

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**"INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIDAD
EJECUTORA 001 DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC 2014"**

TESIS

PRESENTADO POR:

DANNY VALER BACILIO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Abancay – Perú.

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

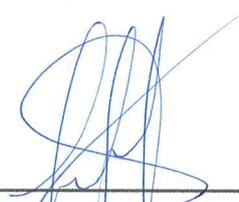
"INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIDAD EJECUTORA 001 DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC 2014"

Presentado por: **BACH. DANNY VALER BACILIO**

para optar al título profesional de: **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

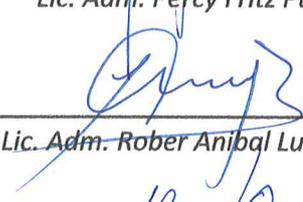
Sustentado y aprobado el 20 de diciembre del 2018 Ante el jurado:

Presidente:



Lic. Adm. Percy Fritz Puga Peña

Primer Miembro:



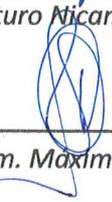
Lic. Adm. Rober Anibal Luciano Alipio

Segundo Miembro:



Lic. Adm. Arturo Micanor Suarez Orellana

Asesor (es) :



Lic. Adm. Maximo Soto Pareja

Agradecimiento

En primer lugar, quisiera agradecer el apoyo y la apreciable colaboración que he recibido para que se concrete este trabajo de investigación, a personas con discapacidad de la ciudad de Abancay, quienes me han alentado para concluirlo. Y en especial a aquellas personas con discapacidad que han participado como parte de la muestra de esta investigación, por su tiempo y su voluntad para el desarrollo de las entrevistas.

También quisiera agradecer a los funcionarios del Gobierno Regional de Apurímac, quienes me han proporcionado valiosa información y a la vez pudimos compartir sus experiencias.

Finalmente, expreso mi gratitud a los docentes miembros del jurado calificador de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, por sus valiosos aportes, sugerencias y observaciones que han permitido mejorar este trabajo de investigación.



Dedicatoria

A Dios por guiar mi camino, A mi Mamá, por su inmenso amor A mi Papá, mis hermanos, quienes estuvieron y están en los momentos más difíciles y en los momentos más felices de mi vida.

A mis docentes y amigos, que me brindaron su apoyo incondicional en mi formación académica para ser una persona de bien en la sociedad.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema.....	5
1.2. Enunciado del problema.....	6
1.3. Objetivos	7
1.4. Justificación.....	7
1.5. Delimitación.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Marco referencial / Bases Teórica.....	11
2.3 Igualdad.....	18
2.4 Políticas de inclusión.....	20
2.5 Marco conceptual.	24
CAPÍTULO III.....	29
DISEÑO METODOLÓGICO	29
3.1 Definición de Variables.....	29
3.2 Operacionalización de variables.....	29
3.3 Tipo y diseño de la investigación.....	30
3.4 Población y muestra	32



3.5	Procedimiento de la investigación.....	33
3.6	Material de investigación.	34
CAPÍTULO IV.....		35
RESULTADOS.....		35
4.1.	Descripción de los resultados	35
4.2.	Discusión de resultados.....	76
CAPÍTULO V.....		78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		78
5.1.	Conclusiones	78
5.2.	Recomendaciones.....	80
BIBLIOGRAFÍA		81
ANEXOS.....		84



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de discapacidad física.....	16
Tabla 2 Operación de variables.....	29
Tabla 3. Personas con discapacidad física en los últimos 5 años.....	32
Tabla 4 Personas con discapacidad.....	32
Tabla 5 Distribución cuantitativa muestral.....	33
Tabla 6 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	33
Tabla 7 Nivel de inserción laboral.....	34
Tabla 8 Edad de las personas discapacitadas.....	35
Tabla 9 Porcentaje del género.....	36
Tabla 10 Lugar de nacimiento.....	37
Tabla 11 Nivel de estudios.....	38
Tabla 12 Estado civil.....	39
Tabla 13 Número de hijos.....	40
Tabla 14 Puesto que actualmente desempeñan.....	41
Tabla 15 Antigüedad en la institución.....	42
Tabla 16 Situación laboral.....	43
Tabla 17 Modalidad de trabajo.....	45
Tabla 18 Certificado de discapacidad del CONADIS.....	46
Tabla 19 Conocimiento de la ley de discapacidad.....	47
Tabla 20 Conocimiento de las normas de las personas con discapacidad.....	48
Tabla 21 Conocimiento de convenios.....	49
Tabla 22 Conocimiento sobre Decretos legales.....	50
Tabla 23 Acceso a las actividades laborales.....	51
Tabla 24 Conocimiento sobre los tipos de apoyo en el entorno.....	52
Tabla 25 Número de horas de trabajo por día.....	53
Tabla 26 Forma de pago por el trabajo que realizan.....	54
Tabla 27 La incapacidad impide conseguir un puesto.....	55
Tabla 28 Pagos recibidos.....	56
Tabla 29 Adecuación del trabajo.....	58
Tabla 30 Dificultad para conseguir un puesto laboral.....	59



Tabla 31 Adquisición de la discapacidad en el trabajo	60
Tabla 32 Cambio de la situación laboral	61
Tabla 33 Dificultad para trasladarse en el centro de trabajo	62
Tabla 34 Accesibilidad en la institución	63
Tabla 35 Tipo de pago.....	65
Tabla 36 Consideración de los trabajadores a la discapacidad.....	66
Tabla 37 Consideración sobre su discapacidad.....	67
Tabla 38 Trato diferente.....	68
Tabla 39 Tipo de trato	69
Tabla 40 Tipo de discapacidad.....	70
Tabla 41 Conocimiento del cumplimiento del 5%	71
Tabla 42 Conocimiento de leyes a favor de las personas con discapacidad	72
Tabla 43 Promoción de inserción laboral.....	73
Tabla 44 Conocimiento de las instituciones que apoyan a las personas con discapacidad	74



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje del año de nacimiento de las personas discapacitadas	35
Figura 2. Porcentaje del género.....	36
Figura 3. Porcentaje de lugar de nacimiento	37
Figura 4. Porcentaje de nivel de estudios	38
Figura 5. Porcentaje de estado civil	39
Figura 6. Porcentaje de hijos	40
Figura 7. Porcentaje del puesto que actualmente desempeñan.....	41
Figura 8. Porcentaje de antigüedad en la institución.....	42
Figura 9. Porcentaje de la situación laboral	44
Figura 10. Porcentaje de la modalidad de trabajo	45
Figura 11. Porcentaje de certificado de discapacidad del CONADIS	46
Figura 12. Porcentaje de conocimiento de la ley de discapacidad	47
Figura 13. Porcentaje de conocimiento de las normas de las personas	48
Figura 14. Porcentaje de conocimiento de convenios	49
Figura 15. Porcentaje de conocimiento sobre decretos legales	50
Figura 16. Porcentaje de acceso a las actividades laborales.....	51
Figura 17. Porcentaje de Conocimiento sobre los tipos de apoyo en el entorno.....	52
Figura 18. Porcentaje de número de horas de trabajo por día	53
Figura 19. Porcentaje de la forma de pago por el trabajo que realizan	54
Figura 20. Porcentaje de la incapacidad que impide conseguir un puesto	55
Figura 21. Porcentaje de Pagos recibidos.....	57
Figura 22. Porcentaje de adecuación del trabajo.....	58
Figura 23. Porcentaje de dificultad para conseguir un puesto laboral.....	59
Figura 24. Porcentaje de adquisición de la discapacidad en el trabajo	60
Figura 25. Porcentaje de cambio de la situación laboral	61
Figura 26. Porcentaje de dificultad para trasladarse en el centro de trabajo	62
Figura 27. Porcentaje de Accesibilidad en la institución	64
Figura 28. Porcentaje de tipo de pago	65
Figura 29. Porcentaje de la consideración de los trabajadores a la discapacidad.....	66
Figura 30. Porcentaje de consideración sobre su discapacidad.....	67



Figura 31. Porcentaje de trato diferente	68
Figura 32. Porcentaje de tipo de trato	69
Figura 33. Porcentaje de tipo de discapacidad	70
Figura 34. Porcentaje del conocimiento del cumplimiento del 5%	71
Figura 35. Porcentaje de conocimiento de leyes a favor de las personas con discapacidad	73
Figura 36. Porcentaje de promoción de inserción laboral	74
Figura 37. Porcentaje de conocimiento de las instituciones que apoyan a las personas con discapacidad	75



**"INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
UNIDAD EJECUTORA 001 DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC 2014"**

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al estudio sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, 2018.

Este tema de estudio sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, es importante porque existe una gran ausencia y omisión en el momento de cumplir y aplicar las normas que benefician a las personas con discapacidades físicas y aún más, su inclusión social laboral como un derecho constitucional.

Para estudiar el presente tema de investigación fue necesario analizar las causas, como la discriminación, el desconocimiento de los gobiernos locales y regionales sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, el desconocimiento de sus derechos por las mismas personas con discapacidad, la deficiente o innecesaria formación profesional de las personas con discapacidad.

La presente investigación tiene como la finalidad extraer información sobre los problemas laborales de las personas con discapacidad, que permita identificar las relaciones laborales de las personas con discapacidad con el Gobierno Regional de Apurímac.

Por otra parte fue necesario indagar también sobre las políticas laborales de inserción laboral de las personas con discapacidad que se han implementado en el Gobierno Regional de Apurímac (GORE), con el fin de aportar con datos estadísticos sobre la realidad situacional y laboral de las personas con discapacidad y contribuir a la mejora de la situación de las personas con discapacidad que laboran en el GORE y el cumplimiento de las normas establecidas.

El objetivo fundamental de este trabajo fue conocer la problemática concreta de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac que permita comprender la situación de la persona con discapacidad y proponer algunas soluciones para mejorar la inserción laboral en instituciones públicas o privadas como el GORE.

El instrumento aplicado contenía una encuesta de 33 preguntas con respuestas múltiples, que se aplicó a las personas con discapacidad y los jefes de área en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac.

Durante la investigación de trabajo de campo se halló algunos obstáculos como la resistencia de los entrevistados, la desconfianza de parte del empleador y la falta de voluntad de las personas encuestadas.

Así, es trabajo de investigación está estructurado en capítulos. En el Capítulo I se presenta el planteamiento general del problema del trabajo y los objetivos generales y específicos.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, los antecedentes de la investigación las variables, el marco teórico sobre los enfoques, los modelos y las leyes sobre inserción laboral y además, el marco conceptual que presenta todos los términos referentes a este estudio.

En el Capítulo III se presenta la operacionalización de variables, el tipo de investigación, el nivel, el método y el diseño de investigación, además de la población y la muestra.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación además, se analiza y se interpreta estos resultados con el marco teórico definido.

En el Capítulo V, se presentan las conclusiones y las recomendaciones para su implementación en instituciones públicas como el Gobierno Regional de Apurímac.

RESUMEN

La presente investigación intitulada " inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac 2014" cuyo principal objetivo era conocer el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac 2014.

Esta investigación fue tipo básica, el método de investigación utilizado fue el deductivo y el analítico-sintético. El diseño de investigación fue no experimental. La muestra estuvo conformada por la totalidad de personas con discapacidad que laboraron en el gobierno regional de Apurímac en el año 2014, un total de 7 entrevistados con discapacidad.

Los resultados indican que el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es muy bajo en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, pues de los 623 trabajadores, solo 07 son personas con discapacidad es decir, el 1.12%.

Palabra clave: inserción laboral, personas, discapacidad.



ABSTRACT

This research entitled "labor insertion of persons with disabilities in the executing unit 001 of the Regional Government of Apurímac 2014" whose main objective was to know the level of labor insertion of persons with disabilities in the executing unit 001 of the Regional Government of Apurímac 2014 .

This research was basic type, the research method used was the deductive and the analytical-synthetic. The research design was non-experimental. The sample consisted of all persons with disabilities who worked in the regional government of Apurimac in 2014, a total of 7 interviewees with disabilities.

The results indicate that the level of labor insertion of people with disabilities is very low in the executing unit 001 of the Regional Government of Apurimac, since of the 623 workers, only 07 are people with disabilities, that is, 1.12%.

Keyword: job placement, people, disability.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.

Actualmente, más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental. (OMS, 2011, pág. 5).

En el Perú, en las distintas instituciones públicas existen innumerables personas que sufren de discapacidad por diversa etiología. Muchos de ellos en un inicio sufrieron y continúan sufriendo de discriminación, exclusión y de falta de debida atención y aun de escasas oportunidades laborales, por lo que generalmente conduce que muchas personas de esta condición se encuentren postrados sin ninguna posibilidad de desempeñarse y ser parte del grupo productor de nuestra sociedad.

Asimismo se observa que muchas instituciones muestran cierta resistencia e indiferencia a este tipo de personas, a pesar de que existen instituciones, leyes, convenios que regulan y amparan sus derechos. E la región Apurímac, tampoco se les considera, lo cual se ve reflejado en la inexistencia de una base de datos actualizada, los servicios no tienen mecanismos de accesibilidad, en sumas, varias instituciones son ajenas a las personas con discapacidad.

De acuerdo con los resultados presentados, por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) las personas con discapacidad representan el 5,2% de la población peruana (1 millón 575 mil 402 personas). De este total, el 52,1% son mujeres y el 50,4% tiene 65 y más años de edad. Asimismo, 6 de cada 10 personas con discapacidad presentan más de una limitación (61,4%), siendo las físicas (59,2%), las visuales (50,9%) y las

auditivas (33,8%) las más comunes. La encuesta también revela que un 40,6% de las personas con discapacidad requiere del apoyo de una tercera persona para realizar sus actividades diarias, con un impacto directo en el círculo familiar (INEI, 2013).

De otro lado, la ENEDIS 2012 muestra preocupantes cifras de exclusión educativa y laboral. Así, el 23,6% de la población con discapacidad no tiene nivel educativo o sólo educación inicial, 40,5% educación primaria, 22,5% educación secundaria, y 11,4% superior (universitaria o no universitaria). En el ámbito laboral, el 76,8% de las personas con discapacidad se encuentran en condición de inactivas, y aquellas que participan en el mercado laboral tienen una tasa de desempleo del 12,1% (casi el doble que la tasa de desempleo general). Del total de personas con discapacidad que trabajan, el 58,3% lo hace como trabajador independiente (SODIS PERÚ, 2013).

En el ámbito de región de Apurímac se pudo encontrar datos de al menos 3657 personas con capacidades diferentes registradas y especialmente en la ciudad de Abancay tenemos 682 personas con capacidades diferentes registradas; de los cuales algunos tienen trabajos eventuales en actividades como: carpintería, atención a clientes en restaurantes, como almaceneros y otros trabajos. Por otro lado, existe un número en menor proporción que tienen título profesional y que actualmente se desempeñan en el sector público, aunque una gran mayoría no ha conseguido todavía insertarse al mercado laboral.

1.2.Enunciado del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac -2018?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la normatividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac - 2018?
- ¿Qué formas de igualdad se observa en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac - 2018?

- ¿Cuáles son las políticas de inclusión en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac - 2018?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Conocer el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac - 2018

Objetivo específico

- Analizar la normatividad de la inserción laboral en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac para las personas con discapacidad – 2018.
- Describir las formas de igualdad en la inserción laboral para personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018
- Identificar cuáles son las políticas de inclusión en la inserción laboral para las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac - 2018

1.4. Justificación

La realización de la presente investigación se ha abordado un problema social que apoye en la necesidad de fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad. En la región Apurímac, las instituciones hacen caso omiso a las leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad por lo que son ajenos al cumplimiento de la ley. En la región, no se cuenta con líneas de base o estudios que describan la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público, es por ello que la presente investigación pretende sentar las bases de esta problemática que sirvan como punto de partida para promover y facilitar el acceso de las personas con discapacidad al sector público y contribuir en valorar los derechos de las personas con discapacidad y como se da en el Gobierno Regional las inserciones laborales que se les presenta.

1.5. Delimitación

Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en el Gobierno Regional de Apurímac en la sede central de Abancay y las dependencias de la unidad ejecutora 001 del GORE.

Delimitación Temporal

El proyecto de investigación fue ejecutado en el año 2018 donde se levantó y proceso la información.

Delimitación Teórica

La presente investigación se enfoca en la normatividad establecida para las personas con discapacidad con el objetivo de conocer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Delimitación geográfica

País: Perú

Región: Apurímac

Provincia: Abancay

Distrito: Abancay

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Ruiz (2002) en su tesis doctoral del Departamento de Psicología y Sociología de la Educación de la Universidad de Extremadura “**Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura**” cuyo objetivo fue establecer sistemas de detección de habilidades, de entrenamiento profesional y encuadramiento y las conclusiones a las que arribó fueron las siguientes: El mercado de trabajo tanto a nivel nacional como provincial, está tomando un cariz positivo en lo que se refiere a la oportunidad de encontrar empleo por parte de todos aquellos que quieren trabajar. Los sectores claves en la actualidad son los servicios, que es el sector con más ocupación, seguido del agrícola e industria. En lo que concierne al ámbito específico de las oportunidades de que el minusválido se incorpore al mundo laboral, se cuenta con un sector empresarial (en general) poco informado, no sólo en lo relacionado con los minusválidos sino que en líneas generales con todo lo concerniente a temas laborales. Hay que tener en cuenta que una gran mayoría de las empresas están regidas como autónomos y que por esta circunstancia pueda explicarse esta falta de información. La situación dentro de las empresas es una situación grave, poco clara en la actualidad tanto en el presente como en su futuro inmediato, hay que tener también en cuenta su escasa experiencia para un volumen importante de ellas (recuérdese que casi el 50% tenía menos de 10 años), etc. Ante una situación de crisis el objetivo prioritario es optimizar los recursos disponibles hasta sus últimas consecuencias, y es a partir de aquí, cuando la situación se complica en lo que se refiere a la oferta y demanda de trabajo. Por otra parte, el empresario quiere obtener un óptimo beneficio en su empresa en todos los aspectos: tecnológicos, económicos y como no, humanos. Para ello demanda un recurso humano cualificado y profesional (no muy difícil de encontrar en la situación actual). Finalmente, existe una situación de baja cualificación en el colectivo, con muy escasos recursos formativos, con bajas expectativas de encontrar empleo en una lucha vorágine de búsqueda, con unas actitudes empresariales en la mayoría de los casos poco propensas a la contratación de minusválidos.

Por otro lado, Barreda & Rebolledo (2008) en su trabajo de investigación **“Integración laboral de personas con discapacidad física perteneciente a agrupaciones de la red provincial de y para las personas con discapacidad de Concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008”** tesis para optar el título de Asistente Social en el Departamento de Servicio Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción, cuyo objetivo general era conocer la integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la Red provincial de y para la Discapacidad de Concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008. Las conclusiones a los que se arribó fueron: a) En cuanto a la Incorporación laboral se encontró que la mayoría de las personas con discapacidad encuestadas, esto es, 38.9%, se incorporó al mundo laboral en el rango etáreo que va desde los 18 hasta los 25 años, seguidos por el 33.3% de las personas que se incorporaron siendo menores de 18 años y que ninguno de los encuestados se incorporó al mundo laboral con una edad superior a los 49 años de edad. b) En lo que respecta al medio de incorporación laboral la gran mayoría de los encuestados y las encuestadas, esto es, 88.9% (32 personas) se incorporó al mundo laboral por sus propios medios, mientras que el 11.1% (4 personas) se incorporó a través de programas especiales, por tanto al igual como lo indica el estudio Diagnóstico del proceso de Inserción Laboral de las personas con Discapacidad los programas de Integración Laboral no cumplen las expectativas, ya que son pocas las personas con discapacidad los que se han incorporado a través de estos (Becerra Ormeño & Fritz Rebolledo, 2008)

En el caso de Perú, Bergamino (2013) realizó un trabajo de investigación intitulado **“Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso Ágora Perú”** cuyo objetivo fue conocer qué tipo de capacitación ofrece la organización Ágora Perú con vistas a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad visual. Y sus conclusiones fueron las siguientes: Según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, existen 1'575,402 personas con discapacidad en el Perú; siendo la principal la discapacidad motora, seguida de la visual. La cantidad de personas con discapacidad visual en el Perú asciende a 801,185 personas. Para atender a las necesidades de este colectivo surge la organización Ágora Perú, la cual cuenta con un Coordinador Ejecutivo Nacional, dos Gestores de Formación y un Asistente



Administrativo, quienes se encargan de las operaciones de la organización a nivel nacional. En función al estudio de caso realizado, se identificaron cinco falencias principales en la gestión de la organización: a) problemas de gestión administrativa a nivel del Directorio, los cuales han generado retrasos y sobrecostos en la ejecución del Plan Anual de Capacitación; b) contar con una logística dependiente de otras organizaciones, lo cual implica múltiples reprogramaciones, sobrecostos y falta de foco en el colectivo de personas con discapacidad. Además, c) las estrategias de marketing y comunicación se encuentran mal diseñadas, pues se enfocan en organizaciones que no son necesariamente de los rubros de masoterapia y telecomunicaciones, principales focos de capacitación de Ágora Perú, lo cual genera que la organización no cumpla su razón de ser (funcionar como agencia de colocación) y no logre la inserción laboral de sus beneficiarios. Por otro lado, se identificó d) una falta de procedimientos, manuales y documentación escrita centralizada, lo que impide realizar actividades de monitoreo, formular indicadores y evaluar la gestión organizacional de manera eficiente. Finalmente, e) la organización no cuenta con un plan de seguimiento que permita identificar la evolución del personal invidente en los puestos de trabajo y si las capacitaciones brindadas les permitieron adquirir y desarrollar las competencias requeridas. Sin este tipo de herramientas, Ágora Perú no puede evaluar la efectividad de su gestión. Todos los puntos identificados representan una grave deficiencia en la gestión de la organización.

Respecto al estudio de los centros de masoterapia donde laboran discapacitados visuales, las principales organizaciones formales que contratan personal invidente son Masajes en Braille, Blue Sesión, Centro de Masajes Ojitos Relax, Centro de Masajes Miraflores y Biomasajes. Estas cinco empresas operan en el mercado hace más de tres años y trabajan con un mínimo de diez personas invidentes cada una. La empresa más grande y considerada líder de mercado gracias a su trayectoria de ocho años y posicionamiento en el mercado es Masajes en Braille.

2.2 Marco referencial / Bases Teórica

2.2.1 Inserción Laboral.

La relación que existe entre formación profesional y la Inserción laboral está determinada por las competencias que se adquieren con dicha formación profesional permanente y a la inserción laboral. Si consideramos la formación profesional

permanente y a la inserción laboral como un proceso que presenta una secuencia lógica, encontraremos que entre ambas suceden eventos que determinan la vida adulta, es decir, nos encontramos entre las transiciones a la vida adulta. Por tanto, nos estamos refiriendo a un determinado sector de la población. (Pedroza Flores, Villalobos Monroy, & Morales Euzárraga, 2007).

El empleo con apoyo constituye actualmente una de las estrategias más prometedoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el momento actual, un ámbito clave para la inclusión lo constituye el entorno laboral. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, si bien encuentra todavía muchos obstáculos, es, por tanto, un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Egido Gálvez, Cerrillo Nartin, & Camina Durantes, 2009)

Para Pelayo, (2012) La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional. Por otra parte, **la ocupabilidad** hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto.

2.2.2 Personas con discapacidad.

Entre las discapacidades comunes están la audición o visión limitada, la movilidad limitada, las deficiencias mentales o emocionales y diversas enfermedades del sistema nervioso. Estas discapacidades limitan la cantidad o el tipo de trabajo que una persona puede realizar o hacen que sus logros sean muy difíciles. Sin embargo, en puestos para

los que están calificados, los trabajadores discapacitados tienen un desempeño en cuanto a productividad, asistencia y ocupación promedio tan bueno como el de los trabajadores sin discapacidades. Un obstáculo importante para el empleo eficaz de personas discapacitadas es el prejuicio. Los gerentes deben examinar sus propios prejuicios y actitudes preconcebidas hacia este tipo de personas.

Muchos individuos experimentan ansiedad cuando se encuentran cerca de trabajadores con discapacidad, sobre todo si estas son graves. Los compañeros de trabajo pueden mostrar lastima o sentir que un trabajador discapacitado es frágil. Algunos incluso muestran disgusto. El gerente puede establecer la forma de tratar adecuadamente a los trabajadores con discapacidad. Si alguien se siente inseguro sobre la manera de actuar o cuanta ayuda ofrecer, se debe preguntar a la persona discapacitada para recibir orientación. Los gerentes deben esforzarse siempre por tratar a los empleados con discapacidades como tratan a los demás empleados y deben hacerlos responsables de sus logros (Wayne Mondy & Robert M., 2005)

2.2.3 Logro de la igualdad de oportunidades.

Por logro de la igualdad de oportunidades se entiende el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 1994). El enunciado es de vital importancia para el presente trabajo por lo que los gobiernos locales regionales y nacionales deben dar la debida importancia a la inclusión laboral para las personas con discapacidad, por ende la inserción laboral y cumplimiento de normas y leyes establecidas por parte del estado.

2.2.4 Normatividad

Existen diferentes instrumentos internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad como son la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Organización Mundial de Salud (OMS), Organización de Estado Americanos (OEA) que tienen como función principal la eliminación de toda forma de discriminación, inversión pública en salud y rehabilitación, adaptación profesional y empleo también no se puede dejar de lado la Convención Organización de las Naciones Unidas que “propósito es

promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente” (Convención ONU, 2006).

2.2.5 Discapacidad

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Ley N° 29973, 2012)

Según Cáceres, (2004) define la discapacidad como toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Minusvalía: viene definida como toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales. Se caracteriza por una discordancia entre el rendimiento o estatus de la persona en relación con sus propias expectativas o las del grupo a las que pertenece, representa la socialización de una deficiencia o discapacidad. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas del universo del individuo. Las minusvalías se clasifican de acuerdo a seis grandes dimensiones en las que se espera demostrar la competencia de la persona que se denominan roles de supervivencia, por la que las minusvalías podrán ser: de orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, de integración social. De autosuficiencia económica y otras.

2.2.6 Discapacidad física

Están relacionadas con el cuerpo. Miembros y órganos en general, Originadas en los sistemas musculoesquelético, nervioso, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y anejos y neoplasias.

Es una discapacidad de tipo motórico y/o visceral, estos se clasifican en: Sistema músculo esquelético (deficiencias articulares, amputaciones), Sistema nervioso (epilepsia, tetraplejia, paraplejia), Aparato respiratorio (asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística), Sistema cardiovascular (cardiopatías, arritmias), Sistema hematopoyético y sistema inmunitario (anemias, Inmunodeficiencias no secundarias a infección por VIH), Aparato digestivo (enfermedad del hígado, incontinencia), Aparato genitourinario (deficiencias del riñón, incontinencia urinaria), Sistema endocrino (hipertiroidismo, diabetes), Piel y anejos (soriasis), Neoplasias (tumor) (Fundation Prevent, 2010).

La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas etc.

Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

2.2.7 Tipos de discapacidad física

Los tipos de discapacidad física son:

- a) **Lesión medular.** Es un daño que se presenta en la médula espinal puede ser por una enfermedad o por un accidente y origina pérdida en algunas de las funciones movimientos y/o sensibilidad.

- b) **Esclerosis múltiple.** Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una suerte de alergia de una parte del sistema nervioso central.
- c) **Parálisis cerebral.** Es un conjunto de desórdenes cerebrales que afecta el movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño a una o más áreas específicas del cerebro, generalmente durante el desarrollo fetal.
- d) **Mal de Parkinson.** Entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia, un trastorno neurodegenerativo crónico que conduce con el tiempo a una incapacidad progresiva.
- e) **Espina bífida.** Malformación congénita manifestada por falta de cierre o fusión de uno o varios arcos posteriores de la columna vertebral, con o sin exposición de la médula espinal, lo que sucede durante el primer mes de vida embrionaria.
- f) **Distonía muscular.** Es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos repetitivos y/o posturas anómalas.
- g) **Acondroplasia.** es una causa común de enanismo, se relaciona en el 75 % de los casos con mutaciones genéticas.
- h) **Albinismo.** El albinismo es una anomalía genética en la que hay un defecto en la producción de melanina, dicha anomalía es la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, los ojos y el pelo (Atendiendo Necesidades, 2012).

Según Castejón y Navas definen la discapacidad física y motórica, discapacidad física afecta a un colectivo muy numeroso y variado de persona, dentro de ese amplio grupo se suelen distinguir discapacidades motrices, discapacidades por enfermedad, discapacidades mixtas, etc. (Castejón & Navas, 2000) Y se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 1
Tipos de discapacidad física

		Secuelas de poliomielitis
Discapacidades Motrices	Sin afectación cerebral	Lesión medular
		Amputación

	Espina bífida
	Miopatía
	Escoliosis
	Malformaciones congénitas
	<hr/>
	Parálisis cerebral
Con afectación cerebral	Accidente cerebro-vascular
	Asma infantil
	Epilepsia
Discapacidades por enfermedad	Dolor crónico
	Enfermedad renal
	Enfermedad crónica
	Plurideficiencias
Discapacidades mixtas	Secuelas de inmovilización

Fuente: Castejón & Navajas, 2000

2.2.8 Características de la discapacidad

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Las discapacidades pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, las deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y, en cuanto a tal, refleja alteraciones a nivel de la persona. La discapacidad concierne a aquellas habilidades, en

formas de actividades y comportamientos compuestos, que son aceptados por lo general como elementos esenciales de la vida cotidiana. (Ruiz Fernández, 2002).

2.3 Igualdad

2.3.1 Derecho a la vida y a la integridad personal.

La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones que las demás. Su participación en investigaciones médicas o científicas requiere de su consentimiento libre e informado (Ley N° 29973, 2012)

2.3.2 Derecho a la igualdad y no discriminación.

La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad (Ley N° 29973, 2012).

2.3.3 Igual reconocimiento como persona ante la ley

La persona con discapacidad tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás. El Código Civil regula los sistemas de apoyo y los ajustes razonables que requieran para la toma de decisiones. El Estado garantiza el derecho de la persona con discapacidad a la propiedad, a la herencia, a contratar libremente y a acceder en igualdad de condiciones que las demás a seguros, préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero. Asimismo, garantiza su derecho a contraer matrimonio y a decidir libremente sobre el ejercicio de su sexualidad y su fertilidad (Ley N° 29973, 2012)

2.3.4 Derecho a la libertad y seguridad personal

La persona con discapacidad tiene derecho a la libertad y seguridad personal, en igualdad de condiciones que las demás. Nadie puede ser privado de su libertad en razón de discapacidad (Ley N° 29973, 2012)

2.3.5 Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluida en la comunidad

La persona con discapacidad tiene derecho a vivir de forma independiente en la comunidad, en igualdad de condiciones que las demás. El Estado, a través de los distintos sectores y niveles de gobierno, promueve su acceso a servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo en la comunidad para facilitar su inclusión social y evitar su aislamiento y abandono. Los establecimientos que prestan atención a las personas con discapacidad promueven y facilitan su inclusión familiar y social (Ley N° 29973, 2012)

2.3.6 Derecho a la participación en la vida política y pública

La persona con discapacidad tiene derecho a participar en la vida política y pública en igualdad de condiciones que las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluyendo el derecho a elegir y ser elegido, a ejercer cargos públicos y a desempeñar cualquier función pública, sin discriminación. No se puede restringir el derecho al voto por motivos de discapacidad. El sistema electoral adopta las medidas necesarias para garantizar este derecho, asegurando que los procedimientos, instalaciones y materiales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar (Ley N° 29973, 2012)

2.3.7 Promoción del desarrollo asociativo

El Estado promueve la conformación de organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad. Les presta asesoría y capacitación, facilita su acceso a fuentes de cooperación internacional y promueve su participación en todos los espacios de concertación de asuntos públicos que no provengan de elección popular, tales como el Consejo Nacional de Derechos Humanos, la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, los consejos de coordinación regional y local, entre otros (Ley N° 29973, 2012).

2.3.8 Derecho a la consulta

Las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. Los procesos de consulta se desarrollan sobre la base de los principios de accesibilidad, buena fe, oportunidad y transparencia (Ley N° 29973, 2012).

2.4 Políticas de inclusión

2.4.1 El Estado y el Trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Constitución Política del Perú, 1993)

Al igual la Ley general de las personas con discapacidad, Ley N° 29973 vela por la reinserción laboral de las personas con habilidades diferentes.

2.4.2 Trabajo y Empleo

2.4.2.1 Derecho al trabajo

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. El ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el

desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. (Ley N° 29973, 2012).

2.4.2.2 Servicios de empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

2.4.2.3 Medidas de fomento del empleo

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por Decreto Supremo N° 287-2013-EF del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.4.2.4 Bonificación en los concursos públicos de méritos



En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

2.4.2.5 Cuota de empleo

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público.

La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral (Ley 28518, 2005).

2.4.3 Accesibilidad

Se define accesibilidad a la “facilidad de acceder a un lugar, una persona o una cosa” (Martinez Usero & Lara Navarra, 2006).

La accesibilidad es más que la disponibilidad del recurso en un cierto lugar y en un momento dado comprende las diversas características del recurso que facilita o dificulta el uso. Por tanto la accesibilidad podría definirse como el grado de ajuste entre las características de la población y las características de los recursos, que es uno de los factores que orientan la calidad de la atención. (Mogollón Pérez, 2009)

El término accesibilidad, proviene de acceso, acción de llegar y acercarse, o bien entrada o paso. La accesibilidad es una característica básica del entorno construido. Como concepto, es la condición que posibilita el llegar, entrar, salir y utilizar para el objetivo con que fueron construidos, las casas, las tiendas, los teatros, los parques y espacios públicos, las oficinas públicas, los lugares de trabajo, etc., y en caso necesario ser evacuado en condiciones de seguridad.

La accesibilidad es la condición necesaria para permitir a las personas participar en las actividades sociales y económicas para las que la infraestructura construida ha sido concebida. Es curioso mencionar que cuando la accesibilidad forma parte o está integrada al diseño arquitectónico, se percibe como algo natural en el contexto urbano. Recién cuando no existe es que las personas se vuelven conscientes de los obstáculos que ello significa para su desplazamiento y que esta falta de accesibilidad implicará marginación y pérdida en la calidad de vida, sobre todo en el caso de las personas con discapacidad.

La accesibilidad podemos entenderla en relación con tres formas básicas de la actividad humana: movilidad, comunicación y comprensión. Todas las personas, según sean sus capacidades funcionales o mentales, se encontrarán con barreras en su capacidad de movimiento, en sus comunicaciones o fuentes de información y en su posibilidad de

compresión de mensajes, instrucciones, instrumentos o sistemas. Los efectos de dichas barreras pueden llegar a causar hasta la exclusión social de las personas afectadas. La incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras de movilidad, de comunicación y de comprensión es un síntoma de la atención desigual que merecen las personas con capacidades reducidas. A la inversa, cada barrera al acceso que se elimina nos acerca un poco más a la consecución de una sociedad justa, o una sociedad para todos.

En el estudio realizado por CEEDIS menciona las políticas de inclusión a) Políticas de Prevención: diseñadas con el fin de reducir los riesgos que una persona caiga en un estado no deseable; b) políticas de protección: orientadas a reducir el impacto sobre el bienestar de una persona de un evento; c) política de promoción: dirigidas a incrementar las oportunidades de una persona para salir de un estado no deseable; e) políticas de propulsión: diseñadas con el propósito de reforzar los beneficios de salida así como evitar el retorno a un estado no deseado (Congreso de la República del Perú, 2004).

2.5 Marco conceptual.

2.5.1 Discapacitado

“Se aplica a la persona que no goza de todas las facultades físicas o mentales” (Manual de la lengua Española, 2007). El discapacitado es la persona de carne y hueso que sufre de los diferentes tipos de discapacidad.

2.5.2 Deficiencia

Dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (Fundación Sidar, 2007). Las personas llegan tener una discapacidad por muchas causas como pueden ser mal formaciones en la niñez o enfermedades contraídas durante el ciclo de vida que genera la pérdida anatómica, fisiológica y psicológica.

La dimensión de la deficiencia describe el estado biomédico del cuerpo está caracterizada por pérdida o anormalidades que pueden ser temporales o permanentes (Naciones Unidas, 2001). Las personas pueden estar en una situación de discapacidad por muchos motivos como son accidentes laborales, vehiculares y otras que genera una discapacidad temporal y en mucho casos son irreversibles.

Es la pérdida o anormalidad de una parte del cuerpo o función corporal. En donde se entiende como función corporal, las funciones fisiológicas de los sistemas corporales incluyendo funciones psicológicas y estructura corporal, partes anatómicas o estructurales del cuerpo, como órganos, miembros y sus componentes clasificados en relación con los sistemas corporales (Parra Dusscan, 2004).

2.5.3 Discapacidad.

La dimensión de la discapacidad se refiere a los efectos que la deficiencia puede tener sobre la capacidad de una persona para realizar las actividades cotidianas (Naciones Unidas, 2001). Una persona puede sufrir la pérdida o perdidas de algún miembro del cuerpo que hacen que disminuya la actividad diaria que realiza, afectando así la calidad de vida de quien lo sufre.

Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (Fundacion Sidar, 2007). La adquisición de una discapacidad genera una disminución de realizar las actividades cotidianas en la vida diaria del ser humano.

2.5.4 Minusvalía

Es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales) (Fundación Sidar, 2007). Termina que se observa como una palabra discriminatoria para quien obtiene una discapacidad.

2.5.5 Funciones corporales.

Las funciones corporales son funciones fisiológicas de los sistemas corporales incluyendo las funciones psicológicas. Las deficiencias son problemas en la función o estructura corporal tales como una desviación o una pérdida significativa.

Para determinar el grado de discapacidad de una persona la Organización Mundial de la Salud determina la clasificación internacional de funcionamiento a lo que propone usar una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles para todos los componentes

(funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales). A continuación se detalla la Clasificación Internacional de Funcionamiento.

0 No hay deficiencia (ninguna, insignificante,...)	0-4%
1 Deficiencia LIGERA (poca, escasa,...)	5-24 %
2 Deficiencia MODERADA (media, regular,...)	25-49 %
3 Deficiencia GRAVE (mucha, extrema,...)	50-95 %
4 Deficiencia COMPLETA (total,...)	96-100 %
8 Sin especificar	
9 No aplicable	

Se incluyen amplios intervalos para aquellos casos en los que se dispone de normas o instrumentos calibrados de evaluación para cuantificar la deficiencia de la función corporal. Por ejemplo cuando se puntúa como "no hay deficiencia" o "deficiencia completa", el código tiene un margen de error de hasta un 5%. Se define como "deficiencia moderada" aquella que está presente como máximo durante la mitad del tiempo o a la que se adjudica una puntuación que alcanza como máximo la mitad de la escala de dificultad total. Los porcentajes deben ser calibrados en distintos dominios y con referencia a las normas y percentiles de la población. Para que esta cuantificación pueda ser utilizada de manera uniforme es necesario desarrollar procedimientos de valoración mediante el desarrollo de proyectos de investigación (Organización Mundial de la Salud, 2001)

2.5.6 Integración laboral

La integración socio laboral de las personas con discapacidad, como proceso, debe tener como objetivo final el empleo integrado normalizado de estas personas, entendiendo como empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de cualquier trabajador. Además, busca que las personas con discapacidad alcancen tasas de empleo similares a las del resto de la población, de manera que no sea necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona esté en condiciones de discapacidad (Parra Dussan, Derechos Humanos y Discapacidad, 2004).

2.5.7 Integración Social

La integración social se puede considerar una fase de rehabilitación, y su principal objetivo está relacionado con la integración de la persona con discapacidad, no solo en procesos de rehabilitación profesional y en garantía de la equiparación de oportunidades, para aquellas personas no cotizantes a los sistemas de riesgos profesionales, sino también para personas con discapacidades severas o con problemas asociados definitivos, que no son susceptibles de inserción o reinserción laboral, pero que sin embargo como alternativa les permite realizar actividades ocupacionales productivas, si la connotación de utilidades económicas costo- beneficio económico, sino un costo-beneficio social (Parra Dussan, Derechos Humanos y Discapacidad, 2004).

2.5.8 Inclusión social

La inclusión social está más estrechamente relacionada con el concepto de pobreza relativa que con la pobreza absoluta y, por tanto, indisolublemente vinculada con la desigualdad. Se refiere no solo a la distribución de ingreso y los activos, sino también en las privatizaciones sociales y a la falta de voz y poder en la sociedad (Buvinić, Mazza, Pungiluppi, & Deutsch, 2004).

2.5.9 Inserción laboral

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. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona (I.S.M.S.L., 2009).

2.5.10 Unidad Ejecutora

Constituye el nivel descentralizado u operativo en las entidades públicas. Una Unidad Ejecutora cuenta con un nivel de desconcentración administrativa que: a) Determina y recauda ingresos; b) contrae compromisos, devenga gastos y ordena pagos con arreglo a la legislación aplicable; c) registra la información generada por las acciones y operaciones realizadas; d) informa sobre el avance y/o cumplimiento de metas; e) recibe y ejecuta

desembolsos de operaciones de endeudamiento; y/o f) se encarga de emitir y/o colocar obligaciones de deuda (M.E.F., s.f.). El Gobierno Regional de Apurímac cuenta con 26 unidades ejecutoras por lo que para el presente trabajo se eligió realizar el estudio de inserción laboral en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac.



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Definición de Variables.

Hernández, Fernandez, & Baptista, (2003) manifiesta que una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplos de variables son el género, la presión arterial, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, la religión, la resistencia de un material, la masa, la personalidad autoritaria, la cultura fiscal y la exposición a una campaña de propaganda política. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. Por ejemplo, la inteligencia, ya que es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia; no todas las personas la poseen en el mismo nivel, es decir, varían en inteligencia.

Otros ejemplos de variables son: el rendimiento de cierta especie de semilla, la eficacia de un procedimiento de construcción, el tiempo que tarda en manifestarse una enfermedad y otros. En todos los casos se producen variaciones.

Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso, se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas.

3.2 Operacionalización de variables.

Tabla 2

Operación de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
		– Leyes
	– Normatividad	– Convenios
		– Decretos

Inserción laboral de la personas con discapacidad	– Igualdad – Políticas de inclusión	– Discriminación – Seguridad personal – Cuotas de empleo – Servicios de empleo
---	--	---

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Tipo y diseño de la investigación.

3.3.1 Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo básica porque su fin no es la aplicación inmediata del conocimiento.

3.3.2 Nivel de investigación

Para esta investigación se utiliza el nivel descriptivo, ya que para Pedro José Salinas (2012) es aquella que se refiere a la descripción de algún fenómeno en total o parte del mismo, en este tipo de investigación se parte del supuesto que la descripción que se va a realizar no ha sido hecha anteriormente. Sin embargo, se acepta como perfectamente válida y original, la descripción de alguna variación o modificación de algo ya descrito.

Según Méndez (2001), “el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes, establece comportamientos concretos, descubre, comprueba y analiza las variables de investigación”. El autor afirma, que los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas de recolección de información, como la observación y la entrevista.

3.3.3 Método y diseño de investigación

3.3.3.1 Método deductivo

La presente investigación utilizará el método deductivo que utilizará el análisis, dividiendo el problema en varios subtemas para ser analizado y la síntesis para formar una opinión más amplia; para Velásquez Espinoza (2008). La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios

generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. Para Lizardo Carvajal (2013), mediante el método deductivo de investigación es posible llegar a conclusiones directas, cuando deducimos lo particular sin intermediarios.

3.3.3.2 Método Analítico.

Este método es un proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio separado cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual (Bernal Torres, 2006).

3.3.3.3 Método Sintético

Este método consiste en integrar los componentes de un objeto de estudio en su totalidad (Bernal Torres, 2006).

3.3.3.4 Diseño de investigación

Se utiliza el diseño de investigación no experimental. Al ser una investigación sistemática y empírica, no requiere la manipulación de las variables independientes, y las acciones de observación y comprensión de los fenómenos de investigación se realizan en un contexto real (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2003).

El tipo de diseño no experimental propuesto en la presente investigación sugiere aplicar la forma transeccional o transversal, en la cual la recolección de datos se realizará en un periodo exacto de tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el propósito de aplicar la forma transversal consiste en describir las variables y analizarlas en un momento dado. Este tipo de diseño de investigación transversal exploratoria, analiza variables que muestren una conjetura inicial, y contribuyan a investigaciones posteriores a profundizar en el tema. Al ser una investigación nueva y debido a la inexistencia de estudios en este contexto en el Perú, se decidió utilizar este tipo de diseño.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Para la presente investigación se establece como población a las personas con discapacidad que laboraron en los últimos 5 años en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac sede Abancay del distrito de Abancay como sigue:

Tabla 3.

Personas con discapacidad física en los últimos 5 años

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	22	84.62
Femenino	4	15.38
Total	26	100

Fuente: OREDIS Apurímac, 2018

3.4.2 Muestra

El cálculo para el tamaño de la muestra, se realizó por muestreo no probabilístico por conveniencia ya que algunos ex servidores ya no se encuentran laborando en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac:

Tabla 4

Personas con discapacidad

Género	Cantidad	porcentaje
Masculino	6	86
Femenino	1	14
Total	7	100

Fuente: OREDIS Apurímac, 2018

Tabla 5
Distribución cuantitativa muestral

Género	cantidad	% de participación
Masculino	6	86%
Femenino	1	14%
Total muestra	7	100%

Fuente: Base de datos

3.5 Procedimiento de la investigación.

3.5.1 Recolección de información

Para tal fin se utilizó como instrumentos el cuestionario para la recolección de información:

Tabla 6
Técnicas e instrumentos de recolección de información

N°	TÉCNICA	INSTRUMENTO
1	Encuestas: son las preguntas en forma escrita u oral que aplica el investigador a una parte de la población denominada muestra poblacional, con la finalidad de obtener informaciones referentes a su objeto de investigación.	Cuestionario
2	Revisión documental	Fichas

Fuente: Elaboración propia.

En la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurimac se obtuvo información de 623 empleados públicos en su totalidad y dado que la ley 29973 contempla que se debe insertar personas con discapacidad en una proporción no menor del 5 % se espera que al menos 32 empleados deben ser personas con alguna discapacidad.

Para determinar el nivel de inserción laboral se crea la siguiente tabla.

Tabla 7
Nivel de inserción laboral

Nivel	Escala
Muy alto	30 a más
Alta	22-29
Regular	15-21
Bajo	8-14
Muy bajo	0-7

Fuente. Elaboración propia

3.6 Material de investigación.

3.6.1 Instrumentos de investigación.

- Cuestionario.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario constituyendo una herramienta fundamental para éxito en la obtención de datos y la comprobación de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 8

Edad de las personas discapacitadas

Año de nacimiento	Frecuencia	Porcentaje
56	1	14
46	1	14
34	1	14
45	1	14
48	1	14
68	1	14
38	1	14
Total	7	100

Fuente. Base de datos

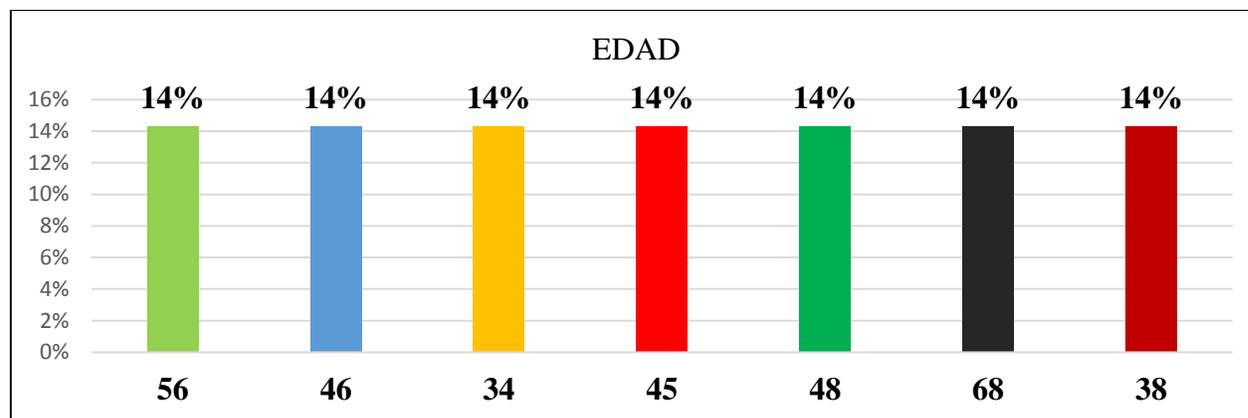


Figura 1. *Porcentaje del año de nacimiento de las personas discapacitadas*

Fuente: Tabla 8

Según la tabla 8 y figura 1 de fecha de nacimiento de las personas encuestadas de las cuales las personas con discapacidades encuestadas se puede observar que el 100% son personas mayores aptas para realizar trabajos y contratar con el estado. Como se ve los porcentajes de 14% de todas las edades.

Tabla 9

Porcentaje del género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	86
Femenino	1	14
Total	7	100

Fuente: Base de datos

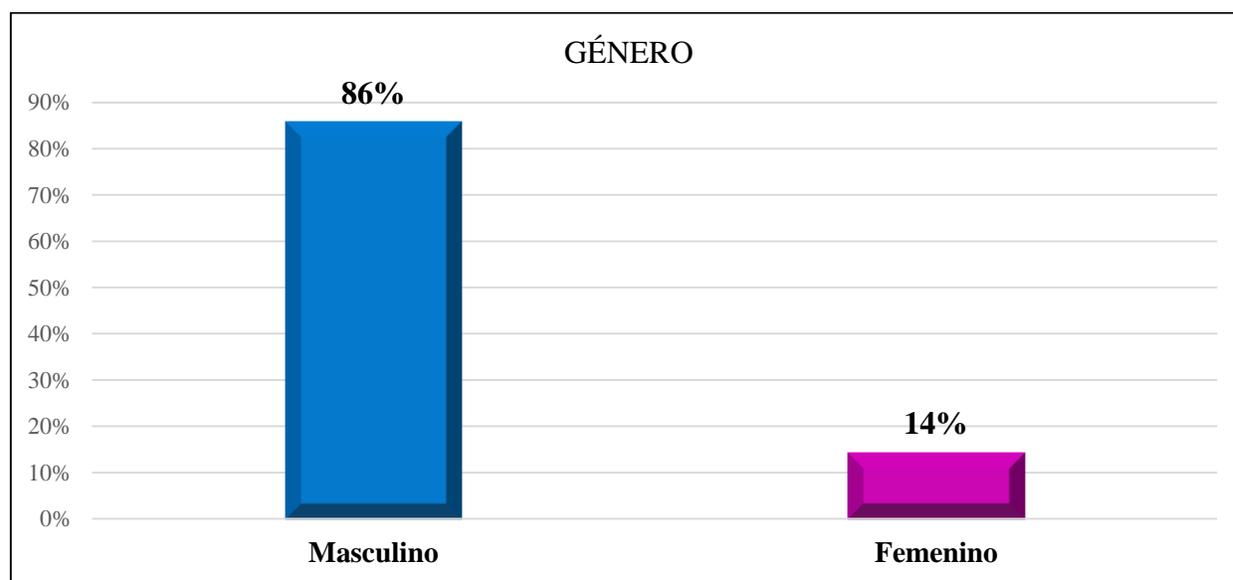


Figura 2. Porcentaje del género

Fuente: Tabla 9

En la tabla 8 y figura 2 se observa que el porcentaje de género de personas con discapacidad encuestadas, 6 (86%) son de género masculino mientras que 1 (14%) pertenecen al género femenino.

En el Perú, según la primera encuesta especializada sobre discapacidad en el año 2012 (INEI, 2014) hay 820 731 personas con discapacidad de género femenino y 754 671 personas con discapacidad de género masculino. Esto indica que en la unidad ejecutora 001 del gobierno regional de Apurímac al menos deberían de trabajar ambos géneros en una proporción de 50%.

Tabla 10

Lugar de nacimiento

Lugar de nacimiento	Frecuencia	Porcentaje
ABANCAY	5	71.4
ANDAHUAYLAS	1	14.3
AYACUCHO	1	14.3
Total	7	100

Fuente: Base de datos

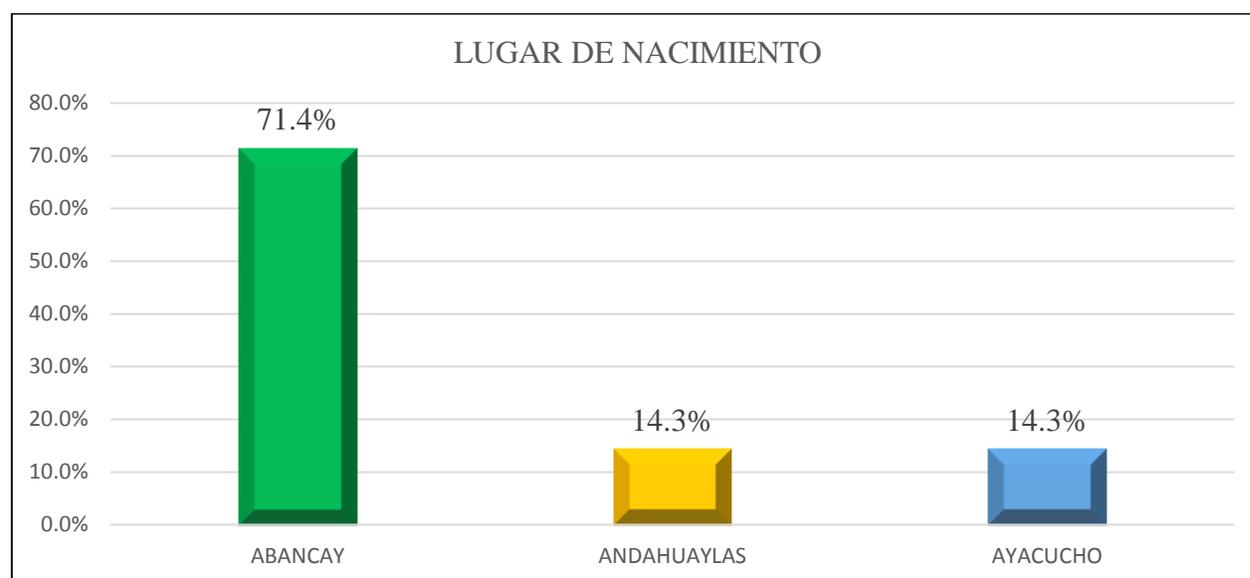


Figura 3. Porcentaje de lugar de nacimiento

Fuente: Tabla 10

Según la tabla 10 y figura 3 se observa que el 71.4% de las personas con discapacidad nacieron en la provincia de Abancay, mientras que el 14.3 %, nacieron en la provincia de Andahuaylas, en tanto que el 14.3% nació en la región de Ayacucho.

Tabla 11

Nivel de estudios

Estudios concluidos	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria completa	1	14
Técnico	1	14
Universidad completa	5	71
Total	7	100

Fuente: Base de datos

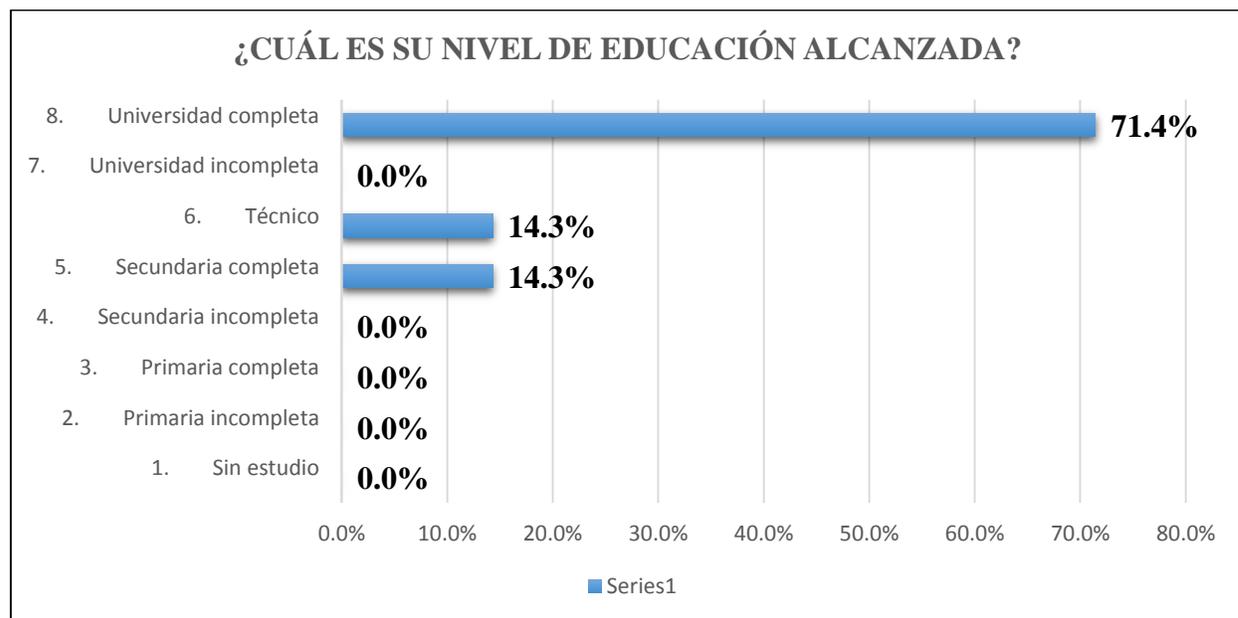


Figura 4. Porcentaje de nivel de estudios

Fuente: Tabla 11

En la tabla 11 y figura 4, se observa el nivel de estudios concluidos de las personas con discapacidad que laboran en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, el 71% son profesionales egresados de una Universidad, mientras en el 14% de los encuestados son profesionales de nivel técnico, en tanto el 14. % de los encuestados culminaron su secundaria.

Tabla 12

Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	43
Casado	3	43
Separado	1	14
Total	7	100

Fuente: Base de datos

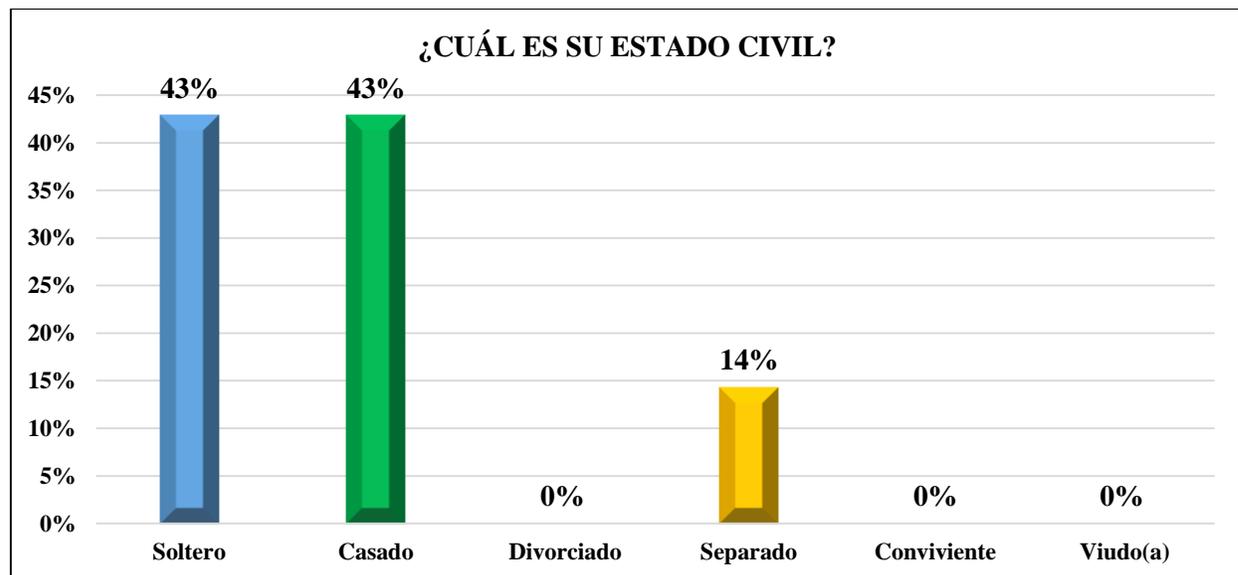


Figura 5. Porcentaje de estado civil

Fuente: Tabla 12

En la tabla 11 y figura 5, se observa sobre el estado civil de las personas con discapacidad encuestado, el 43% son solteros, en tanto que el 43% son casados en tanto que el 14% indican ser separados.

Tabla 13

Número de hijos

Número de Hijos	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	57
No	3	43
Total	7	100

Fuente: Base de datos

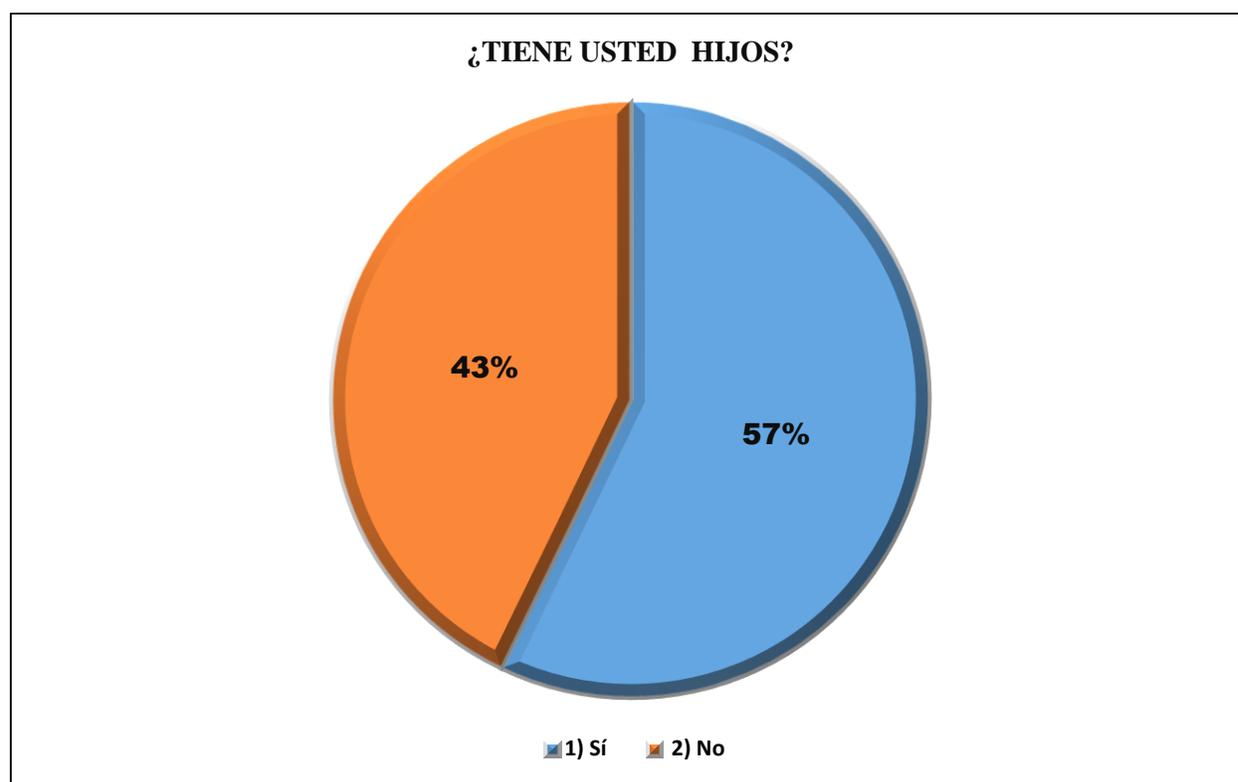


Figura 6. Porcentaje de hijos

Fuente: Tabla 13

En la tabla 13 y figura 6, se observa el número de hijos de las personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Apurímac, el 57% de las personas encuestadas con discapacidad indicaron que sí tienen hijos, mientras que el 43% de los encuestados respondieron que no tienen hijos.

Tabla 14

Puesto que actualmente desempeñan

Puesto que ocupa	Frecuencia	Porcentaje
Coordinador	1	14
Secretario	1	14
Proyectista	2	29
Apoyo Administrativo	2	29
Contador	1	14
Total	7	100

Fuente: Base de datos

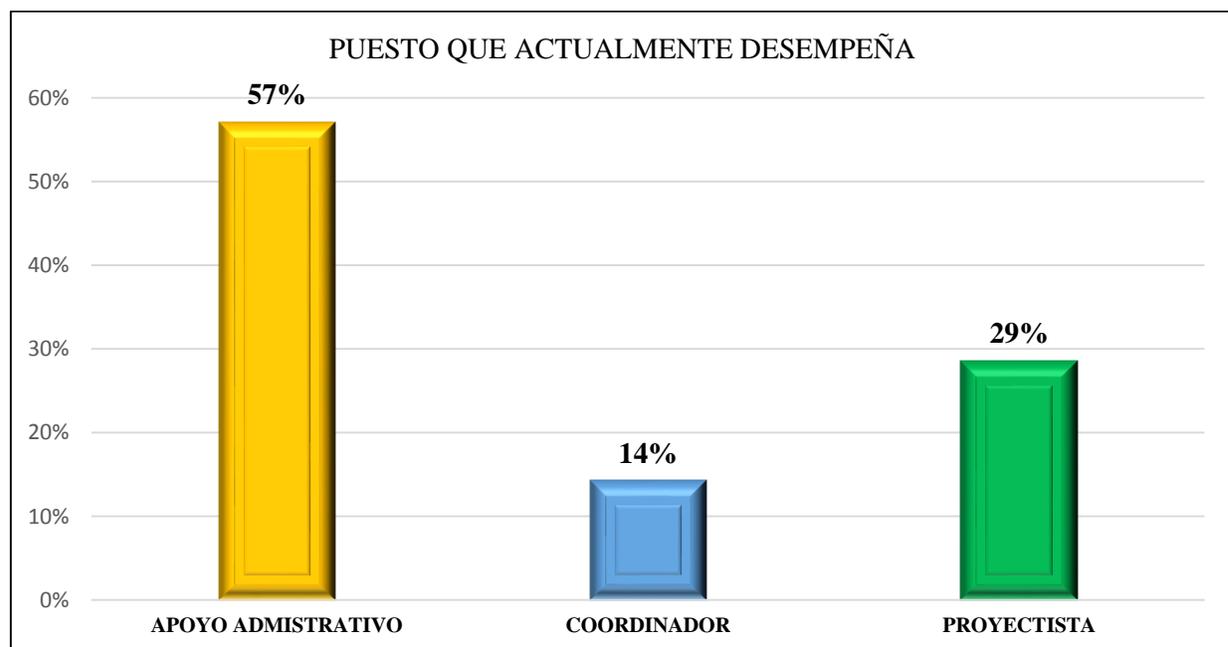


Figura 7. Porcentaje del puesto que actualmente desempeñan

Fuente: Tabla 14

En la tabla 14 y figura 7 se observa que el 57% de las personas encuestadas con discapacidad trabajan como apoyo administrativo en las distintas áreas de la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, mientras en el 29% de las personas encuestadas con discapacidad trabajan como proyectistas en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac en tanto que el 14% de las encuestadas realizan trabajos de Coordinador regional de atención a las personas con discapacidad.

Tabla 15

Antigüedad en la institución

Antigüedad en la institución	Frecuencia	Porcentaje
3 Años	1	14
2 Años	1	14
1 Año	1	14
10 años	2	29
5 Años	1	14
32 Años	1	14
Total	7	100

Fuente: Base de datos

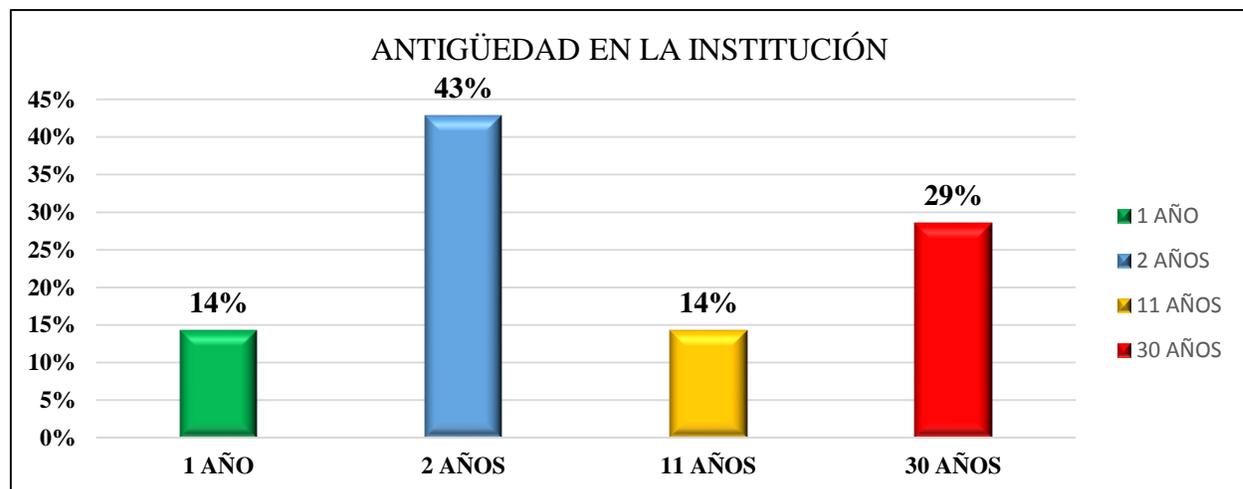


Figura 8. Porcentaje de antigüedad en la institución

Fuente: Tabla 15

En la tabla 15 y la figura 8 se observa que el 43% de las personas encuestadas con discapacidad vienen laborando con una permanencia de 2 años en la institución, mientras que el 29% de las encuestados tienen una permanencia de 30 años, cabe mencionar que son personas nombradas dentro de la institución del Gobierno Regional de Apurímac, mientras que el 14% de las personas encuestadas con discapacidad tienen una permanencia laboral de 11 años, en tanto que el 14% de las personas encuestadas con discapacidad tienen un periodo de 1 año.

Es menester recalcar según la figura 8, hay un porcentaje elevado de personas con discapacidad que vienen laborando de forma intermitente, esto se debe al cambio de gobierno que se da cada cuatro años, pues en algunos casos las personas con discapacidad son personal de confianza de la gestión actual y en algunos casos son contratados por afinidad. Otro porcentaje de personas con discapacidad que tienen una estabilidad laboral permanente que no podrán ser despedidos salvo alguna fuerza mayor o alguna falta administrativa del trabajador, que en realidad es muy difícil que suceda algún tipo de despido ya que la persona con discapacidad que labora tendrá que cuidar de su puesto laboral.

Tabla 16

Situación laboral

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Contratado	5	71	71%
Nombrado	2	29	29%
Total	7	100.0	100%

Fuente: Base de datos

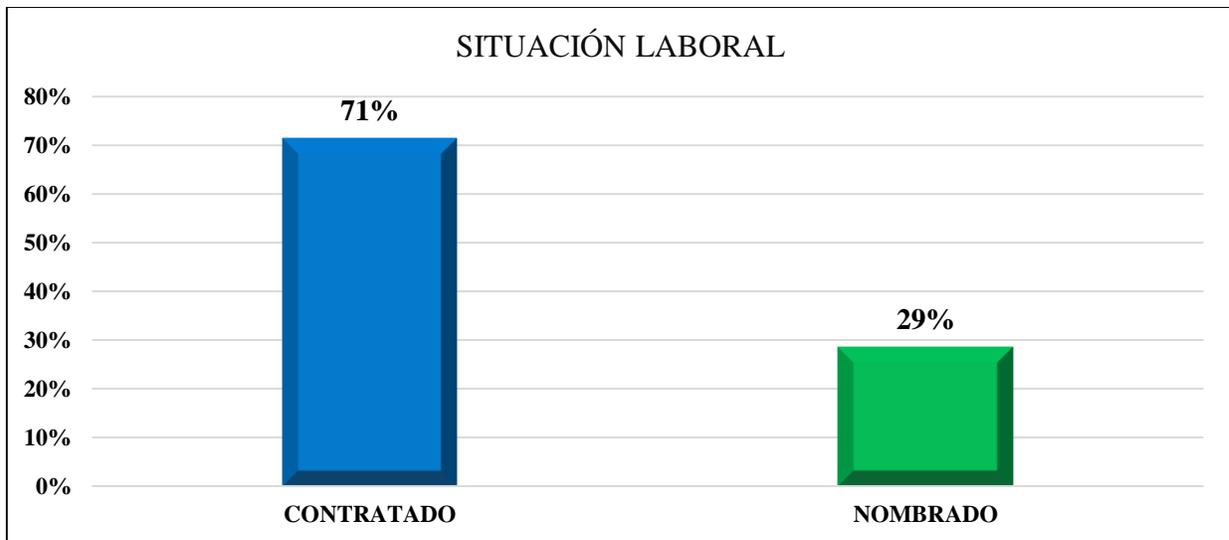


Figura 9. Porcentaje de la situación laboral

Fuente: Tabla 16

En la tabla 16 y figura 9 se observa que el 71% de las personas encuestadas con discapacidad laboran en condición de contratados, mientras en el 29% de los encuestados con discapacidad laboran en condiciones de nombrados, por consiguiente, son trabajadores permanentes.

Además es preciso indicar que en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac existe un total de 623 personas que laboran, tanto en calidad de nombrados y contratados. Considerando que el 5% de ese total son 31 personas, que según la Ley General de Personas con discapacidad, Ley N° 29973, en su artículo 49 indica que “las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.

Tabla 17

Modalidad de trabajo

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
CAS	5	100
Sistema	2	0
Total	7	100

Fuente: Base de datos

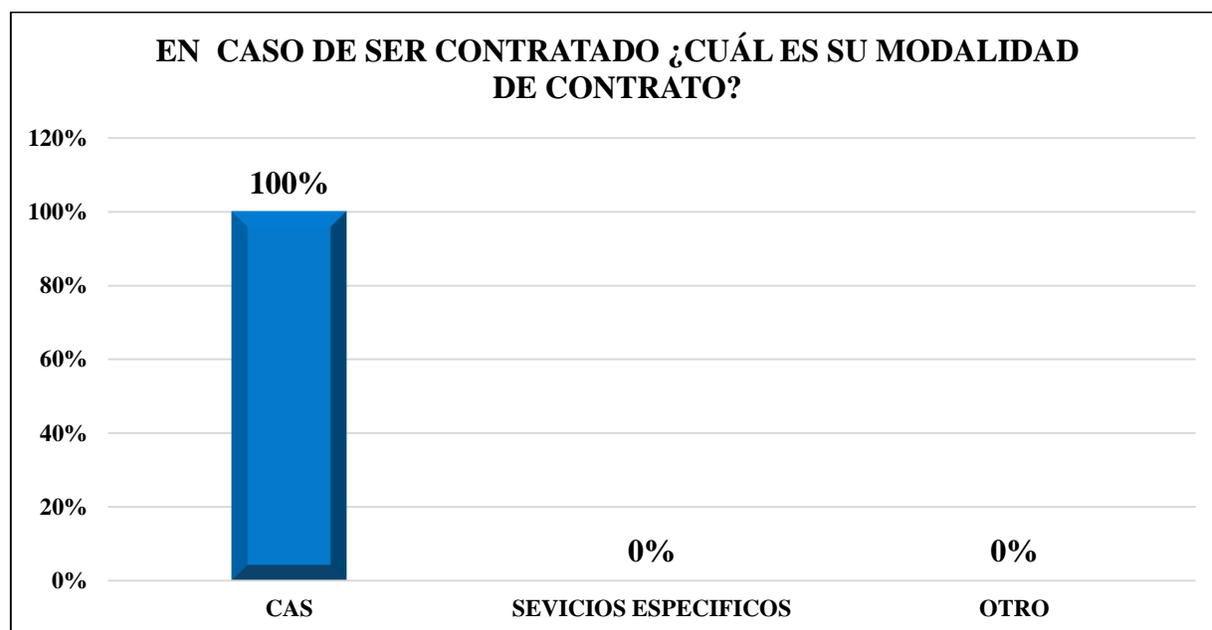


Figura 10. Porcentaje de la modalidad de trabajo

Fuente: Tabla 17

Según la tabla 17 y figura 10, el 100% de las personas encuestadas con discapacidad que laboran están contratados en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Las personas con discapacidad contratadas tienen algunos beneficios como descanso físico remunerado por 15 días, afiliación al ESSALUD y otros, pero NO reciben una Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).

Tabla 18

Certificado de discapacidad del CONADIS

Certificado Conadis	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100
No	0	0

Fuente: Base de datos



Figura 11. Porcentaje de certificado de discapacidad del CONADIS

Fuente: Tabla 18

Según tabla 18 y figura 11 se observa que el 100% de las personas con discapacidad que laboran en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, cuentan con su Certificado de discapacidad emitido por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

Es preciso recalcar que estas personas con discapacidad tienen pleno conocimiento de los beneficios que debe otorgar el estado a una persona que esté debidamente reconocido por el CONADIS.

Tabla 19

Conocimiento de la ley de discapacidad

Conoce	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100.0
No	0	0

Fuente: Base de datos



Figura 12. Porcentaje de conocimiento de la ley de discapacidad

Fuente: Tabla 19

Se observa en la tabla 19 y gráfico 12 que el 100% de las personas con discapacidad que trabajan en el Gobierno Regional de Apurímac, conocen la Ley General de las Personas con Discapacidad que ampara sus derechos como personas con discapacidad en su centro de trabajo y que puede hacer uso, en caso de que sean vulnerados sus derechos por el empleador.

Tabla 20

Conocimiento de las normas de las personas con discapacidad

Normas	Porcentaje Sí	Porcentaje No
Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad	29	71
Convenio 159 de la Organización del Trabajo (OIT) de la Readaptación profesional de las personas con discapacidad	29	71
Ley general de las personas con discapacidad	86	14
Ley de atención preferente en lugares de atención al público	71	29
No conoce	14	86

Fuente: Base de datos

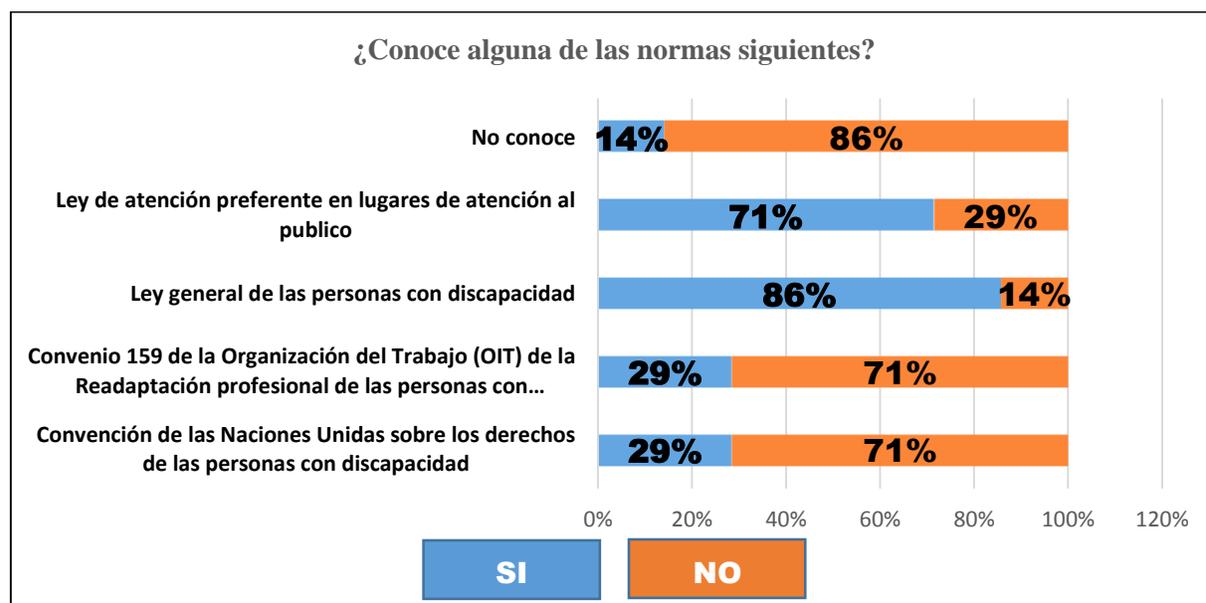


Figura 13. Porcentaje de conocimiento de las normas de las personas

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 13 se observa que el 86% de las personas encuestadas con discapacidad conocen la Ley General de las Personas con discapacidad, mientras que el 71% conocen la Ley de Atención preferente en lugares de atención al público, en tanto que el 29 % conocen el Convenio 159 de la OIT, mientras que el 29 % conocen el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad, y finalmente, el 14.3% respondieron que no conocen ninguna de las normas indicadas.

Tabla 21

Conocimiento de convenios

Conocimiento de convenios sobre derechos de las personas discapacitadas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	29
No	5	71
Total	7	100

Fuente: Base de datos



Figura 14. Porcentaje de conocimiento de convenios

Fuente: Tabla 21

En la tabla 21 y figura 14 se observa que el 71% de las personas con discapacidad NO conocen algún convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad mientras que el 29% de las personas con discapacidad SI conocen algún convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El convenio más conocido es el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas Inválidas), Núm. 159, 1983 de la OIT. Este convenio tipifica los derechos de las personas con discapacidad, como la igualdad de oportunidad laboral, la conservación, la promoción en un empleo y la no discriminación por tener una discapacidad.

Tabla 22

Conocimiento sobre Decretos legales

Conocimiento sobre decretos legales	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	43
No	4	57
Total	7	100

Fuente: Base de datos

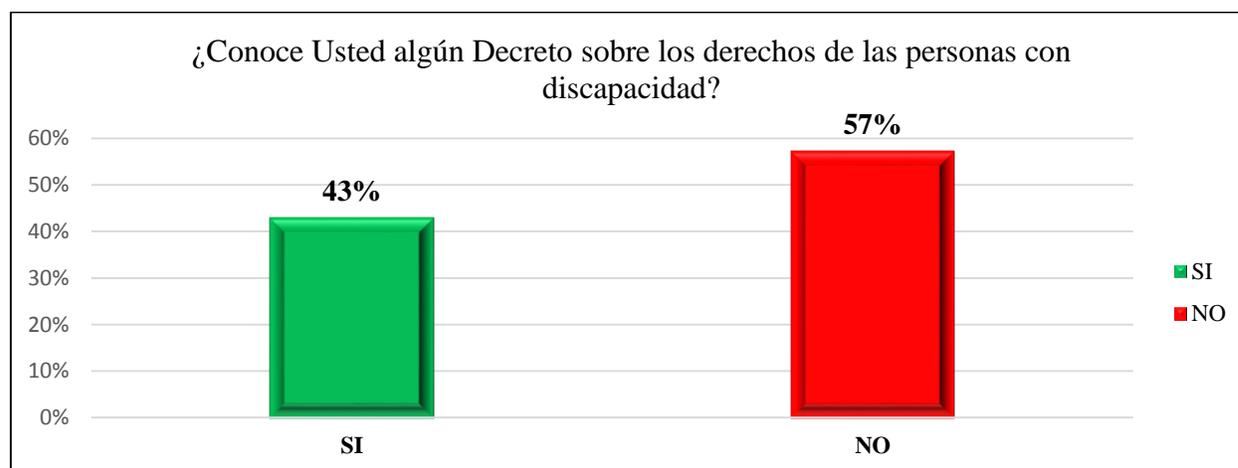


Figura 15. Porcentaje de conocimiento sobre decretos legales

Fuente: Tabla 22

En la tabla 22 y figura 15, se observa que el 57% de las personas encuestadas con discapacidad no conocen ningún decreto sobre los derechos de las personas con discapacidad, mientras que el 43% de los encuestados con discapacidad sí tienen conocimiento sobre algún decreto sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El decreto más conocido es el Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP que crea el Programa de Pensión por Discapacidad Severa que en su parte considerativa decreta la creación del programa de pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza, y hoy en la actualidad se está otorgando a muchas personas con discapacidad en situación de pobreza, la suma de S/ 150.00 muy favorable para las personas que no tienen un puesto laboral.

Tabla 23

Acceso a las actividades laborales

Acceso a las actividades	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	57
No	3	43
Total	7	100

Fuente: Base de datos



Figura 16. Porcentaje de acceso a las actividades laborales

Fuente: Tabla 23

En la tabla 23 y figura 16, se observa que el 57% de las personas encuestadas con discapacidad sí consideran restringido el acceso a las actividades laborales a las personas con discapacidad, mientras en el 43% de las personas encuestadas con discapacidad indican que no está restringido el acceso a las actividades laborales.

Se infiere que en la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac NO hay políticas de promoción laboral para las personas con discapacidad que viabilicen el acceso a un puesto laboral a las personas con discapacidad incumpliendo así la Ley general de las personas con discapacidad que indica que los gobiernos regionales deben incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización.

Tabla 24

Conocimiento sobre los tipos de apoyo en el entorno

Conocimiento sobre tipos de apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	29
No	5	71
Total	7	100

Fuente: Base de datos

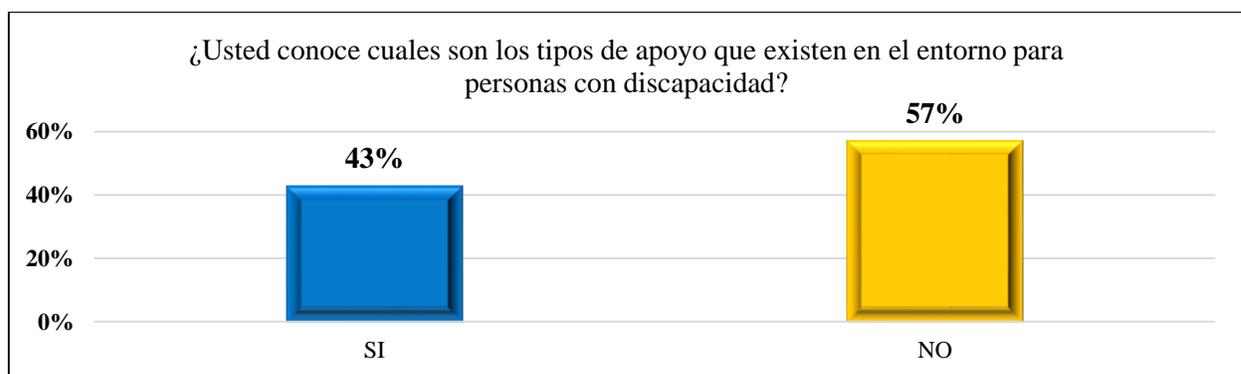


Figura 17. Porcentaje de Conocimiento sobre los tipos de apoyo en el entorno

Fuente: Tabla 24

Según a la tabla 24 y figura 17, el 57% de las personas encuestadas con discapacidad NO conocen los tipos de apoyo que existen en su entorno para personas con discapacidad, mientras que el 43% de las personas encuestadas SÍ conocen los tipos de apoyo que existen en el entorno para personas con discapacidad.

El apoyo que presta el estado a través de los gobiernos regionales y locales mediante el programa de pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza, que en la actualidad se viene otorgando a muchas personas con discapacidad en situación de pobreza que asciende a la suma de S/ 150.00 que es muy favorable para las personas que no tienen un puesto laboral.

Tabla 25

Número de horas de trabajo por día

Horas de trabajo diario	Frecuencia	Porcentaje
8	7	100
Otros	0	0
Total	7	100

Fuente: Base de datos

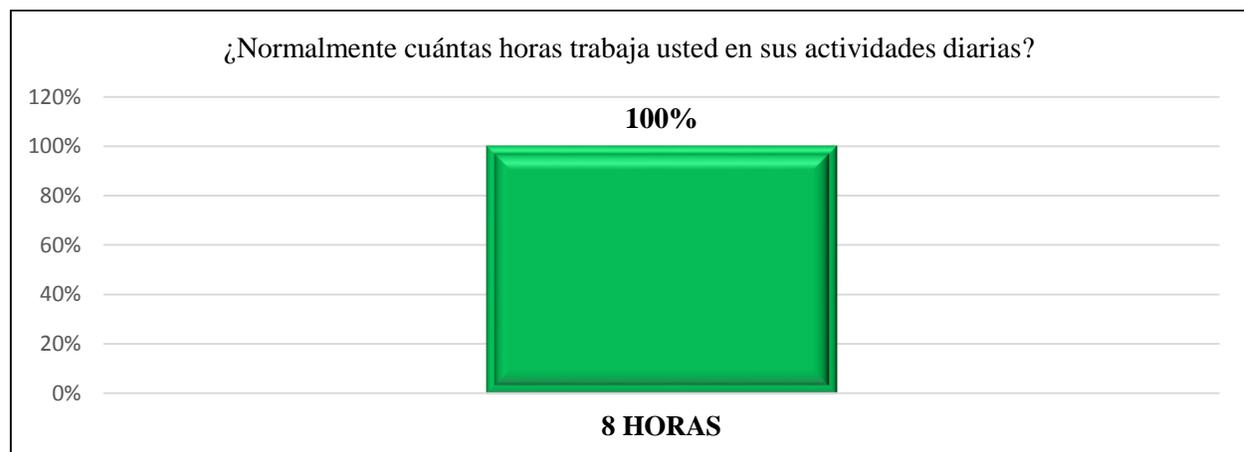


Figura 18. Porcentaje de número de horas de trabajo por día

Fuente: Tabla 25

Según la tabla 25 y figura 18, el 100% de las personas con discapacidad encuestadas que labora en el Gobierno Regional de Apurímac, respondió que trabaja 8 horas diarias.

Cabe recalcar que el Gobierno Regional de Apurímac no transgrede el número total de horas de trabajo que contempla la Constitución Política del Perú y otras leyes.

Tabla 26

Forma de pago por el trabajo que realizan

Forma de pago	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	7	100
Quincenal	0	0
Semanal	0	0
Diario	0	0
Total	7	100

Fuente: Base de datos

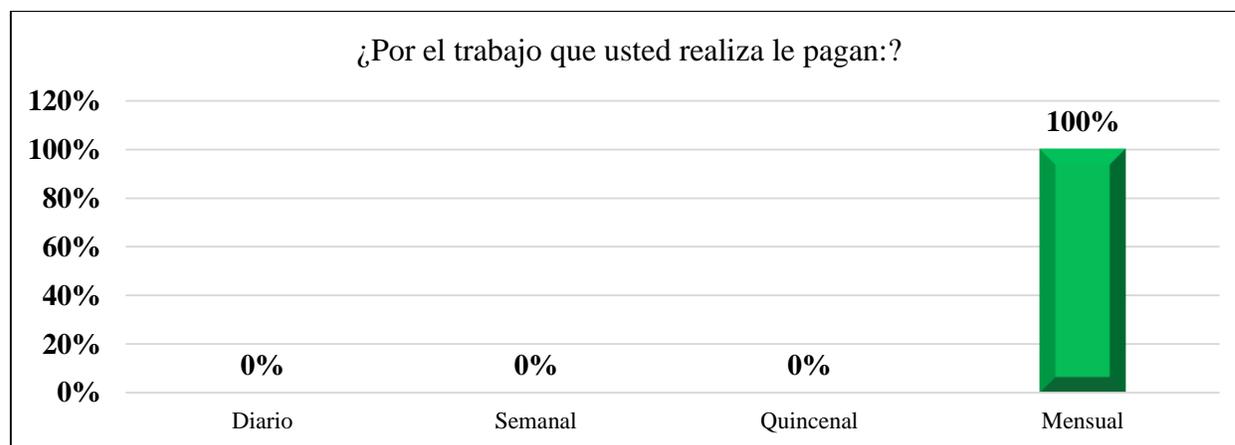


Figura 19. Porcentaje de la forma de pago por el trabajo que realizan

Fuente: Tabla 26

En la tabla 26 y figura 19 se observa que el 100% de las personas con discapacidad encuestadas respondieron que por el trabajo que ellos realizan su remuneración es mensual.

Tabla 27

La incapacidad impide conseguir un puesto

La incapacidad impide conseguir un puesto laboral	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	14
No	6	86
Total	7	100

Fuente: Base de datos



Figura 20. Porcentaje de la incapacidad que impide conseguir un puesto

Fuente: Tabla 27

Según a la tabla 27 y figura 20, el 86% de los encuestados con discapacidad respondieron que NO se sienten impedidos de conseguir y mientras el 14% de los encuestados de personas con discapacidad que SI.

Se puede manifestar que en su mayoría las personas con discapacidad cuentan con un estudio superior que no fue muy difícil conseguir un puesto laboral ya que podían competir en igual condición con otras personas que no tengan ninguna discapacidad y en un porcentaje que le fue un poco difícil ya que no contaba quizá con un perfil adecuado para el puesto laboral. De lo mencionado se puede afirmar que NO existen instituciones que puedan capacitar netamente a este sector de la población con discapacidad y por parte de las personas con discapacidad no pueden acceder a una institución para educarse por muchos factores tales como la falta de accesibilidad, poca capacitación de docentes para laborar con personas con discapacidad y otros que hacen muchas veces imposible la educación o capacitación de las personas con discapacidad.

Tabla 28

Pagos recibidos

Pagos recibidos	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	SI	SI	NO	NO
Gratificación por Navidad	5	71	2	29
Gratificación por fiestas patrias	7	100	0	0
Bonificación por sus últimas vacaciones	0	0	7	100
Bonificación por escolaridad	3	43	4	57
Compensación por tiempo de servicio	1	14	6	86
Bonificación por otro concepto relacionado con su trabajo	0	0	7	100
Otros	0	0	7	100

Fuente: Base de datos

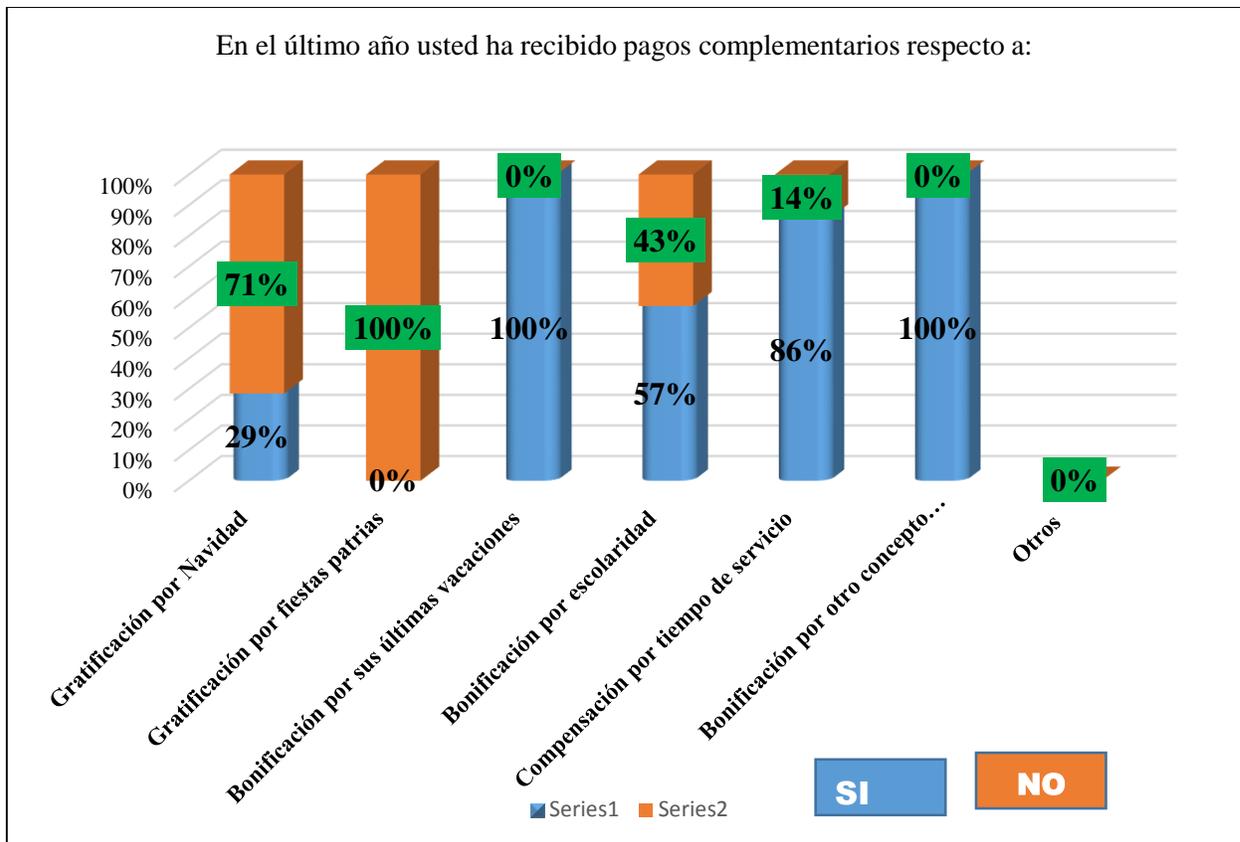


Figura 21. Porcentaje de Pagos recibidos

Fuente: Tabla 28

Según la tabla 28 y figura 21, el 71% de los encuestados respondieron que NO percibieron gratificación alguna por navidad en el último año, mientras que el 29% dijeron que SI recibieron, de acuerdo a la modalidad de contrato con el que trabajaban. Respecto a la gratificación por fiestas patrias, el 100% dijo que NO había recibido, en tanto que el 100% dijo que SI había recibido su bonificación por las últimas vacaciones.

Sobre la bonificación por escolaridad, el 57% dijeron que SI habían recibido mientras que el 43% dijo que NO había recibido, esto puede deberse a que el 57% tiene hijos en edad escolar.

Sobre la bonificación por tiempo de servicio, el 86% dijo que SI había percibido mientras que el 14% dijo que NO había recibido.

Sobre la bonificación por otros conceptos relacionado con el trabajo, el 100% dijo que SI había recibido alguna bonificación. Se observó que los encuestados respondieron según a la modalidad de contrato que tienen ya que existen personas discapacitadas nombradas y contratadas, estos últimos que no tienen los mismos beneficios laborales.

Tabla 29

Adecuación del trabajo

Adecuación de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	100.0
No	0	0
Total	7	100

Fuente: Base de datos

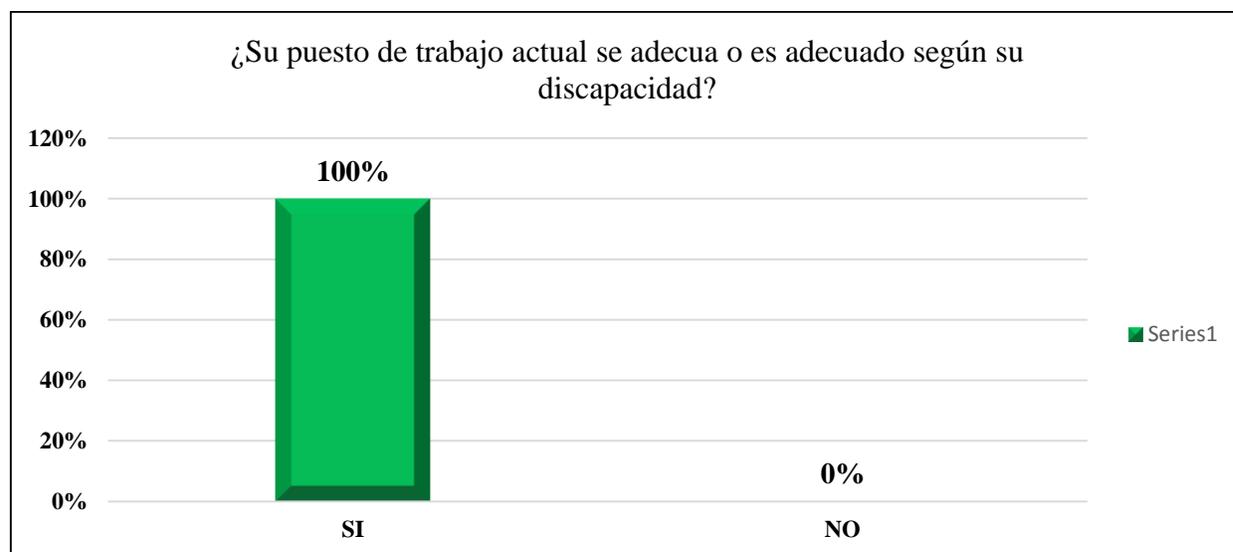


Figura 22. Porcentaje de adecuación del trabajo

Fuente: Tabla 29

Según la tabla 29 y figura 22, el 100% de las personas encuestadas con discapacidad dijeron que el trabajo actual SI estaba adecuado según su discapacidad. Indicaron que existe

accesibilidad a su puesto de trabajo y podían realizar sus labores de manera normal sin ninguna dificultad.

Es necesario recalcar que la institución sí da las facilidades de accesibilidad hacia las personas con discapacidad para que puedan laborar de la mejor forma posible, en cumplimiento de la Ley 29973, artículo 50: la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

Tabla 30

Dificultad para conseguir un puesto laboral

Grado de dificultad para conseguir un puesto laboral	Frecuencia	Porcentaje
Difícil	4	57
Ni muy difícil ni muy fácil	3	43
Fácil	0	0
Total	7	100

Fuente: Base de datos

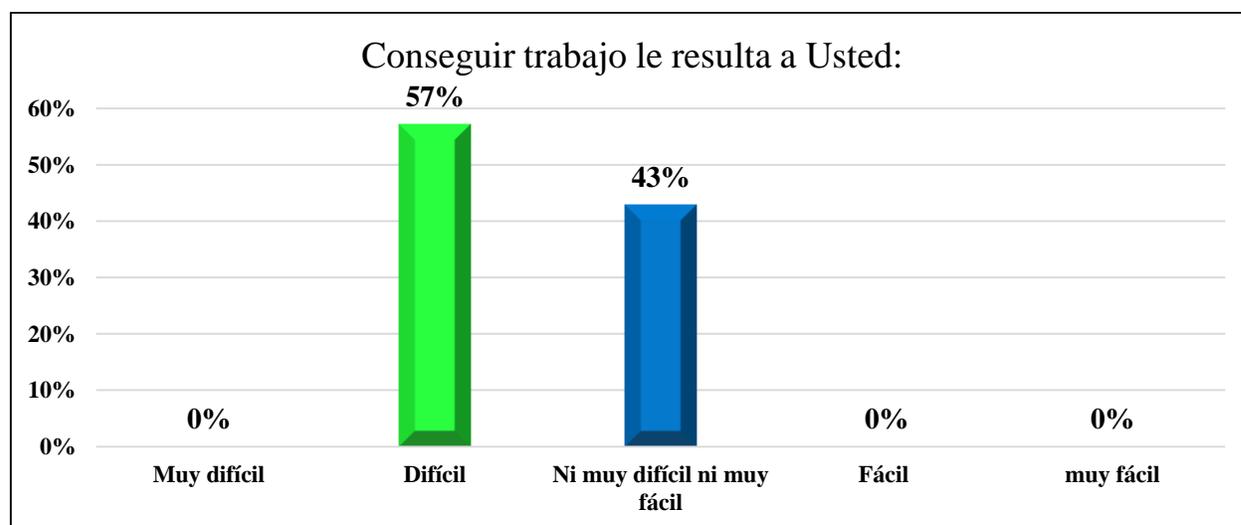


Figura 23. Porcentaje de dificultad para conseguir un puesto laboral

Fuente: Tabla 30

En la tabla 30 y figura 23 se observa que el 57% de las personas encuestadas con discapacidad, indica que le resulta difícil conseguir un puesto laboral mientras que el 43% le resulta ni muy difícil ni muy fácil, considerando el tipo de discapacidad que tienen.

Cabe recalcar que las personas con discapacidad tienen dificultades y temor de presentarse a un puesto laboral, a pesar de cumplir con el perfil requerido. El temor se debe a la falta de accesibilidad urbanística y accesibilidad en la infraestructura de las instituciones para poder desplazarse y finalmente a ser despedidos por no cumplir con las metas y objetivos por los cuales son contratados,

Tabla 31

Adquisición de la discapacidad en el trabajo

Adquisición de la discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
NO	7	100.0
SI	0	0
Total	7	100

Fuente: Base de datos

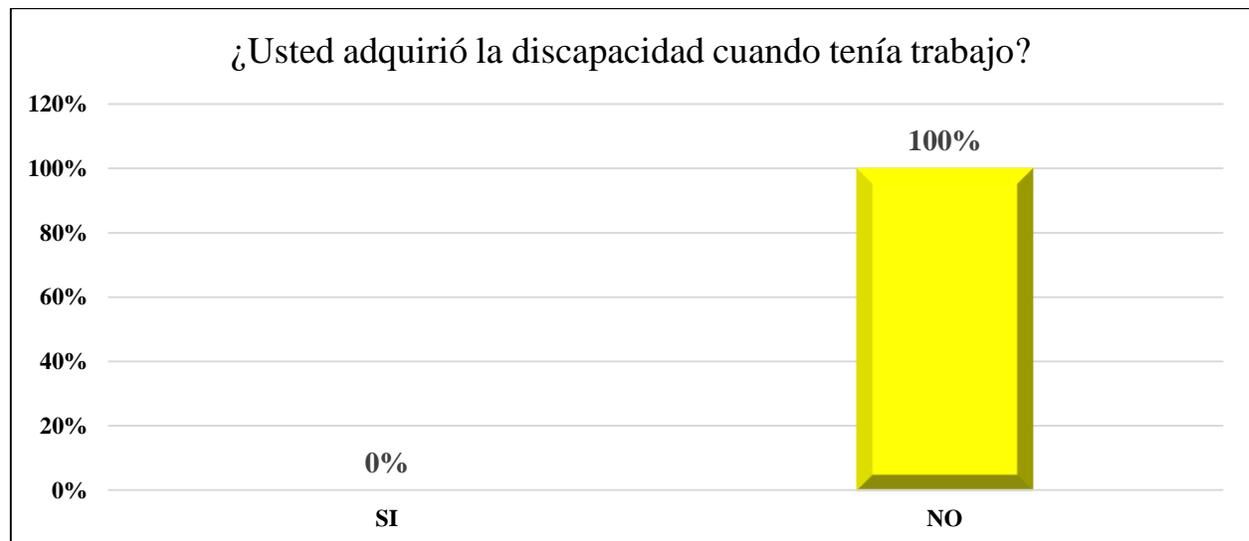


Figura 24. Porcentaje de adquisición de la discapacidad en el trabajo

Fuente: Tabla 31

En la tabla 31 y figura 24, el 100% de las personas encuestadas con discapacidad respondió que NO adquirió su discapacidad en el trabajo.

En la entrevista, las personas encuestadas indicaron que su discapacidad la habían adquirido en la edad escolar y otros, en el nacimiento debido a una enfermedad contraída durante el embarazo. Cabe mencionar que las personas encuestadas en su totalidad tienen una discapacidad física.

Tabla 32

Cambio de la situación laboral

Cambio de la situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Continuó trabajando de forma normal	1	14
Otro	6	86
Total	7	100

Fuente: Base de datos

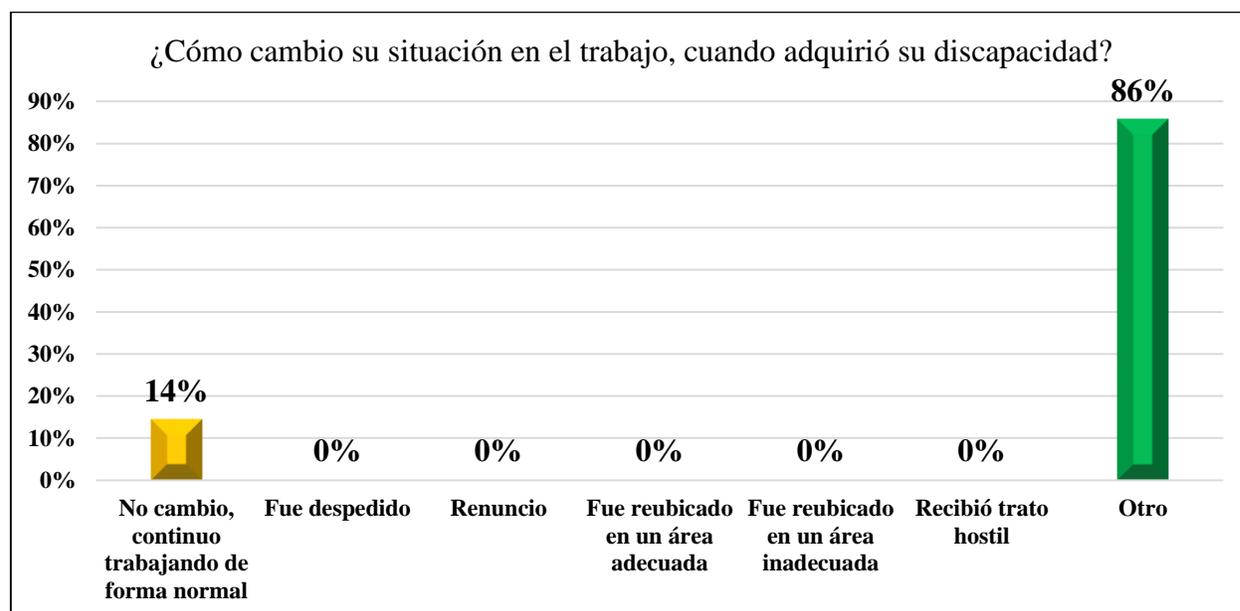


Figura 25. Porcentaje de cambio de la situación laboral

Fuente: Tabla 32

Según la tabla 32 y figura 25, el 14% de las personas encuestadas con discapacidad indican que no cambió nada en su trabajo cuando adquirió su discapacidad, mientras que el 86% indicó que los motivos fueron otros, como el cambio laboral.

Tabla 33

Dificultad para trasladarse en el centro de trabajo

Dificultad para trasladarse en el centro de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	43
No	4	57
Total	7	100

Fuente: Base de datos

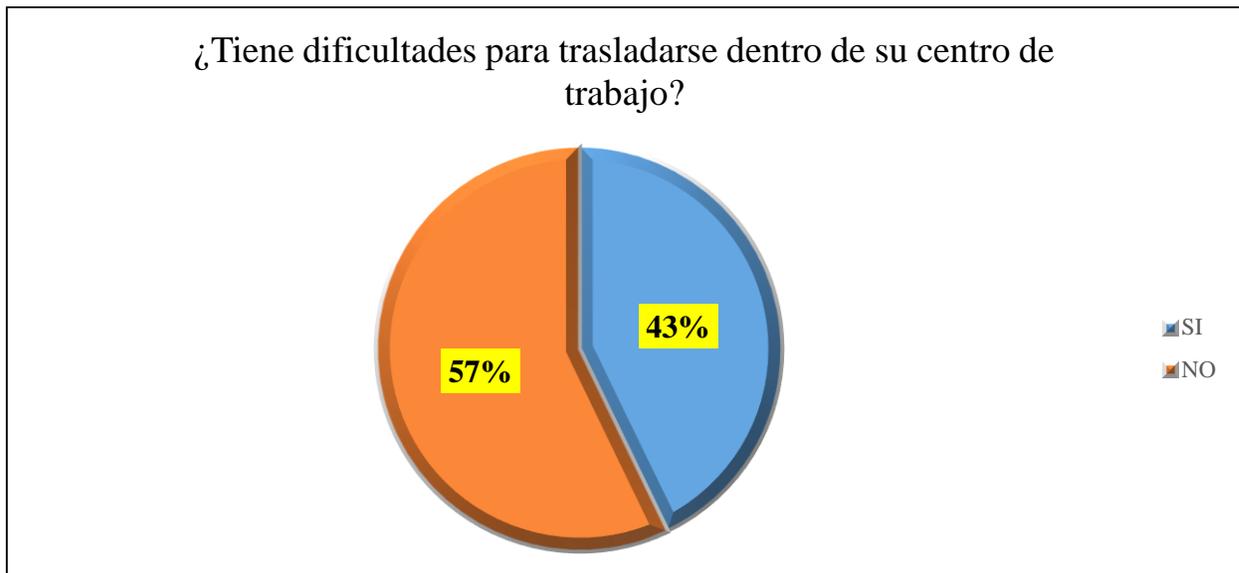


Figura 26. Porcentaje de dificultad para trasladarse en el centro de trabajo

Fuente: Tabla 33

Según la tabla 33 y figura 26, el 57% de las personas con discapacidad encuestadas respondió que no tenía dificultades para trasladarse de un lugar a otro en la institución, mientras que el

43% indica que sí tenían dificultades, debido a su condición física y por la poca accesibilidad en la infraestructura de su centro de labores.

Algunas personas con discapacidad tienen estas dificultades ya que las funciones que tienen ameritan realizar coordinaciones con otras áreas, y no pueden trasladarse de forma normal dentro de la institución donde laboran, pues no existe un ascensor que pueda facilitarles en su desplazamiento a otros pisos.

Tabla 34

Accesibilidad en la institución

Accesibilidad en la institución	Frecuencia		Porcentaje	
	SI	NO	SI	NO
Puertas y pasadizos adecuado	5	2	71	29
Rampas de acceso	6	1	86	14
Pasamanos	6	1	86	14
Ascensores		7	0	100
Servicio higiénicos adecuado	2	5	29	71
Carteles de información	1	6	14	86
Otro			0	0

Fuente: Base de datos

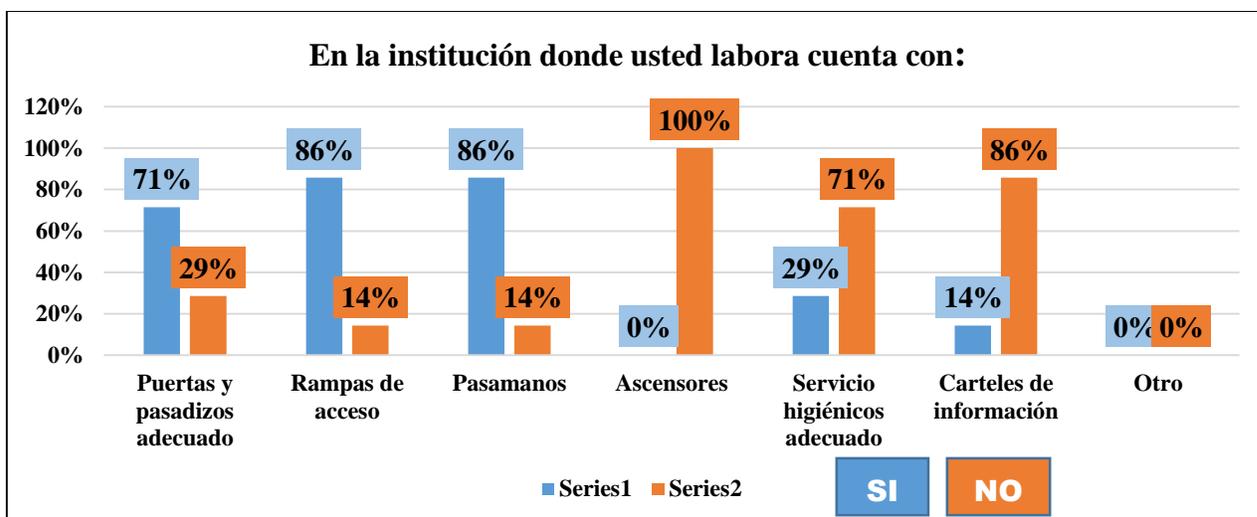


Figura 27. Porcentaje de Accesibilidad en la institución

Fuente: Tabla 34

En la tabla 34 y figura 27, sobre la accesibilidad en la institución donde laboran se observa que respecto a las puertas y pasadizos adecuados, el 71% expresan que SI eran adecuados mientras que el 29% dijo que NO eran adecuados.

Sobre las rampas de acceso el 86% dijo que SI era adecuado mientras que el 14% indica que no era lo ideal.

Sobre los pasamanos, el 86% indica que si eran adecuados, mientras que el 14% dijo que no eran idóneos.

Además, el 100% dijo que la institución NO tenía ascensor para transportar personas y más aun tratándose de personas con discapacidad que visitan la institución, facilitaría el acceso, este medio de transporte.

Sobre los servicios higiénicos, el 29% dijeron que SI estaban adecuados mientras que el 71% dijo que NO estaban adecuados y les dificultaba poder hacer uso de estos.

Sobre los carteles de información, (carteles informativos como la ley de atención preferente) el 14% dijo que sí contaba mientras que el 86% dijo que NO contaba con estos carteles.

En cuanto a la accesibilidad dentro de la institución se observa que para algunos hay un grado de dificultad para trasladarse y para otros es imposible poder trasladarse en el tercer y cuarto piso ya que NO tiene un ascensor o elevador que facilite el traslado hacia estos pisos y solo del

primer al segundo piso cuentan con una rampa que si facilita el traslado pero no con la rapidez que quisieran desplazarse.

Tabla 35

Tipo de pago

Tipo de pago	Frecuencia	Porcentaje
Sueldo	7	100
Salario	0	0
Comisión	0	0
Destajo	0	0
Subvención	0	0
Honorarios profesionales	0	0
En especies	0	0

Fuente: Base de datos

.

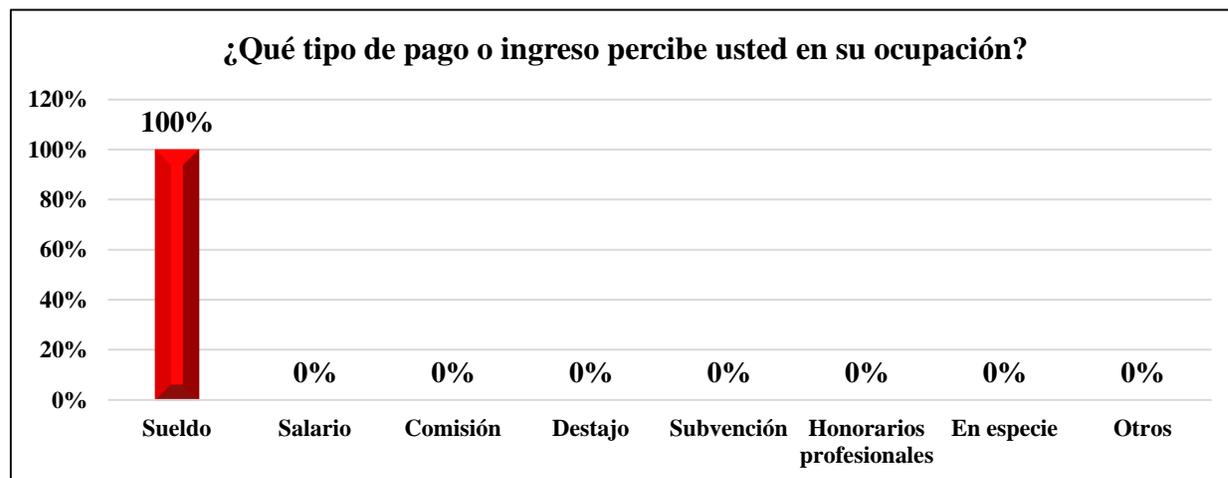


Figura 28. Porcentaje de tipo de pago

Fuente: Tabla 35

Según la tabla 35 y figura 28, el 100% de las personas con discapacidad encuestadas respondieron que su remuneración es un sueldo que reciben al finalizar cada mes.

Tabla 36

Consideración de los trabajadores a la discapacidad

Consideración con respecto a la discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	57
No	3	43
Total	7	100

Fuente: Base de datos

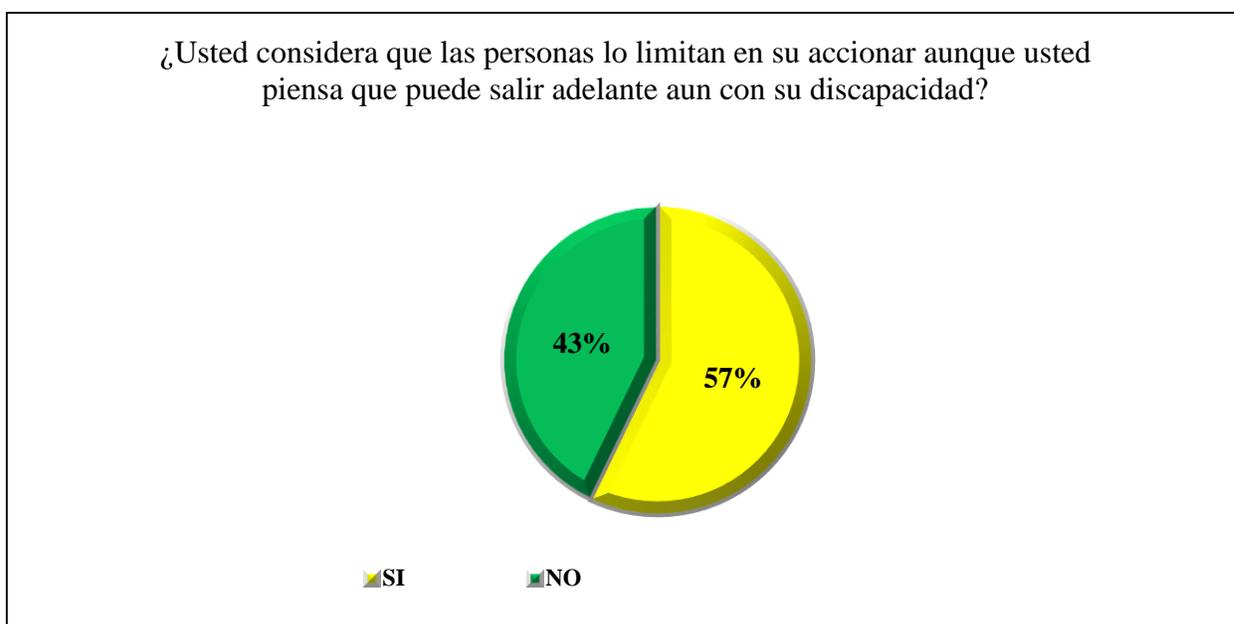


Figura 29. Porcentaje de la consideración de los trabajadores a la discapacidad

Fuente: Tabla 36

En la tabla 36 y figura 29, el 57% de las personas encuestadas con discapacidad dijeron que SI consideraban que las personas lo limitaban en las labores que realizaban a pesar que ellos sabían que sí podían hacer otras actividades, mientras en el 43% expresan que NO lo limitaban y eran tratados de forma normal.

Años atrás a las personas con discapacidad se les consideraba como personas no productivas por lo que se les excluía de las labores y se les dejaba de lado. Hoy todavía existen personas que tienen ese tipo de pensamiento, pero hay personas que sí dan la importancia a las personas con discapacidad que están dispuestos a reinsertarse laboralmente y poder trabajar de forma normal y no ser discriminados o subestimados por su discapacidad.

Tabla 37

Consideración sobre su discapacidad

Consideración sobre su discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	14
No	6	86
Total	7	100

Fuente: Base de datos

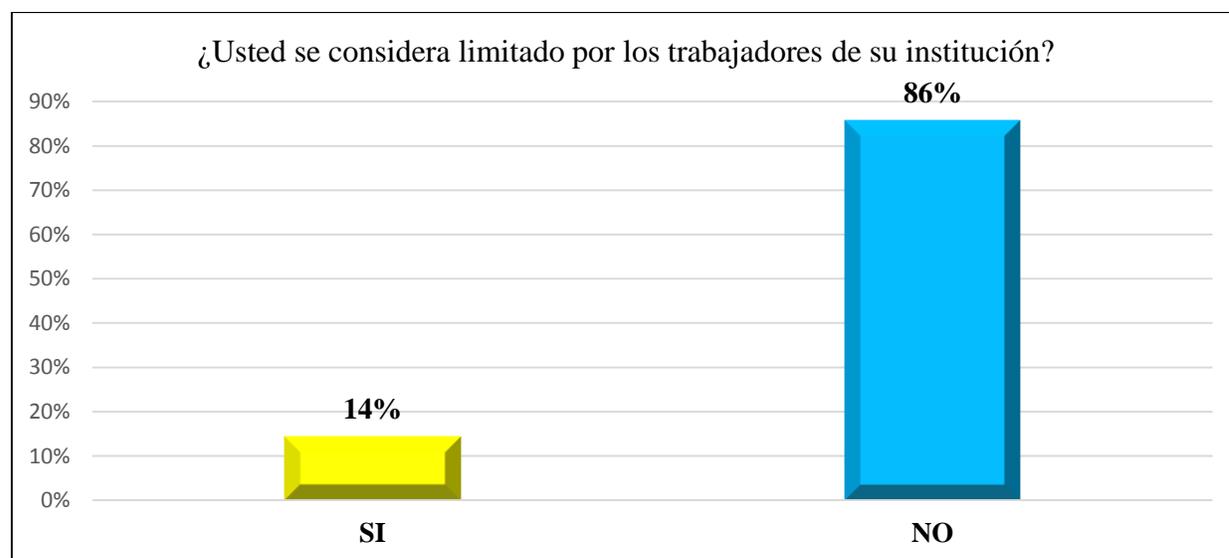


Figura 30. Porcentaje de consideración sobre su discapacidad

Fuente: Tabla 37

En la tabla 37 y figura 30, el 86% de las personas encuestadas con discapacidad dijeron que NO se consideran limitados por los trabajadores de su institución mientras que un 14% dijo que SI se consideraban limitados por los trabajadores de su institución.

Cabe indicar que la frase Discapacidad no es incapacidad es lo que toda persona con discapacidad tiene siempre en cuenta. Las personas con discapacidad encuestadas indicaron que han superado muchas dificultades, en especial el aspecto psicológico puesto que depende de cómo ha superado la parte emocional para sentirse normal o sentirme menos que otras personas, solo por tener una discapacidad. Las personas encuestadas indicaron que han superado la parte psicológica y emocional y que así pueden afrontar mejor su relación con la sociedad.

Tabla 38

Trato diferente

Trato diferente a las personas con discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	43
No	4	57
Total	7	100

Fuente: Base de datos



Figura 31. Porcentaje de trato diferente

Fuente: Tabla 38

En la tabla 38 y figura 31, el 57% de las personas encuestadas con discapacidad consideran que NO se le trata de manera diferente por la discapacidad que tienen, mientras que el 43% indicaron que SI tienen un trato diferente debido a su discapacidad.

El trato diferente hacia las personas con discapacidad aún se refleja en estos tiempos por la misma característica de que la discapacidad es muy compleja y depende del grado de dificultad que tenga cada persona.

Tabla 39

Tipo de trato

Tipo de trato a las personas con discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Le ayudan y muestran respeto	3	43
Lo descuidan o ignoran	1	14
Otro	3	43
Total	7	100

Fuente: Base de datos

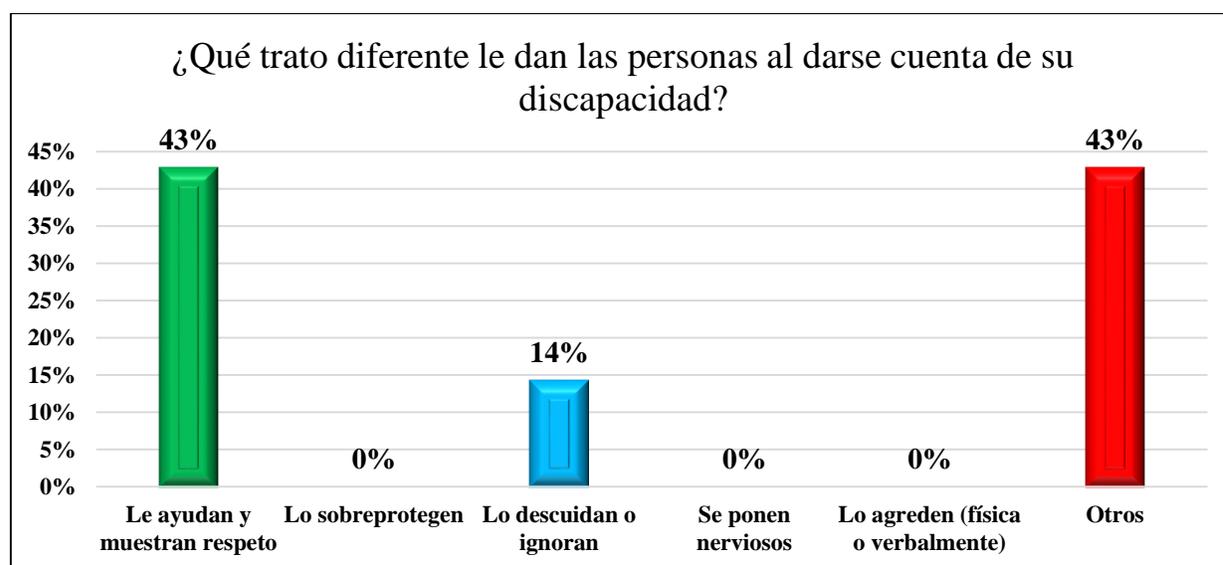


Figura 32. Porcentaje de tipo de trato

Fuente: Tabla 39

En la tabla 39 y figura 32, se observa que el 43% de las personas con discapacidad encuestadas mencionan que las personas a su alrededor le ayudaban y mostraban respeto, mientras que el 14% manifiestan que lo descuidan o lo ignoraban, en tanto que el 43% indicaron que les daban otras formas de trato.

Las personas con discapacidad deben ser tratadas de igual forma que otras personas sin discapacidad, tomando en consideración la equidad a la que tienen derecho, según a sus capacidades físicas.

Tabla 40

Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Leve	2	29
Moderada	3	43
Grave	2	28
Total	7	100

Fuente: Base de datos

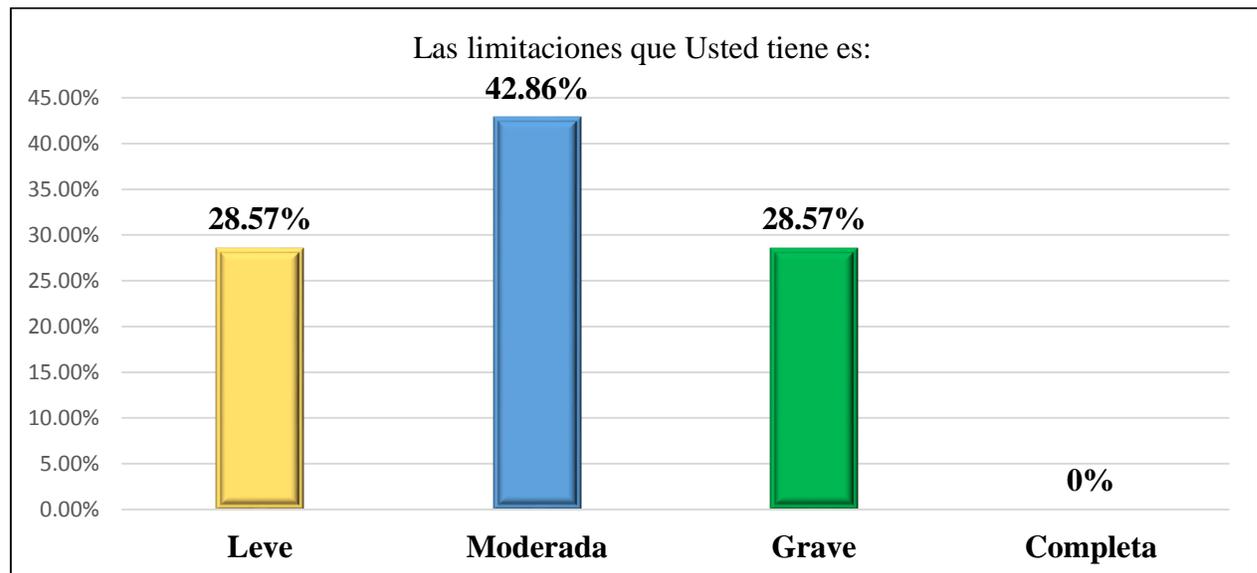


Figura 33. Porcentaje de tipo de discapacidad

Fuente: Tabla 40

En la tabla 40 y figura 33, se observa que el 42.86% de las personas con discapacidad encuestadas, indican que su discapacidad es Moderada, mientras que el 28.57% expresan que su discapacidad es Leve, y en un 28.57% manifiestan que su discapacidad es Grave.

Los entrevistados manifiestan que tienen una limitación MODERADA debido a los síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad para realizar algunas de las actividades de su vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado. Mientras que las personas que respondieron que tienen una discapacidad LEVE se debe a que los síntomas, signos o secuelas existen y justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria. Y un porcentaje igual respondió que tuvo una discapacidad GRAVE se debe a que los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado.

Tabla 41

Conocimiento del cumplimiento del 5%

Conocimiento del cumplimiento del 5%	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	14
No	6	86
Total	7	100

Fuente: Base de datos

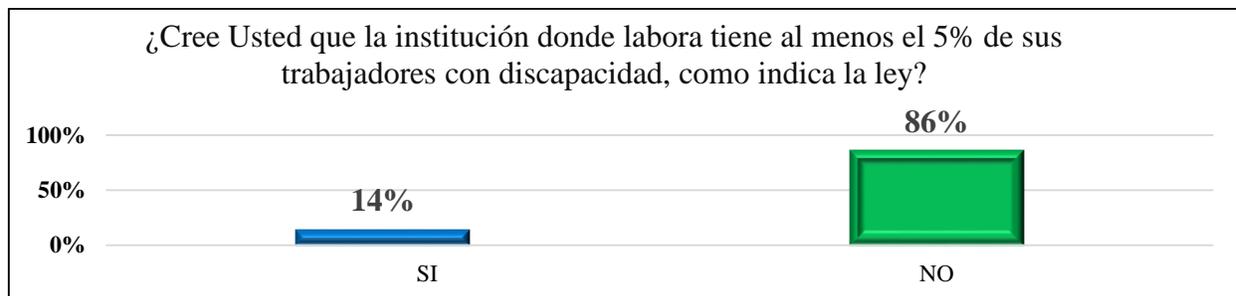


Figura 34. Porcentaje del conocimiento del cumplimiento del 5%

Fuente: Tabla 41

Según la tabla 41 y la figura 34 se observa que el 86% de las personas con discapacidad encuestadas opina que la institución donde labora NO cuenta con la cuota laboral de personas con discapacidad mientras que el 14% indicaron que sí.

La Ley general de las personas con discapacidad establece que las instituciones públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad no inferior al 5%. Y considerando que la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac cuenta con un total de 623 trabajadores, el 5% de ellos es 31. Esto quiere decir que el Gobierno regional de Apurímac debe contratar a 31 personas con discapacidad. Actualmente, solo siete (7) personas con discapacidad trabajan en la institución, que alcanza al 1.2% del número total de trabajadores.

Tabla 42

Conocimiento de leyes a favor de las personas con discapacidad

Conocimiento de leyes a favor	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
	SI	NO	SI	NO
Beneficios laborales en instituciones publicas	3	4	43	57
15% de bonificación en concurso de méritos a vacantes de la administración publica	5	2	71	29
Contar con no menos del 5 % de las personas con discapacidad del número total de trabajadores de la institución pública.	6	1	86	14

Fuente: Base de datos

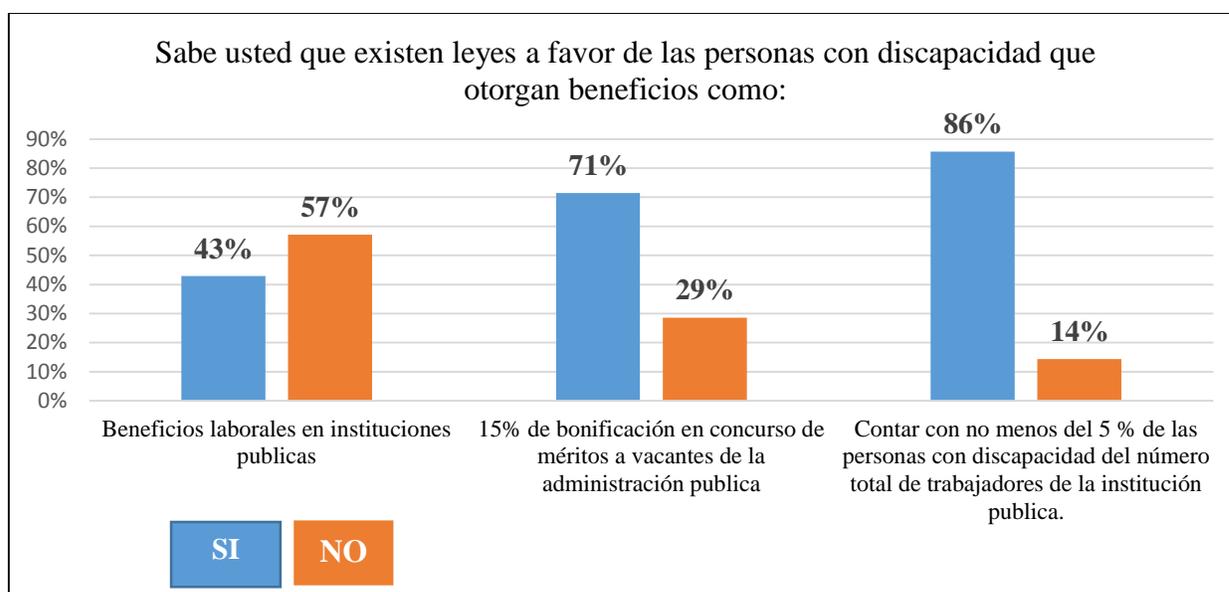


Figura 35. Porcentaje de conocimiento de leyes a favor de las personas con discapacidad

Fuente: Tabla 42

En la tabla 42 y figura 35, se observa que el 86% de las personas con discapacidad encuestadas mencionó que SI conoce los beneficios de contar con no menos del 5% de personas con discapacidad en las instituciones, mientras el 17% de los encuestados indicó conoce el beneficio del 15% de bonificación en concursos de mérito en la administración pública en tanto, que el 3% mencionó que conoce los beneficios laborales en instituciones públicas. Se observa que los que laboran en la institución tienen conocimiento sobre sus derechos.

Tabla 43

Promoción de inserción laboral

Promoción de inserción laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	7	100
Si	0	0

Fuente: Base de datos

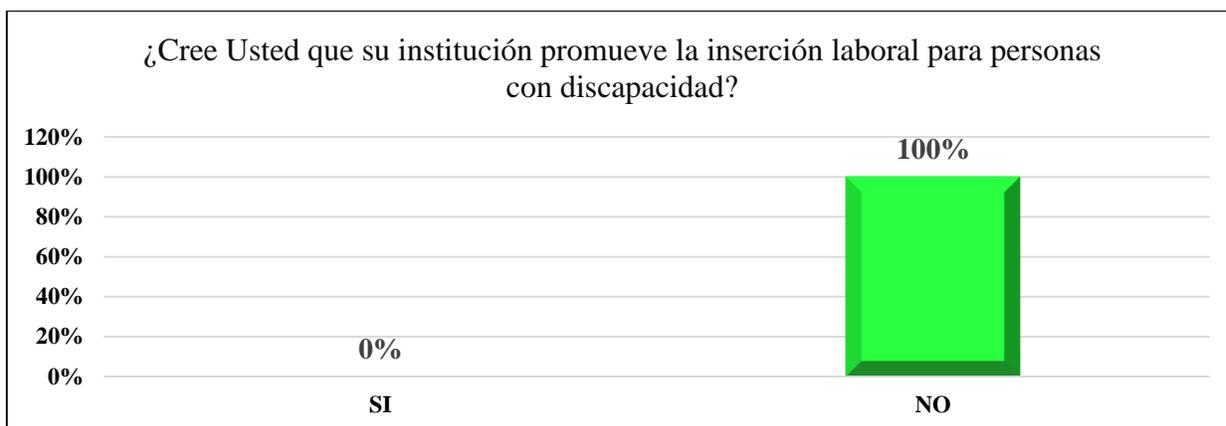


Figura 36. Porcentaje de promoción de inserción laboral

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 43 y figura 36, se observa que el 100% de las personas encuestadas con discapacidad mencionan que su institución NO promueve la inserción laboral para personas con discapacidad.

Los entrevistados perciben que la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac NO promueve o no cuenta con una política de inserción laboral para las personas con discapacidad.

Tabla 44

Conocimiento de las instituciones que apoyan a las personas con discapacidad

Instituciones que apoyan	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
	SI	NO	SI	NO
Consejo Nacional Para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS)	7	0	100	0
Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad(OREDIS)	6	1	86	14

Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED)	6	1	86	14
Defensoría del Pueblo	5	2	71	29

Fuente: Base de datos

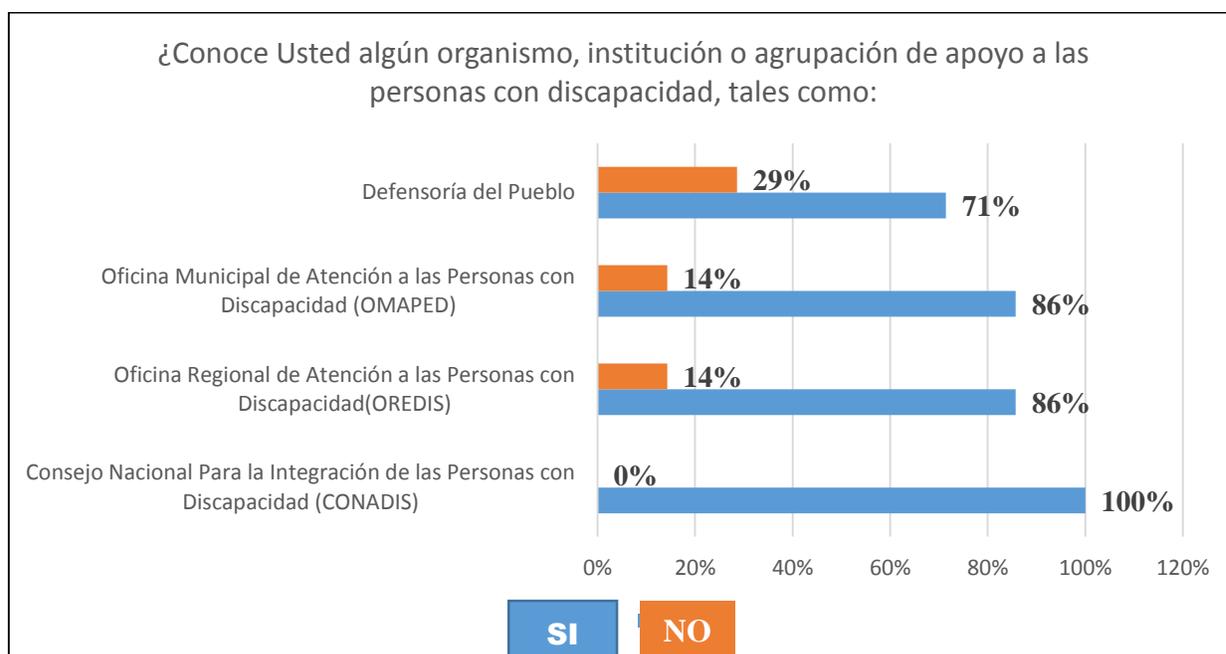


Figura 37. Porcentaje de conocimiento de las instituciones que apoyan a las personas con discapacidad

Fuente: Tabla 44

En la tabla 44 y figura 37, se observa que el 100% de las personas con discapacidad encuestadas menciona que conoce el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, mientras que el 86% de los encuestados menciona que conoce la Oficina Regional de atención a las Personas con Discapacidad, en tanto que el 86% indica que conoce la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad y finalmente, el 71% de los encuestados menciona que conoce la Defensoría del Pueblo.

Se percibe que las autoridades poco o nada realizan para la concientización y el conocimiento de las instituciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad. Las personas

con discapacidad, cuyos derechos sean vulnerados, podrán acercarse a estas instituciones para que puedan defenderles pero si no conocen a quienes podrían apoyarlos, quedaran atropellados sus derechos, por la falta de conocimiento de la existencia de dichas instituciones que pueden apoyarles en los aspectos que precisan las personas con discapacidad.

4.2. Discusión de resultados

- De acuerdo al planteamiento del objetivo general, conocer el nivel de inserción laboral para personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac 2018, los resultados obtenidos indican que el 100% de las personas encuestadas con discapacidad mencionan que la institución NO promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad, mientras que al 57% le resulta difícil conseguir un puesto laboral.
- Por otro lado, si se considera la formación profesional permanente y la inserción laboral como un proceso que presenta una secuencia lógica, se halla que entre ambas suceden eventos que determinan la vida adulta, por tanto, nos estamos refiriendo a un determinado sector de la población. (Pedroza Flores, Villalobos Monroy, & Morales Euzárraga, 2007).
- Por ende se ve una contradicción entre la inserción laboral en el que la persona con discapacidad accede a un puesto laboral y la falta de formación profesional adecuada, por lo que es preciso que la inserción laboral acorde al puesto laboral se realice conforme a la formación profesional que debe tener la persona con discapacidad, para ello es preciso que las instituciones formadoras de la región, ofrezcan alternativas para capacitar y formar a las personas con discapacidad para que se inserten en el mercado laboral.
- Como planteaba Ruiz (2002) dar más información a las empresas sobre el tipo de ayuda, subvenciones por contratar a personas con discapacidad, es una alternativa que debe realizarse en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac ya que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones en un porcentaje que es fijado por Decreto Supremo N° 287_2013 del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Sobre la ampliación de cupos para personas con discapacidad, se ha observado que el Gobierno Regional de Apurímac no cumple con la Ley 29973 donde tipifica que las

entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

- Sobre la investigación realizada por Barreda & Rebolledo llega a la conclusión que al menos en un 11.1% se pudo insertar al mundo laboral a través de programas de integración laboral y se debe recalcar que en la unidad ejecutora 001 del gobierno regional de Apurímac NO existe un programa que pueda facilitar la inserción de las personas con discapacidad a un puesto laboral.
- Bergamino (2013) señala que las personas con discapacidad visual que son insertadas a un puesto laboral no son monitoreadas sobre el trabajo que se realiza, de la misma manera, en el Gobierno Regional de Apurímac, las personas con discapacidad que han ingresado a laborar lo hicieron por sus propios medios y no son supervisadas en las labores que realizan, con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo o superar deficiencias.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- ✓ Sobre el nivel de Inserción laboral para personas con discapacidad, el 100% de los encuestados indicaron que no existen mecanismos de inserción laboral en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, además, el 57% de los encuestados indican que es difícil acceder a un puesto laboral, como se observa en los 623 trabajadores con que cuenta el Gobierno Regional de Apurímac, solo 07 son personas con discapacidad, que asciende al 1.12%, que implica nivel de inserción laboral muy bajo.
- ✓ Sobre las Normas de Inserción laboral para las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018, no se aplican, por lo que se puede alcanzar la igualdad de inserción laboral de la persona con discapacidad como indica el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad además se hace caso omiso al Convenio 159 de la Organización Internacional de Trabajo Organización Mundial de Salud, Organización de Estado Americanos que tienen como función principal la eliminación de toda forma de discriminación.
- ✓ Sobre la igualdad de Oportunidades para la Inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018, se observa que, en su mayoría (86%) las personas con discapacidad cuentan con estudios superiores, aunque les fue muy difícil conseguir un puesto laboral ya que podían competir en igualdad de condiciones con personas sin discapacidad. En otros casos, les fue difícil acceder a un puesto laboral porque no contaban con el perfil adecuado. De lo mencionado se puede afirmar que NO existen instituciones que puedan formar o capacitar a las personas con discapacidad, o no pueden acceder a una institución para educarse por diversos factores tales como la falta de accesibilidad, la poca capacitación de los docentes

para impartir clases a personas con discapacidad entre otros, que hacen imposible la educación o capacitación de las personas con discapacidad.

- ✓ Sobre las Políticas de Inserción laboral para las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018, el 100% de los encuestados indican que no hay ninguna política de inserción laboral a pesar que existen las normas y leyes como la Ley 29973, Ley general de las personas con discapacidad.



5.2. Recomendaciones

- ✓ A la unidad ejecutora 001 Gobierno Regional de Apurímac, se le recomienda aplicar las normas para elevar el nivel de Inserción laboral para personas con discapacidad.
- ✓ Se le recomienda también que se implemente las leyes de inserción laboral para las personas con discapacidad y lograr que al menos el 5% de sus trabajadores sean personas con discapacidad y cumplir con la ley general de las personas con discapacidad, Ley 29973.

Se recomienda a la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, aplicar las Políticas de Inserción laboral para las personas con discapacidad.

- ✓ Se recomienda a las instituciones que velan por las personas con discapacidad como el CONADIS, INEI y otras que realicen una encuesta real del número total de personas con discapacidad para tener una base de datos actualizada y facilitar a las autoridades para que tomen decisiones sobre políticas de inserción laboral y mejorar la calidad de vida de este sector de la población.

BIBLIOGRAFÍA

- Atendiendo Necesidades. (2012). Recuperado el 10 de setiembre de 2014, de Atendiendo necesidades: <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>
- Becerra Ormeño, P., & Fritz Rebolledo, M. (2008). *Insercion laboral de las personas con discapacidad fisica perteneciente a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepcion que se encontraban trabajando durante el año 2008*. Concepción.
- Bergamino Varillas, J. P. (2013). *Oportunidad laboral en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú*. Lima.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodologia de lainvestigación* (Segunda ed.). Mexico.
- Buvinic, M., Mazza, J., Pungiluppi, J., & Deutsch, R. (2004). *Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina*. Colombia: Alfaomega Colombia S.A.
- Cáceres Rodriguez, C. (2004). Sobre el concepto de Discapacidad. Islas Canarias, España.
- Castejón, J. L., & Navas, L. (2000). *Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial*. Alicante: Club Universitario.
- Congreso de la República del Perú. (2004). *Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*. Lima. Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>
- Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). *Constitucion politica del peru. Normas Legales*, págs. 9-10.
- Convención ONU. (13 de Diciembre de 2006). *Convencion sobre los derechos de las personas cn discapacidad*. pág. 4.
- Egido Gálvez, I., Cerrillo Nartin, R., & Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. un reto para la orientación. *Dialnet*, 20(2), 135-146.



Fundacion Sidar. (7 de Octubre de 2007). *Fundación Sidar- Acceso Universal SIDAR*. Recuperado el 18 de Setiembre de 2014, de Fundación sidar- acceso universal SIDAR: www.sidar.org

Fundación Sidar. (7 de Octubre de 2007). *Fundación sidar- acceso universal SIDAR*. Recuperado el 18 de Setiembre de 20014, de Fundación sidar- acceso universal SIDAR: www.sidar.org

Fundación Sidar. (7 de Octubre de 2007). *Fundación Sidar- Acceso Universal SIDAR*. Recuperado el 18 de Setiembre de 2014, de Fundación Sidar- Acceso Universal SIDAR: www.sidar.org

Foundation Prevent. (2010). Guia para conseguir una prevencion de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones. Obtenido de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico.

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill/Interamericana Editores.

I.S.M.S.L. (2009). *I.S.M.S.L.* Obtenido de <http://www.ism-serveis.com/?idSeccion=2>

INEI. (Julio de 2013). *Instituto Nacional de Estadica e Informatica* . Recuperado el 15 de Setiembre de 2014

INEI. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre DISCAPACIDAD 2012*. Lima, Perú.

Obtenido de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

Ley 28518. (23 de Mayo de 2005). LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES. *El Peruano*.

Ley N° 29973. (24 de Diciembre de 2012). Ley general de las personas con discapacidad. *Normas Legales*, pág. 2.

Ley N° 29973. (24 de Diciembre de 2012). Ley general de las personas con discapacidad. *Normas Legales*, pág. 6.

M.E.F. (s.f.). *Ministerio de Economia y Finanzas*. Obtenido de Ministerio de Economia y Finanzas: https://mef.gob.pe/index.php?option=com_glossary&letter=U&id=439&Itemid=100311&lang=es



Manual de la lengua Española. (2007). Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/discapitado>

Martinez Usero, J. A., & Lara Navarra, P. (2006). *La Accesibilidad de los contenidos web*. Barcelona, España: UOC.

Mogollón Pérez, A. S. (2009). *Reflecciones en salud pública*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Naciones Unidas. (4 de Marzo de 1994). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. pág. 9.

Naciones Unidas. (2001). *Directrices y principios para la elaboración de estadísticas de discapacidad*.

Naciones Unidas. (2001). *Directrices y principios para la elaboración de estadísticas de discapacidad*.

OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra. Obtenido de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

Organizacion Mundial de la Salud. (2001). *Clasificacion Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud*. España: Grafico S. A.

Parra Dussan, C. (2004). *Derechos Humanos y Discapacidad*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Parra Dussan, C. (2004). *Derechos Humanos y Discapacidad*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Parra Dussan, C. (2004). *Derechos Humanos y Discapacidad*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Pedroza Flores, R., Villalobos Monroy, G., & Morales Euzárraga, M. J. (2007). *Insercion laboral y trayectorias vitales del egresado de Psicologia*. Toluca, Mexico.

Pelayo, M. B. (2012). *Capital social y competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México.

Ruiz Fernández, M. I. (Mayo de 2002). Trabajo y Discapacidad: incidencia de Factores Sociales y Educativos en Extremadura. *Tesis Doctoral*. Badajoz.

SODIS PERÚ. (2013). Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad. *Sodis*, 1-1.

Wayne Mondy, R., & Robert M., N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.



ANEXOS



ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIDAD EJECUTORA 001 DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC 2014

Matriz de consistencia					
Problemas	Objetivos	Variables	Operacionalización de variables		Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018?	Conocer el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac - 2018	Inserción Laboral	Normatividad	Leyes Convenios Decretos	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Método: Deductivo Diseño: No experimental, transversal Población: 07 personas Muestra: 7 personas Técnica:
Problemas específicos	Objetivos específicos		Igualdad	Discriminación Seguridad personal	
¿Cuál es la normatividad en la inserción laboral de las personas con discapacidad en	Analizar cuál es la normatividad de la inserción laboral para personas con				



<p>la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018?</p> <p>¿Qué igualdad se da en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018?</p> <p>¿Cuáles son las políticas de inclusión en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018?</p>	<p>discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018</p> <p>Describir qué igualdad se da en la inserción laboral para personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018.</p> <p>Identificar cuáles son las políticas de inclusión en la inserción laboral para personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018.</p>		<p>Políticas de Inclusión</p>	<p>Cuotas de empleo</p> <p>Servicios de empleo</p>	<p>Revisión documental, observación directa, encuestas.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Presupuesto: S/.8176.00</p>
---	--	--	-------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

III. DATOS ESPECÍFICOS:

1. Usted cuenta con un certificado de discapacidad
SI () NO ()
2. ¿Conoce Usted la ley de las Personas con Discapacidad?
SI () NO ()
3. Conoce alguna de las normas siguientes:
() Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
() Convenio 159 de la Organización del Trabajo (OIT) de la Readaptación profesional de las personas con discapacidad
() Ley general de las personas con discapacidad
() Ley de atención preferente en lugares de atención al público
() No conoce
4. ¿Conoce Usted algún convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad?
SI () NO ()
5. ¿Conoce Usted algún Decreto sobre los derechos de las personas con discapacidad?
SI () NO ()
6. ¿Usted considera restringido el acceso a las actividades laborales a las personas con discapacidad?
SI () NO ()
7. ¿Usted conoce cuales son los tipos de apoyo que existen en el entorno para personas con discapacidad?
SI () NO ()
8. Normalmente cuantas horas trabaja en sus actividades diarias
9. ¿Por el trabajo que usted realiza le pagan?:
Diario..... ()
Semanal..... ()
Quincenal..... ()
Mensual..... ()
10. La discapacidad que Usted tiene le ha impedido conseguir trabajo?
SI () NO ()
11. En el último año usted ha recibido pagos complementarios respecto a:algún dinero por:
Gratificación por Navidad..... ()
Gratificación por fiestas patrias..... ()
Bonificación por sus últimas vacaciones..... ()
Bonificación por escolaridad..... ()
Compensación por tiempo de servicio..... ()
Bonificación por otro concepto relacionado con su trabajo..... ()
Otros
12. Su puesto de trabajo actual se adecuo o es adecuado a según su discapacidad
SI () NO ()

13. Para conseguir su trabajo actual ¿que tiempo ha estado esperando?

14. Conseguir trabajo le resulta a Usted:

- Muy difícil..... ()
- Difícil..... ()
- Ni muy difícil ni muy fácil.....()
- Fácil()
- muy fácil ()

15. ¿Usted adquirió la discapacidad cuando tenía trabajo?

- SI ()
- NO ()

16. Como cambio su situación en el trabajo, cuando adquirió su discapacidad

- No cambio, continuo trabajando de forma normal..... ()
- Fue despedido..... ()
- Renuncio..... ()
- Fue reubicado en un área adecuada..... ()
- Fue reubicado en un área inadecuada..... ()
- Recibió trato hostil..... ()
- Otro.....

17. ¿Tiene dificultades para trasladarse dentro de su centro de trabajo?

- SI ()
- NO ()

18. En la institución donde usted labora cuenta con:

- Puertas y pasadizos adecuado..... SI () NO ()
- Rampas de acceso..... SI () NO ()
- Pasamanos..... SI () NO ()
- Ascensores..... SI () NO ()
- Servicio higiénicos adecuado..... SI () NO ()
- Carteles de información..... SI () NO ()
- Otro.....

19. Qué tipo de pago o ingreso percibe Usted en su ocupación

- Sueldo..... ()
- Salario..... ()
- Comisión..... ()
- Destajo..... ()
- Subvención..... ()
- Honorarios profesionales..... ()
- En especie..... ()
- Otros.....

20. ¿Usted considera que las personas lo limitan a su accionar aunque usted piensa que puede salir adelante aun con su discapacidad?

- SI ()
- NO ()

21. ¿Usted se considera limitado por los trabajadores de su institución?

- SI ()
- NO ()

22. Cree usted que las personas le tratan de manera diferente por su discapacidad

- SI ()
- NO ()

23. Como se da cuenta que le tratan de manera diferente
- Le ayudan y muestran respeto..... ()
 - Lo sobreprotegen..... ()
 - Lo descuidan o ignoran..... ()
 - Se ponen nerviosos..... ()
 - Lo agreden (física o verbalmente)..... ()
 - Otros.....
24. Las limitaciones que Usted tiene es:
- Leve..... ()
 - Moderada..... ()
 - Grave..... ()
 - Completa..... ()
25. ¿Cree Usted que la institución donde labora tiene al menos el cinco por ciento de sus trabajadores que tienen alguna Discapacidad?
- SI () NO ()
26. Sabe usted que existen leyes a favor de las personas con discapacidad que otorgan beneficios como:
- () Beneficios laborales en instituciones publicas
 - () 15% de bonificación en concurso de méritos a vacantes de la administración publica
 - () Contar con no menos del 5 % de las personas con discapacidad del número total de trabajadores de la institución publica.
27. ¿Cree Usted que su institución promueve la inserción laboral para personas con Discapacidad?
- SI () NO ()
28. Conoce Usted algún organismos institución o agrupación de apoyo a las personas con discapacidad tales como:
- Consejo Nacional Para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS)..... ()
 - Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad(OREDIS)..... ()
 - Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED)..... ()
 - Defensoría del Pueblo..... ()

GRACIAS POR SU APOYO



ANEXO N° 03

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Soy estudiantes de la escuela profesional de administración de la UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC, se viene realizando un estudio de investigación con el objetivo de "Conocer el nivel de Inserción laboral para personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 sede central del Gobierno Regional de Apurímac - 2014".



INSTRUCCIONES:

- ✓ Marque con una X entre los paréntesis, en la respuesta que Ud. crea conveniente.
- ✓ Conteste la pregunta con seguridad.

Handwritten initials in a circle

Handwritten number 4

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA DE NACIMIENTO 1972

2. GÉNERO

- 1) Masculino () 2) Femenino ()

3. LUGAR DE NACIMIENTO
REGIÓN Ayacucho PROVINCIA Huamanga DISTRITO Huamanga

4. ¿CUÁL ES SU NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADA?

- 1. Sin estudio ()
- 2. Primaria incompleta ()
- 3. Primaria completa ()
- 4. Secundaria incompleta ()
- 5. Secundaria completa ()
- 6. Técnico ()
- 7. Universidad incompleta ()
- 8. Universidad completa ()

5. ¿CUÁL ES SU ESTADO CIVIL?

- 1. Soltero ()
- 2. Casado ()
- 3. Divorciado ()
- 4. Separado ()
- 5. Conviviente ()
- 6. Viudo(a) ()

6. ¿TIENE HIJOS?

- 1) Sí () 2) No () En caso de ser (SI) cuantos _____

II. DATOS DEMOGRÁFICOS:

1. PUESTO QUE ACTUALMENTE DESEMPEÑA proyectista

2. ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN _____

3. SITUACIÓN LABORAL

- CONTRATADO () NOMBRADO ()

4. EN CASO DE SER CONTRATADO ¿CUÁL ES SU MODALIDAD DE CONTRATO?

- CAS () SERVICIOS ESPECÍFICOS () OTRO () _____



III. DATOS ESPECÍFICOS:

1. Usted cuenta con un certificado de discapacidad
SI () NO ()
2. ¿Conoce Usted la ley de las Personas con Discapacidad?
SI () NO ()
3. Conoce alguna de las normas siguientes:
() Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
() Convenio 159 de la Organización del Trabajo (OIT) de la Readaptación profesional de las personas con discapacidad
() Ley general de las personas con discapacidad
() Ley de atención preferente en lugares de atención al público
() No conoce
4. ¿Conoce Usted algún convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad?
SI () NO ()
5. ¿Conoce Usted algún Decreto sobre los derechos de las personas con discapacidad?
SI () NO ()
6. ¿Usted considera restringido el acceso a las actividades laborales a las personas con discapacidad?
SI () NO ()
7. ¿Usted conoce cuales son los tipos de apoyo que existen en el entorno para personas con discapacidad?
SI () NO ()
8. Normalmente cuantas horas trabaja en sus actividades diarias
9. ¿Por el trabajo que usted realiza le pagan:?
Diario..... ()
Semanal..... ()
Quincenal..... ()
Mensual..... ()
10. La discapacidad que Usted tiene le ha impedido conseguir trabajo?
SI () NO ()
11. En el último año usted ha recibido pagos complementarios respecto a:algún dinero por:
Gratificación por Navidad..... ()
Gratificación por fiestas patrias..... ()
Bonificación por sus últimas vacaciones..... ()
Bonificación por escolaridad..... ()
Compensación por tiempo de servicio..... ()
Bonificación por otro concepto relacionado con su trabajo..... ()
Otros
12. Su puesto de trabajo actual se adecua o es adecuado a según su discapacidad
SI () NO ()

13. Para conseguir su trabajo actual ¿que tiempo ha estado esperando?

1 año

14. Conseguir trabajo le resulta a Usted:

- Muy difícil..... ()
- Difícil..... ()
- Ni muy difícil ni muy fácil..... ()
- Fácil..... ()
- muy fácil..... ()

15. ¿Usted adquirió la discapacidad cuando tenía trabajo?

- SI ()
- NO ()

16. Como cambio su situación en el trabajo, cuando adquirió su discapacidad

- No cambio, continuo trabajando de forma normal..... ()
- Fue despedido..... ()
- Renuncio..... ()
- Fue reubicado en un área adecuada..... ()
- Fue reubicado en un área inadecuada..... ()
- Recibió trato hostil..... ()
- Otro..... no TRABAJABA

17. ¿Tiene dificultades para trasladarse dentro de su centro de trabajo?

- SI ()
- NO ()

18. En la institución donde usted labora cuenta con:

- Puertas y pasadizos adecuado..... SI () NO ()
- Rampas de acceso..... SI () NO ()
- Pasamanos..... SI () NO ()
- Ascensores..... SI () NO ()
- Servicio higiénicos adecuado..... SI () NO ()
- Carteles de información..... SI () NO ()
- Otro.....

19. Qué tipo de pago o ingreso percibe Usted en su ocupación

- Sueldo..... ()
- Salario..... ()
- Comisión..... ()
- Destajo..... ()
- Subvención..... ()
- Honorarios profesionales..... ()
- En especie..... ()
- Otros.....

20. ¿Usted considera que las personas lo limitan a su accionar aunque usted piensa que puede salir adelante aun con su discapacidad?

- SI ()
- NO ()

21. ¿Usted se considera limitado por los trabajadores de su institución?

- SI ()
- NO ()

22. Cree usted que las personas le tratan de manera diferente por su discapacidad

- SI ()
- NO ()

23. Como se da cuenta que le tratan de manera diferente

- Le ayudan y muestran respeto.....
- Lo sobreprotegen..... ()
- Lo descuidan o ignoran..... ()
- Se ponen nerviosos..... ()
- Lo agreden (física o verbalmente)..... ()
- Otros.....

24. Las limitaciones que Usted tiene es:

- Leve..... ()
- Moderada.....
- Grave..... ()
- Completa..... ()

25. ¿Cree Usted que la institución donde labora tiene al menos el cinco por ciento de sus trabajadores que tienen alguna Discapacidad?

SI () NO

26. Sabe usted que existen leyes a favor de las personas con discapacidad que otorgan beneficios como:

- Beneficios laborales en instituciones publicas
- 15% de bonificación en concurso de méritos a vacantes de la administración publica
- Contar con no menos del 5 % de las personas con discapacidad del número total de trabajadores de la institución publica.

27. ¿Cree Usted que su institución promueve la inserción laboral para personas con Discapacidad?

SI () NO

28. Conoce Usted algún organismos institución o agrupación de apoyo a las personas con discapacidad tales como:

- Consejo Nacional Para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS).....
- Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS).....
- Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).....
- Defensoría del Pueblo.....

GRACIAS POR SU APOYO

ANEXO N° 04

REGISTRO FOTOGRAFICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

