

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**INSERCIÓN AL TRABAJO Y EL ROL DE LA FAMILIA DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA AGREMIADOS A LA  
FEDDIP PUNO - 2015**

**TESIS**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. YENY LEONOR LIMA MIRANDA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**PUNO – PERÚ**

**2017**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

Inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015

PRESENTADA POR:

Bach. YENY LEONOR LIMA MIRANDA



*J. Escobedo*  
Dr. JOSE OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA  
UNIDAD DE INVESTIGACION  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE:

*Soledad J. Zegarra Ugarte*  
.....  
Dra. SOLEDAD J. ZEGARRA UGARTE

PRIMER MIEMBRO:

*T. S. Angélica E. Zenteno Mamani*  
.....  
T. S. ANGÉLICA E. ZENTENO MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO:

*M.s. Nilda Mabel Flores Chávez*  
.....  
M.s. NILDA MABEL FLORES CHÁVEZ

DIRECTOR Y ASESOR:

*Georgina A. Pinto Sotelo*  
.....  
Mg. GEORGINA A. PINTO SOTELO

ÁREA: Familias: realidades, cambio y dinámicas de intervención

TEMA: Procesos y dinámicas al interior de la familia

Fecha de Sustentación: 03/02/2017

**DEDICATORIA**

*A mis padres*

*Por sus sabios consejos que  
permitieron encaminar mi vida,  
Quiénes me brindaron su apoyo  
incondicional y abnegación  
para terminar mi carrera.*

*A mis hermanos,*

*Manuel y Julia por  
brindarme momentos de  
alegría y apoyo moral para  
concluir mis estudios.*

*Bach. Yeny Leonor Lima Miranda*

## AGRADECIMIENTO

*Primeramente agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado y brindarme tanta felicidad.*

*A mis padres, por haberme motivado durante mi formación profesional, por enseñarme que con esfuerzo, constancia, dedicación se consiguen todos nuestros objetivos y por brindarme su amor cada día de mi vida.*

*Un agradecimiento especial al Presidente de la Federación Departamental de Personas con Discapacidad de Puno y agremiados a la FEDDIP. que me brindaron todo su apoyo en el proceso de recojo de datos, porque sin ellos este trabajo no hubiera podido ser posible.*

*Asimismo agradecer a esta casa de estudios, la Universidad Nacional del Altiplano, especialmente a mi querida Facultad de Trabajo Social, quien albergo mi formación profesional, así como a mis docentes a mi asesora M.G. Georgina Pinto Sotelo por su orientación, seguimiento y supervisión continúa, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido.*

*A los miembros del jurado: Dra. Soledad Zegarra Ugarte, T. S. Angélica Centeno Mamani y Mg. Nilda Mabel Flores Chávez, por su esfuerzo y dedicación, quienes con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia, motivación y rectitud en su profesión como docentes, contribuyen a la formación profesional.*

*Y por último a las personas que han formado parte de mi vida a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, darles las gracias por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.*

*Muchas gracias*

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS .....	8
RESUMEN .....	9
ABSTRACT.....	10
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Enunciado del problema .....	16
1.2.1. Pregunta General:.....	16
1.2.2. Preguntas Específicas:.....	16
1.3. Hipótesis de la Investigación .....	16
1.3.1. Hipótesis General.....	16
1.3.2. Hipótesis Específica.....	16
1.4. Justificación del estudio.....	17
1.5. Objetivos de la investigación .....	18
1.5.1. Objetivo General.....	18
1.5.2. Objetivos Específicos .....	18
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA .....</b>	<b>19</b>
2.1. Marco teórico .....	19
2.1.1. Inserción laboral .....	19
2.1.2. Desarrollo de la formación laboral.....	19
2.1.3. Competencias laborales generales .....	20
2.1.4. Empleo .....	21
2.1.5. Tipos de empleo.....	24
2.1.6. La empleabilidad.....	25
2.1.7. Habilidad.....	25
2.1.8. La familia.....	27
2.1.9. Marco legal de los Derechos de la persona con discapacidad .....	29
2.2. Marco Conceptual.....	32
2.2.1. Inserción laboral .....	32
2.2.2. Formación laboral .....	33

2.2.3. Búsqueda de empleo .....	33
2.2.4. Competencias laborales .....	34
2.2.5. Empleabilidad .....	34
2.2.6. Familia .....	34
2.2.7. Persona con discapacidad .....	35
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>38</b>
3.1. Tipo de la investigación .....	38
3.2. Diseño de la investigación .....	38
3.3. Método de la investigación .....	38
3.4. Nivel o alcance de la investigación.....	38
3.5. Población y muestra del estudio .....	39
3.6. Tecnicas e instrumentos:.....	41
3.7. Plan de recolección de datos .....	42
3.8. Plan de tratamiento de datos .....	43
3.9. Plan de tratamiento de la prueba de hipótesis general. ....	43
3.10. Nivel de significancia .....	43
3.11. Prueba estadística:.....	44
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUCION .....</b>	<b>46</b>
4.1. Resultados para la hipotesis general .....	46
4.2. Resultados para la hipotesis específica n° 1:.....	50
4.2. Resultados para la hipotesis específico n° 2 .....	60
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>70</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>71</b>
ANEXOS.....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Insercion al campo laboral según informacion que le brinda la familia sobre sus derechos laborales .....	46
<b>Tabla 2:</b> Grado de instruccion según sexo de las personas con discapacidad fisica .....	50
<b>Tabla 3:</b> Grado de instrucción según apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades .....	51
<b>Tabla 4:</b> Insercion al campo laboral según informacion que le brinda la familia sobre sus derechos laborales.....	54
<b>Tabla 5:</b> Situacion laboral según apoyo de la familia en el trámite del documento de identidad de discapacidad.....	56
<b>Tabla 6:</b> Utilidad de las normas legales según apoyo de la familia en el trámite del documento de identidad de discapacidad .....	58
<b>Tabla 7:</b> Desarrollo de habilidades según apoyo de la familia para el logro de sus objetivo....	60
<b>Tabla 8:</b> Sentimiento que generan las habilidades segun aceptacion de la discapacidad en la familia.....	62
<b>Tabla 9:</b> Competencia laboral según participacion de actividades sociales en familia.....	63
<b>Tabla 10:</b> Frecuencia de acceso a cursos y/o capacitaciones según orientacion de la familia para mantener el trabajo.....	65
<b>Tabla 11:</b> Competencia laboral según auto aceptacion de la discapacidad.....	67

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

FEDDIP	: Federación Departamental de Personas con Discapacidad.
PCD	: Persona con Discapacidad.
CONADIS	: Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad.
OREDIS	: Oficina Regional para la atención de la persona con Discapacidad
OMAPED	: Oficina Municipal para la atención a la persona con discapacidad.



## RESUMEN

La presente investigación titulada: Inserción al Trabajo y el Rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015, tiene como objetivo general “Analizar la relación que existe entre la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física”, el método de investigación científica que se ha empleado es el hipotético deductivo, el tipo de investigación es cuantitativo, tiene como diseño: no experimental de tipo transversal, son los que se encargan de recolectar datos en un momento único, la metodología es de tipo descriptivo - correlacional porque nos permitió observar y describir los hechos tal como se presentaron en su ambiente natural también medir la relación que existe entre ambas variables, la muestra corresponde a una muestra probabilística de tipo aleatorio estratificado teniendo como resultado 99 personas con discapacidad física. De acuerdo a las conclusiones el 30.3% de las personas con discapacidad física tienen su grado de instrucción universitaria ya que su familia siempre le apoyo en el desarrollo de sus habilidades considerando que existe una relación significativa entre la formación laboral y el rol de la familia con una correlación positiva moderada de  $r = 0.552$ ; el 32.3% indican que desarrollaron sus habilidades adquiriendo una carrera profesional y/o técnica y casi siempre tienen el apoyo de su familia en el cumplimiento de sus objetivos también existe una relación significativa entre las habilidades y el rol de la familia con una correlación positiva moderada de  $r = 0.492$ ; el 36.4% de las personas con discapacidad física indican que buscan trabajo por medio del internet así mismo su familia casi siempre les orienta y existe una correlación significativa entre la inserción al trabajo y el rol de la familia con una correlación positiva moderada de  $r = 0.583$ .

**PALABRAS CLAVE:** Inserción laboral, familia, discapacidad.

### ABSTRACT

The present research entitled: Insertion into Work and the Role of the Family of People with Physical Disabilities joined to the FEDDIP - Puno 2015, has as its general objective "To analyze the relationship that exists between the insertion to work and the role of the family of people with physical disabilities ", the scientific research method that has been used is the hypothetical deductive, the type of research is quantitative, has a design: not experimental cross-section, are those who are responsible for collecting data in a single moment , the methodology is descriptive - correlational because it allowed us to observe and describe the facts as they were presented in their natural environment also measure the relationship that exists between both variables, the sample corresponds to a probabilistic sample of stratified random type resulting in 99 people with physical disability. According to the conclusions, 30.3% of people with physical disabilities have their degree of university education since their family always supports them in the development of their abilities considering that there is a significant relationship between job training and the role of the family with a moderate positive correlation of  $r = 0.552$ : 32.3% indicate that they developed their skills acquiring a professional and / or technical career and almost always have the support of their family in the fulfillment of their objectives. There is also a significant relationship between skills and role of the family with a moderate positive correlation of  $r = 0.492$ ; 36.4% of people with physical disabilities indicate that they are looking for work through the internet, as well as their family almost always guides them and there is a significant correlation between the insertion to work and the role of the family with a moderate positive correlation of  $r = 0.583$ .

**KEY WORDS:** Job placement, family, disability.

## I. INTRODUCCION

La presente investigación titulada “Inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP - Puno 2015, el rol que juega la familia es fundamental para la protección, estabilidad, conformación de valores, es motor y freno de acciones diversas, genera orgullo, sentido de pertenencia y es fuente de satisfactores (tristezas, alegrías y otros sentimientos) que forman parte del vivir cotidiano. Según Carbonell, 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, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad.

La investigación se realiza con la finalidad de analizar la relación que existe entre inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP, sabiendo que la familia juega un papel relevante en la evolución de cualquier persona, pero más en una persona con discapacidad porque desde que nace tiene los mismos derechos e igualdad de oportunidades de vivir una vida plena y digna, la familia ayuda en el crecimiento y desarrollo de los integrantes de su familia y que más incidencia tiene en el éxito o fracaso en la incorporación de la persona con discapacidad al mundo del trabajo; sin embargo una de las tareas más importantes es aceptar a las personas con diferentes cualidades y aptitudes para desarrollar actividades en la vida diaria, en un contexto económico, social y cultural.

Por ello es de vital importancia que una persona con discapacidad acceda a una formación laboral que les permita involucrarse con mayor facilidad en contextos laborales. Sin embargo, requieren de apoyo de sus familias ya que es en ella donde se da la socialización y donde los seres humanos vamos adquiriendo nuestros

primeros conocimientos, aprendiendo como desenvolvemos en sociedad, por lo que es el reproductor de la sociedad y sus valores vigentes. La presente investigación está estructurada en siete Capítulos:

Capitulo I: Comprende la introducción, el planteamiento del problema, enunciado del problema, hipótesis, justificación de la Investigación y objetivos de la investigación.

Capitulo II: Se destaca la revisión de literatura mencionando el Marco Teórico y el Marco Conceptual para su mejor comprensión.

Capitulo III: Se presenta los Materiales y métodos empleados, el tipo de investigación, la población de estudio, la muestra empleada, la metodología, técnicas e instrumentos de investigación teniendo en cuenta procedimientos pertinentes a un diseño estadístico apropiado.

Capitulo IV: Resultados y discusión, es la parte más importante de la investigación donde se da a conocer los resultados obtenidos de manera ordenada y clara

Capitulo V: Se presentan las conclusiones, donde se describe brevemente los resultados más relevantes y significativos para la presente investigación.

Capitulo VI. Así como también a partir de ello se dan a conocer las recomendaciones.

Capitulo VII. Finalmente, se dan a conocer de manera ordenada la referencia bibliográfica que se utilizó en la presente investigación.

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando en el seno de una familia nace un niño con una discapacidad física, o le es diagnosticada a un miembro de la familia, es impactante para los padres, pues no cabe duda de que este acontecimiento afecta a su familia porque sufrirán cambios al interior del sistema familiar como: sus roles y funciones de los miembros de la familia ya no serán de la misma manera que antes, por ello la familia tendrá que brindar el apoyo necesario en su desarrollo personal de la persona con discapacidad física, para que pueda establecer y mantener relaciones armoniosas en la familia y la sociedad permitiéndole tener mayor oportunidad en el ámbito laboral y facilidad de acceder a un puesto de trabajo donde le permita desarrollar sus habilidades y una plena integración en el ámbito laboral.

Por ende este grupo humano constituye una población vulnerable ya que la situación laboral en nuestro país es una verdadera odisea para cualquier persona y en mayor medida para las personas con discapacidad, porque su inserción al trabajo resulta complicada, debido a la discriminación, exclusión y las barreras arquitectónicas que existen en nuestra sociedad, a pesar que existen normas legales que amparan sus derechos, por lo que no son cumplidas en su totalidad sino más bien falta poner en conocimiento a las entidades públicas y privadas sobre estas normas existentes.

Según la OMS (2011) indica que en la actualidad el 15% de la población a nivel mundial cuenta con algún tipo de discapacidad física, visual, auditiva o intelectual, de ellas en Perú existen 1'575,402 personas con algún tipo de discapacidad lo que equivale al 5.2% de la población total del país, según la encuesta especializada 2012 del INEI, si bien estos datos hace referencia al presente, la discapacidad física no es un fenómeno reciente, sino que siempre ha existido personas con características físicas.

En el Perú, según la encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS) del 2012, de la población con discapacidad (estimada en 1575,402 personas), solo el 11.4% tiene educación superior y el 1.7% educación básica especial. El 64.1% tiene educación primaria, educación inicial o no tiene nivel educativo, situación que les dificulta significativamente su acceso al empleo es por ello que el Estado Peruano busca promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, con la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad, aprobada el 24 de Diciembre del 2012 por el congreso de la República del Perú, otorgando relevancia a los servicios de empleo dirigido a las personas con discapacidad.

El Ministerio del trabajo y Promoción del Empleo, señala que se debe incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral, actualización, programas de colocación a empleos y brindar orientación técnica y vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral, así como se indica en la Ley 29973 Ley General de la Persona con discapacidad, que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo de acuerdo a su nivel de educación, también hace mención a que las entidades públicas están obligadas a contratar a 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%.

En la Región Puno, según la encuesta especializada sobre discapacidad 2012 del INEI, afirma que existen 81 865 personas con discapacidades diferentes que representa a 5.9%, ocupando el sexto lugar de la población total del País, que están distribuidas en distintas Provincias de la Región, en algunos casos en las zonas rurales no están identificados por el estado en todos sus derechos inherentes a la persona humana.

A pesar del reconocimiento Internacional y Nacional de los derechos de las

personas con discapacidad y de las medidas existentes a nivel laboral, las personas con discapacidad aún están excluidas del mercado de trabajo remunerado, por lo que las instituciones públicas y privadas no están cumpliendo con la cuota laboral, puesto que se considera que un trabajo permite a la persona con discapacidad acceder a la esfera económica de la sociedad, y a su vez al acceso a otro tipo de esfera (social, política, cultural), para ello la familia es uno de los factores que mayor incidencia tiene en el éxito o fracaso en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo pues también cumple un rol fundamental porque orienta sus hábitos de vida, de conducta, estabilidad, fomentando la independencia o proteccionismo como también es motor y freno de acciones diversas, genera orgullo, sentido de pertenencia y es fuente de satisfactores, tristezas, alegrías que forman parte del vivir cotidiano y es en ella donde se va adquiriendo nuestros primeros conocimientos, aprendiendo como desenvolvemos en sociedad para que pueda acceder a una formación laboral que les permita involucrarse con mayor facilidad en contextos laborales.

A pesar del reconocimiento internacional y Nacional de los derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para encontrar y mantener un trabajo porque las condiciones laborales, no son las adecuadas, partiendo primeramente de la accesibilidad, discriminación, pasando por los ajustes razonables y concluyendo con el desinterés de los empleadores y la falta de preparación de algunas personas con discapacidad, es ahí en este contexto donde se debe poner énfasis en el cumplimiento de la ley 29973 artículo 45, donde indica que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, a 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.

Y la Convención Sobre los Derechos de la Persona con discapacidad Artículo 27, Los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condición con las demás; prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad del empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

## **1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PREGUNTA GENERAL:**

- a. ¿En qué medida la inserción al trabajo guarda relación con el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP - Puno?.

### **1.2.2. PREGUNTAS ESPECÍFICAS:**

- a. ¿En qué medida la formación laboral guarda relación con el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP - Puno?.
- b. ¿En qué medida las habilidades guarda relación con el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP – Puno?.

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- a. Existe relación significativa de la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP – Puno.

### **1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

- a. Existe relación significativa de la formación laboral y el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP – Puno.
- b. Existe una relación significativa de las habilidades y el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP – Puno.



#### 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las personas con discapacidad física se ven con frecuencia excluidas de la sociedad, ya que en algunos casos desconocen las normas legales que los ampare en la inclusión laboral como la Ley 29973 Ley General de la Persona con discapacidad, la Convención sobre los derechos de la Persona con discapacidad y otras normas legales, donde mencionan sobre sus derechos de la persona con discapacidad entre ellos derecho al trabajo, medidas de fomento de empleo, cuota de empleo entre otros, pero también es muy importante mencionar que la familia cumple un papel muy importante ya que la persona con discapacidad es ahí donde va a desarrollar y adquirir sus primeras habilidades y conocimientos sobre la vida.

La presente investigación se realiza con la finalidad de analizar la relación que existe entre la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP – Puno 2015, ya que en la actualidad estas personas viven en carne propia la exclusión de la sociedad en el ámbito laboral por motivo de que en algunos casos no cuentan con un grado de instrucción universitaria o técnico, esto porque no tuvieron la oportunidad de estudiar por falta de apoyo de su familia ya que la familia es un agente fundamental en la vida de las personas con discapacidad física ya que juega un rol muy importante porque proporciona en los miembros de la familia seguridad, protección, estabilidad emocional y bienestar en la persona con discapacidad física.

Por ello se viene ejecutando la presente investigación para que a partir de los resultados obtenidos de la investigación nos permita diseñar propuestas de intervención a nivel de proyectos orientados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad tomando en cuenta que la familia es un agente fundamental en el desarrollo de sus habilidades de la persona con discapacidad física porque la familia cumple con la función educativa,

socializadora entre otros, siendo el apoyo para que la persona con discapacidad física alcance sus metas u objetivos.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

- a. Analizar la relación que existe entre la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a. Determinar la relación que existe entre la formación laboral y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno.
- b. Identificar la relación que existe entre las habilidades y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

Para la investigación se utiliza categorías conceptuales, partiendo de diferentes autores que nos dan mayor visión, los cuales nos indican lo siguiente:

### 2.1. MARCO TEÓRICO

#### 2.1.1. INSERCIÓN LABORAL

Carbonell (2008), la inserción laboral surge durante los últimos 20 años para responder a la necesidad de buscar salidas al problema de la exclusión social y la pobreza. Esta se puede considerar como la dimensión económica de exclusión social siendo la principal baza de acción de la inserción laboral. El hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejores las otras dos dimensiones de la exclusión, la sociopolítica y la cultura. De ahí que la inserción laboral apueste por la contratación laboral, una razón añadida es que la actividad laboral permite, además de la obtención de una remuneración, el ejercicio de la relación, la comunicación, el entendimiento en los compañeros de trabajo, el logro de objetivos personales, entre otros de la misma manera el autor Castilla, Cerrillos & Izuzquiza (2009) mencionan que para las personas con discapacidad es de vital importancia acceder a la formación laboral que les permita involucrarse en contextos laborales. Sin embargo, requieren de los apoyos provenientes de las empresas como también de sus familias.

#### 2.1.2. DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL

Según Muntaner (2008), la educación para la carrera, da importancia a cuestiones como la toma de decisiones, el auto concepto, el establecimiento de estilos de vida, valores y de tiempo libre, la libertad de la elección.

- a. **El desarrollo de la carrera es un proceso evolutivo;** El aprendizaje de la competencia laboral se inicia en la infancia y se desarrolla durante todo el ciclo de vida. Resulta uno de los aprendizajes más relevantes que debe adquirir un ser humano.
- b. **Los intereses se aprende:** Desde niño se explora el entorno y se establece preferencias e intereses. En ocasiones, las experiencias vitales de las personas con discapacidad restringen su capacidad de explorar el entorno y desarrollar sus intereses. Además se les restringe su capacidad de elección.
- c. **El entorno influye en el aprendizaje de la competencia laboral:** Algunos de los factores de contexto que más influencia tiene son las expectativas familiares, las experiencias educativas, el estatus socioeconómico familiar y el mercado laboral.
- d. **El desarrollo de la carrera depende de las creencias individuales:** El acceso al trabajo de las personas con discapacidad depende en gran medida de la percepción de sí mismo. Esta percepción se adquiere normalmente de la propia experiencia, pero también por influencia del entorno (estereotipos, prejuicios, discriminación, creencias culturales).

### 2.1.3. COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Mertens (2013), se tienen las siguientes competencias para las personas:

- a. **Intelectuales:** Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- b. **Personales:** Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y

universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.

- c. Interpersonales:** Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
- d. Organizacionales:** Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
- e. Tecnológicas:** Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
- f. Empresariales:** Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

#### 2.1.4. EMPLEO

Según Alvares (2008), el empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario. El empleo se define como la función desempeñada para ganarse la vida, es decir, la ocupación es un trabajo determinado a cambio de una contraprestación. Tal como podemos observar, el trabajo y el empleo poseen algunos aspectos en común, pero no son completamente sinónimos. El trabajo requiere un esfuerzo, pero no

siempre esta remunerado. En el lenguaje cotidiano, estos términos se utilizan de manera indistinta, pero conviene tener claro cuáles son sus notas características.

#### 2.1.4.1. BÚSQUEDA DE EMPLEO

Según el mismo autor, para llevar a cabo una efectiva búsqueda de empleo es fundamental conocer todas las opciones que se pueden encontrar en el mercado laboral:

- a. Trabajar por cuenta propia: Como su propio nombre indica consiste proceder a la creación de una empresa en la que cada uno/a sea su propio jefe/a, pero para ello es necesario llevar a cabo un preciso análisis del mercado de trabajo, de la financiación de los costes, contar con un proyecto o iniciativa que resulte viable, técnica y económica; además de ello se debe estar al día en informaciones diversas, como son: los contratos y formas jurídicas de empresas, franquicias, etc.
- b. Trabajar por cuenta ajena: Se divide fundamentalmente en dos ramas:
  - Trabajar en la Administración Pública:** Este órgano se divide en función del ámbito territorial que abarca: Administración comunitaria, del Estado, Autónoma y Local. Los tipos de acceso a la Administración son: oposición, concurso, concurso- oposición y contratación directa-bolsa de trabajo. La Administración Pública contempla dos posibilidades de ingreso laboral: funcionarios y laborales.
  - Trabajar en empresa privada:** Cuando un/a demandante de empleo es preseleccionado/a para ocupar un determinado puesto de trabajo, debe conocer las distintas fases que componen el proceso que va a atravesar. Se diferencia entre:
    - Tareas a realizar: en las que se deberán especificar los objetivos, metas

y tareas a corto-medio plazo.

- **Planificación:** en el caso de que la temporalidad sea semanal, se pondrán cada uno de los días de la semana y las tareas que se pretenden realizar en cada uno de los mismos.
- **Contactos:** se dividirán en tres partes: vías de contacto, fecha y resultados.
- **Empresas y organizaciones:** en ella se harán constar todos los datos de los que dispongamos de las diferentes empresas, fundamentalmente los que se consideren que son de mayor importancia para poder acceder a trabajar en el mismo.
- **Contactos personales:** listado de amistades, familiares y conocidos que pueden ayudarnos en nuestra búsqueda de empleo. En la mayoría de las ocasiones la búsqueda de empleo resulta un dilema para ello, una vez se tienen claras, cuáles son las características personales, profesionales, intereses.

#### **2.1.4.2. TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO**

El mismo autor da a conocer los siguientes tipos de técnicas:

- a. Técnica de contactos personales:** Es la mejor técnica de empleo. Para algunas profesiones más de la mitad de los empleos se consiguen por medio de las relaciones personales. Informar y estar en contacto con las personas que nos rodean, familiares, amigos y conocidos, aprovechar las nuevas relaciones que nos van surgiendo son actividades eficaces para encontrar empleo.
- b. Técnica de inscripción en bolsas de trabajo de instituciones públicas:**  
La mayor parte de los organismos públicos abren o convocan bolsas de trabajo para cubrir sus necesidades de personal. En el caso de que se esté

interesado en hacer oposiciones, el haber trabajado previamente en ellos será una ventaja.

- c. Técnica para la creación de una empresa propia:** Ser emprendedor/a y crear la propia empresa sería lo ideal, pero debe tenerse en cuenta que depende de las habilidades del emprendedor/a, los aspectos económicos y financieros, etc. Por todo ello, no es aconsejable pensar en crear una empresa por el mero hecho de estar desempleado/a.

#### 2.1.5. TIPOS DE EMPLEO

Según Méndez (2011), señala los siguientes tipos:

- a. Empleo formal,** Es aquel que proporciona el estado o la iniciativa privada; tributa al estado, es sujeto de estadística, es legal reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección.
- b. Empleo informal,** Agrupa a los trabajadores independientes no profesionales a los micro empresarios (as) y al servicio doméstico. Tradicionalmente las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales, aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad (vendedor ambulante, por ejemplo, distribuidores de piratería, chicleros, “toreros”, limpia parabrisas, etc.
- c. Autoempleo,** Es la actividad de una persona que trabaja para si misma de forma directa en unidades económicas (negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas. Es una alternativa al mercado laboral cuando quien necesitando empleo y le es posible o no desea encontrar un empleador, se convierte en emprendedor. Crea su propio puesto de trabajo utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo y a



medida que pase a ser emprendedor pasa a ser empresario.

#### **2.1.6. LA EMPLEABILIDAD**

Según Orggemer (2004), 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 su trayectoria profesional”. Se consideran aspectos personas y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral.

¿Qué es la empleabilidad? Es la capacidad individual, facultad o disposición que tenemos las personas para desarrollar, acumular, actualizar y mantener vigentes nuestras competencias, conocimientos y redes de contactos, en función de los requerimientos del cambiante mercado laboral - según la especialidad de cada quien - para mejorar nuestra productividad y competitividad, contribuir a las metas, objetivos y resultados del negocio y agregar valor real al trabajo que realizamos y a nuestra marca personal. A mayor nivel de empleabilidad, mayor será la demanda por nuestros servicios profesionales, mejores nuestras oportunidades para mantener o mejorar el actual espacio de contribución o para encontrar un nuevo o mejor empleo cuando y donde sea necesario.

#### **2.1.7. HABILIDAD**

Según Alles (2012), destacan que la habilidad puede ser una aptitud innata (es decir, transmitida por la vía genética) o desarrollada (adquirida mediante el entrenamiento y la práctica). Por lo general, ambas cuestiones se complementan: una persona puede haber nacido con habilidad para jugar al fútbol, pero tendrá que entrenar muy fuerte si quiere desarrollar su talento y

poder competir a nivel profesional.

Muchas veces las habilidades del sujeto están ocultas y es necesario descubrirlas. Hay personas que creen no poseer habilidad para el estudio o el deporte, o el arte o actividades manuales, pues responden a su propia negación, y ni siquiera lo han intentado, o lo han hecho una vez con resultado negativo, o con desaprobación de terceros, y eso les causa frustración y evitan nuevos intentos.

### **2.1.7.1 HABILIDADES LABORALES**

El mismo autor indica que las habilidades para el trabajo, en concreto, son las más valoradas en un profesional son el liderazgo, la creatividad, la destreza manual, la capacidad lingüística o la destreza de tipo mecánico. Todas ellas determinarán que aquel sea un empleado competente, eficaz e importante para cualquier empresa.

- a) Acercamiento al mundo laboral: Presentación de los contenidos de Formación y Orientación Laboral. Relación entre centro formativo y centro de trabajo en equipo. Concepto de trabajo y empresa. Normas básicas de una empresa. Tipos de empresas y sus normas. Adaptarse a contextos diferentes en los distintos tipos de empresas. Hábitos de educación en el entorno laboral. El trabajo de ocasión: ventajas e inconvenientes. Autoconocimiento de cualidades y carencias para el trabajo. Mi proyecto profesional. Los valores en el mundo laboral.
- b) Técnicas de búsqueda de empleo: Introducción a las técnicas de búsqueda de empleo. Fuentes de empleo: anuncio, cuestionario de solicitud, bolsas de empleo, etc. Preparación mesa redonda sobre inserción laboral. El Curriculum Vitae. La carta de presentación. Recibir contestación de tu

candidatura. Elementos básicos de una entrevista de trabajo formal. Elementos básicos de una entrevista de trabajo formal. Preparar preguntas difíciles en una entrevista para formular y recibir. La comunicación no verbal en la entrevista de trabajo. Responder a pruebas y cuestionarios. Cómo organizarse para buscar empleo.

- c) Mantener un empleo: La presión de grupo en el entorno laboral. Las Empresas de Trabajo Temporal: ventajas e inconvenientes y su diferencia con las agencias de colocación. El contrato. Tipos de contratos laborales. El contrato. Tipos de contratos laborales. ¿Cuándo preguntar dudas y a quién? La mujer en el mundo laboral. Derechos y deberes de los trabajadores (págs. 205-207).

#### **2.1.8. LA FAMILIA**

Sánchez (2012), menciona que hay diversos tipos de familia y cambian con el paso del tiempo, pues la dinámica familiar depende mucho de factores como la economía, la tecnología y el descubrimiento de nuevos conocimientos. Así pues, el individuo se socializa en el núcleo de la familia, y dependiendo de la dinámica reproducirá esos esquemas o los cambiará de acuerdo a la información que reciba en el exterior; que le servirá para confirmar su aprendizaje dentro del ámbito familiar.

El rol que juega la familia es fundamental para la protección, estabilidad, conformación de valores, es motor y freno de acciones diversas, genera orgullo, sentido de pertenencia y es fuente de satisfactores y tristezas, alegrías y tristezas que forman parte del vivir cotidiano. Es el núcleo de personas que, como grupo social, ha surgido de la naturaleza y deriva primordialmente del hecho biológico de la procreación. Cumple una función de sustento y

educación de los miembros del agregado familiar. Es la organización y unidad básica social, constituida por un hombre y una mujer, que fundamentados en el amor y la fidelidad llevan a la procreación de nuevos integrantes de la misma que, mediante su educación se garantiza la permanencia del género humano. Es el ámbito primordial de desarrollo de cualquier ser humano, desarrollo de la autoestima y de la verdadera identidad persona, de los esquemas de convivencia social más elementales y de la experiencia del amor. Según Pinzón (2010), la familia debe proporcionar la sensación de seguridad y bienestar, donde todos sus miembros -padre, madre, hijos y otros miembros- puedan expresarse libremente y aprender a convivir en el respeto, la valoración y la armonía. Esta convivencia implica aprender a escuchar y a comunicarse debidamente con todos los miembros de la familia, a diferentes niveles: los padres entre sí y con los hijos, y los hijos entre sí y con los padres. De la misma manera, comunicarse con los otros miembros del grupo familiar a su debido nivel.

#### **2.1.8.1. FUNCIONES DE LA FAMILIA**

Según Derbez (2004), el concepto de función familiar, común en la sociología contemporánea, se comprende como la interrelación y transformación real que se opera en la familia a través de sus relaciones o actividades sociales, así como por efecto de las mismas.

Es necesario subrayar que las funciones se expresan en las actividades reales de la familia y en las relaciones concretas que se establecen entre sus miembros, asociadas también a diversos vínculos y relaciones extra familiares. Pero a la vez se vivencian en la subjetividad de sus integrantes, conformando las representaciones y regulaciones que ya mencionamos. Las

funciones constituyen un sistema de complejos intercondicionamientos: la familia no es viable sin cierta armonía entre ellas; una disfunción en una de ellas altera al sistema. Todos los tipos de familia, sin importar cuál sea su condición, cuentan con funciones que al pasar de los años no han desaparecido:

- a. Función Educativa:** La familia forma un vínculo entre lo que es bueno o malo para la sociedad, la educación gira en torno a estas determinaciones que de una u otra forma contribuyen con su convivencia.
- b. Función Socializadora:** La familia es un mediador en el cual las personas desde su infancia se van adaptando a las relaciones en las que se va conformando la personalidad, yendo desde un estilo muy permisivo hasta una relación autoritaria, que conduce a una confusión en los miembros de la familia en manera de comportarse.

#### **2.1.9. MARCO LEGAL DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.** Se basa en los siguiente:

##### **2.1.9.1. LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD LEY N° 29973**

**Artículo 5.** Rol de la familia. El Estado reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad. Le presta orientación y capacitación integral sobre la materia, y facilita su acceso a servicios y programas de asistencia social.

##### **Artículo 45.** Derecho al Trabajo

45.1. La persona con discapacidad tiene derechos 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.

45.2. El ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el 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 tengas esas funciones.

**Artículo 48.** Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1. En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, las personas con discapacidad que cumplan 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.

**Artículo 49.** Cuota de empleo

49.1. 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%.

**Artículo 50.** Ajustes razonables para personas con discapacidad

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.

## **2.1.9.2. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

### **Artículo 27. Trabajo y Empleo**

1. Los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados partes salvaguardan y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor a condiciones de trabajo seguro y saludable incluida la protección contra el acoso y a la separación por agravios sufridos.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a

- programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
  - f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
  - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
  - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
  - i) Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
  - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
  - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados partes aseguran que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso y obligatorio.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. INSERCIÓN LABORAL**

Carbonell (2008), 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 esfera (social, política, cultural), La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresas, que resulta educativo.

Mercado (2010), es un proceso por el cual se debe tener un objetivo final: "El empleo integrado en empresas normalizadas, es decir empleo exactamente igual, en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde a proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna".

### **2.2.2. FORMACIÓN LABORAL**

Según: Cerezales (2009), la formación laboral es el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo.

### **2.2.3. BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Según Álvarez (2008), la búsqueda de empleo es el proceso mediante el cual las personas se insertan en el mercado laboral. Toda búsqueda de empleo suele venir determinada por intentar conseguir un objetivo profesional. Como regla general, el objetivo que tienen todas las personas es conseguir un trabajo en el que reciban una remuneración que sea acorde con el puesto a desempeñar y suficiente para cubrir sus necesidades personales, en el que realice una

función según los estudios realizados y que le aporte nuevos conocimientos.

#### **2.2.4. COMPETENCIAS LABORALES**

Mertens (2013), las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

#### **2.2.5. EMPLEABILIDAD**

Según Orggemer (2004), es la capacidad de una persona para encontrar empleo o mejorarlo si ya lo tenemos, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Los factores que influyen pueden ser: Formación - Experiencia - Cualidades - Actitudes personales. Es aquella persona activa en su propia búsqueda de empleo, que obtiene sus herramientas para perseguir su empleo, ser empleable.

#### **2.2.6. FAMILIA**

Según Pérez (2005), la familia es una institución que cumple una importante función social como transmisora de valores culturales e igualmente, juega un decisivo papel en el desarrollo Psicosocial de sus integrantes. La familia es la que proporcional aportes afectivos y sobre todo materiales necesarios para el desarrollo y bienestar de sus miembros. Ella desempeña un rol decisivo en la educación formal e informal, es su espacio donde son

absorbidos los valores éticos y humanísticos y donde profundizan los lazos de solidaridad. Es también en su interior donde se construyen los límites entre las generaciones y son observados los valores culturales.

#### **2.2.6.1. FAMILIA DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO**

Jimenez (2007), desde el enfoque en mención, “la familia es más que la suma de los miembros que la conforman, así cada uno influye en el sistema total y éste influye en cada individuo, además la familia se ve como parte del macro sistema de la sociedad, por lo que las variaciones que allí se dan causan cambios al interior del sistema familiar, a su vez los cambios en el seno de la familia se reflejan en la sociedad”. Por ello la familia es de vital importancia puesto que la forma como están organizados sus miembros, el papel que juega cada uno de ellos, la forma en la que se comunican, van a determinar el tipo de relaciones que se establece en dicho sistema familiar, lo que a su vez posibilitará la presencia o no de problemas y así velar por el bienestar de la familia en su totalidad y no solamente de uno de sus miembros.

#### **2.2.6.2. ROLES DE LA FAMILIA**

Sánchez (2012), el rol que juega la familia es fundamental para la protección, estabilidad, conformación de valores, es motor y freno de acciones diversas, genera orgullo, sentido de pertenencia y es fuente de satisfactores y tristezas, alegrías y tristezas que forman parte del vivir cotidiano.

#### **2.2.7. PERSONA CON DISCAPACIDAD**

Según la Ley 29973 Ley General de la Persona con discapacidad (2013), “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.”

### 2.2.7.1. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Según Cardona (2005), consideran los siguientes tipos de Discapacidad:

**a. FÍSICA:** Es aquella minusvalía en los miembros superiores y/o inferiores, que generalmente implica problemas de desplazamiento y/o manipulación. Observándose en personas que padecen paraplejia, tetraplejia, parálisis cerebral, distrofias musculares, esclerosis lateral o múltiple, hemiplejias parciales, etc.

La discapacidad física se refiere a la pérdida o limitación de una persona para moverse, caminar, mantener algunas posturas de todo el cuerpo o de una parte del mismo.

**b.MENTAL:** Función intelectual significativamente por debajo del promedio, que coexiste con limitaciones relativas a dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas; comunicación, autocuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud, seguridad, funcionalidad académica, de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los dieciocho años de edad.

**c.VISUAL:** Persona que esta privada de la capacidad de ver, en parte o totalmente, se considera ceguera la acuidad visual de 6/60 o menos en el mejor ojo con corrección apropiada y una restricción de campo visual menor de 20 grados, caracterizado la “visión de túnel” (la fracción 6/60 significa que la persona necesita de una distancia de seis metros para

ver lo que normalmente vería a sesenta metros.)

**d.AUDITIVA:** Pérdida parcial o total de la posibilidad de oír, que varía en grados y niveles. Cuando la pérdida auditiva es mayor, esta impide al individuo oír la voz humana y por lo tanto obtener espontáneamente la capacidad de aprender la modalidad oral del idioma, aunque con el uso de prótesis auditiva (aparato).

**e.MULTIPLE:** Las personas portadoras de discapacidad múltiple son las afectadas en dos o más áreas, caracterizando una asociación entre diferentes discapacidades con posibilidades bastante, que tienen discapacidad mental y física.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es descriptivo - correlacional, porque nos permitió observar y describir los hechos tal como se presentaron en su ambiente natural. Correlacional nos permitió medir la relación que existe entre las dos variables de estudio Inserción al Trabajo y el Rol de la Familia de las Personas con discapacidad física.

#### 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene como diseño: no experimental, describen como “los estudios que se realizan sin la manipulación deliberadas de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural, sin intervenir en su desarrollo”; de tipo transversal, porque el instrumento fue aplicado en un solo momento y en un tiempo único.

#### 3.3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

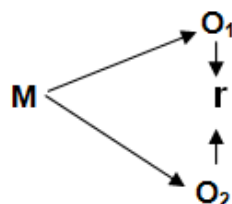
El método que se utilizo es el hipotético deductivo a partir del Paradigma cuantitativo, el cual permitió a recoger, procesar y analizar los datos numéricos sobre las dos variables que se estudia.

- **Hipotético**, el cual se sustenta en la manipulación de variables a través de la formulación y demostración de la hipótesis.
- **Deductivo**, porque la investigación parte de una base teórica, antecedentes y referencias biográficas para su planteamiento. Así mismo tiene por característica que va de lo general a lo particular.

#### 3.4. NIVEL O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel o alcance de la investigación correlacional, Tuvo como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más

variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación entre la V1 Inserción al Trabajo y V2. Rol de la familia.



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.5.1. POBLACIÓN

La población universo es de 380 Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno. Por ser una población de gran cantidad se sacó una población muestra para realizar el estudio.

#### 3.5.2. MUESTRA

La muestra que se ha empleado para la presente investigación corresponde a una muestra probabilística de tipo aleatorio estratificado, ya que la muestra tiene que ser estrictamente representativa, para que garantice que cada elemento de la población tenga la misma posibilidad de ser seleccionado, para lo cual se aplicó la fórmula que estadísticamente se dio a conocer, un número exacto de personas con discapacidad física considerando lo siguiente:

Dónde:

N = 380 = Tamaño de la población total

P = 0.50 = Probabilidad favorable inicial

$Q = 0.50$  = Probabilidad desfavorable inicial

$\alpha = 0.05$  = Nivel de significancia = 95% de nivel de confianza

$Z = 1.96$  = Nivel de confianza e = 0.17 = Error planteado

$E = 0,085$  = E . P (error de la muestra) = 8.5%

$$n_0 = \frac{(Z)^2 (P)(Q)}{(E)^2} =$$

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)}{(0.085)^2} = \frac{(3.84)(0.25)}{(0.007225)} = \frac{(0.96)}{0.007225} = 132.8 = 133$$

$$SI \dots \frac{n_0}{N} = \frac{133}{380} = 0.35 > 0.05 \text{ Se corrige}$$

Como  $133/380 = 0,35 > 0,05$ , Entonces se procede a corregir la muestra utilizando la siguiente formula.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} =$$

$$\frac{133}{1 + \frac{(133 - 1)}{380}} = \frac{133}{1.347} = 98.73$$

$$n = 99$$

#### Fracción de Muestreo

$$f = \frac{n}{N} = \frac{98.73}{380} = 0.26$$



**Muestra estratificada**

<b>Estratos en la Población (Personas con discapacidad por edades)</b>	<b>N° de personas con Discapacidad Física</b>	<b>Determinación del tamaño de los estratos muestrales</b>	<b>N° de personas con discapacidad física en la Muestra</b>
17 – 24	90	90 x 0.26	24
25 – 32	130	130 x 0.26	34
33 – 40	100	100 x 0.26	26
41 – 48	60	60 x 0.26	15
99 Personas con discapacidad física			99

FUENTE: Elaboración de cuadro por la investigadora de la Facultad de Trabajo Social UNA a las PCD física agremiados a la FEDDIP – 2015.

El tamaño total de la Poblacion es de 380 personas con discapacidad física para ello se trabajo con una muestra probabilística de tipo aleatorio estratificado, ya que la muestra tiene que ser estrictamente representativa, de las cuales se obtubo como resultado 99 personas con discapacidad física para a aplicación del Instrumento.

**3.6.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:**

**3.6.1. TÉCNICAS:**

- a. **La Escala de Liker**, la cual es una escala psicométrica que se utilizó en la encuesta de investigación, donde se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo de una pregunta con respecto a las variables, con un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas al tema que permitió recolectar datos que sirvió para contrastar la hipótesis.
- b. **La encuesta** Es un proceso para recopilación de datos que me permitió obtener datos cuantitativos de la población estudiada. Se realizó a través de la técnica de escala de Likert, para la recopilación de información de la población muestra, lo

que permitió obtener de manera ordenada la información y permitió corroborar la hipótesis del presente estudio.

- c. La Revisión Bibliográfica:** Se ha revisado distintas fuentes bibliográficas para apoyarse de aportes teóricos, el cual ha permitido realizar la interpretación de los resultados.

### 3.6.2. INSTRUMENTO:

- a. Ítems de Likert:** Es una estructura que presenta que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones sobre hechos o fenómenos sociales.
- b. Cuestionario:** Es el instrumento que ha permitido recolectar información de 99 personas con discapacidad.
- c. Fichas bibliográficas:** Este instrumento ha sido utilizado durante la revisión bibliográfica a diferentes académicos, libros e información virtual, instrumento que ha sido de suma importancia para el uso de citas bibliográficas.

### 3.7. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó como instrumento la encuesta a través de la técnica de escala de liker para la recolección de datos en función a las variables, con una muestra de 99 Personas con discapacidad física agremiadas a la FEDDIP.

**Localización de la fuente:** Personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP.

Preparacion para analizar los datos: Base de datos

**Variable 1, Inserción al Trabajo:** La técnica que se utilizo fue la encuesta con preguntas y alternativas para la recopilación de información.

**Variable 2, Rol de la Familia:** La técnica que se consideró son Ítems de la escala de Liker para la recopilación de información.

**Muestra:** es de 99 Personas con discapacidad física.

### 3.8. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS

Se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

- Como primer momento se hizo la clasificación de Información, ya que es una etapa básica en el tratamiento de datos. Se efectuó con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables. Se aplicó la estadística descriptiva para cada variable. Se hizo la codificación de los instrumentos, procediendo con el vaciado de los datos al programa SPSS (Programa estadístico para el análisis de datos en áreas sociales). Elaboración de cuadros de doble entrada.
- Para contrastar la hipótesis de asociación se utilizará la estadística de correlación de Pearson.

### 3.9. PLAN DE TRATAMIENTO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Los coeficientes de correlación son medidas que indican la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las 2 variables y en qué medida se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1. Su magnitud indica el grado de asociación entre las variables:

#### **Hipótesis Nula H<sub>0</sub>:**

No existe relación significativa de la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP \_ Puno 2015.

#### **Hipótesis Alterna H<sub>a</sub>:**

Existe relación significativa de la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP \_ Puno 2015.

### 3.10. NIVEL DE SIGNIFICANCIA

El nivel de significancia o error que se eligió para esta investigación es del 5%

que es = a 0.05, lo que significa que los resultados de la presente investigación tiene un nivel de confianza del 95%.

### 3.11. PRUEBA ESTADÍSTICA:

Para la presente investigación se utilizó como prueba estadística el coeficiente de correlación de Pearson el cual está diseñado para variables cuantitativas, asimismo, es un índice que mide el grado de variación entre distintas variables relacionadas linealmente.

El coeficiente de correlación de Pearson viene definido por la siguiente expresión:

$$r = \frac{n \sum xy - [(\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum y)^2]}}$$

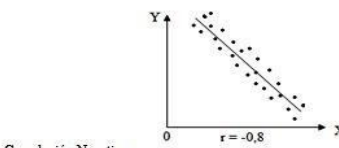
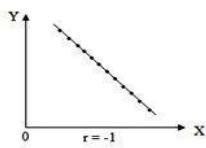
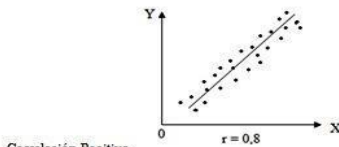
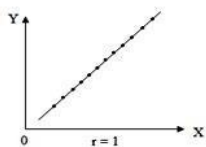
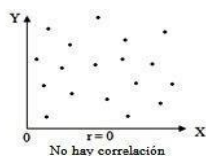
#### Interpretación:

- El coeficiente de correlación, r, presenta valores entre  $-1$  y  $+1$ .
- Cuando r es próximo a 0, no hay correlación lineal entre las variables. La nube de puntos está muy dispersa o bien no forma una línea recta. No se puede trazar una recta de regresión.
- Cuando r es cercano a  $+1$ , hay una buena correlación positiva entre las variables según un modelo lineal y la recta de regresión que se determine tendrá pendiente positiva, será creciente.
- Cuando r es cercano a  $-1$ , hay una buena correlación negativa entre las variables según un modelo lineal y la recta de regresión que se determine tendrá pendiente negativa: es decreciente.

**Niveles del coeficiente de correlación de Pearson**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**COEFICIENTE DE CORRELACION DE KARL PEARSON**



Ejemplos de diagramas de dispersión con diferentes valores del coeficiente de correlación ( $\rho$ )

#### IV. RESULTADOS Y DISCUCION

El estudio de la presente investigación pretende conocer en qué medida la inserción al trabajo guarda relación con el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP”.

Ya que algunas familias de las personas con discapacidad física no les facilitan el apoyo suficiente para que puedan desarrollar sus habilidades y capacidades, convirtiéndose estas en personas dependientes de su familia. Según: Sánchez (2012), el rol que juega la familia es fundamental para la protección, estabilidad, conformación de valores, es motor y freno de acciones diversas, genera orgullo, sentido de pertenencia y es fuente de satisfactores y tristezas, alegrías y tristezas que forman parte del vivir cotidiano.

A continuación presentaremos las tablas, los mismos que fueron obtenidos a través de la aplicación del instrumento que nos muestra claramente la corroboración de la hipótesis planteada las mismas que se presentan de la siguiente manera:

##### 4.1 RESULTADOS PARA LA HIPOTESIS GENERAL

“Existe relación significativa de la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad afiliados a la FEDDIP - Puno”.

Se considera aquellos cuadros, donde se encuentra la variable: inserción al trabajo con las dimensiones; habilidades de las cuales se relaciona con el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP.

**Tabla 1: Inserción al campo laboral según información que le brinda la familia**

**sobre sus derechos laborales**

Inserción al campo laboral	Orientación de la familia para buscar trabajo								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Por recomendación	-	-	15	10.1	5	5.1	4	4.0	24	24.3
Visitando instituciones	1	1.0	4	4.0	-	-	-	-	5	5.0
Buscando por internet	-	-	14	14.1	36	36.4	6	6.1	56	56.6
Participando en política	4	4.0	-	-	6	6.1	4	4.0	14	14.1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.0</b>	<b>37</b>	<b>37.2</b>	<b>47</b>	<b>47.6</b>	<b>14</b>	<b>14.1</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 1, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 36.4% indican que para insertarse al campo laboral buscan trabajo por medio del internet y así mismo su familia Casi siempre les orienta la manera de cómo deberían o donde buscar trabajo para entrar al ámbito laboral, por ello se dice que la familia forma un vínculo entre lo que es bueno o malo para la sociedad y uno mismo, también motiva a que las personas con discapacidad física accedan a un centro de educación ya que es necesario que ellos puedan prepararse para poder competir con las demás personas “...el entorno que nos influye en el aprendizaje de la competencia laboral de la persona con discapacidad es la familia...” Muntaner (2008), que también están insertas al campo laboral.

En un menor porcentaje se tiene el 1.0% donde indica que para insertarse laboralmente accede a instituciones para preguntar si necesitan personas para trabajar y así mismo su familia no le orienta “...la familia no le proporciona seguridad y bienestar, tampoco se expresa libremente, esta convivencia implica que no aprenda ni escuche debidamente con todos los miembros de la familia...” Pinzón (2010), para que pueda acceder a un puesto laboral e indica que por la falta de orientación por parte de la familia le es muy difícil conseguir un puesto laboral.

**Hipótesis Nula H<sub>0</sub>:**

No existe relación significativa de la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP \_ Puno.

**Hipótesis Alterna H<sub>a</sub>:**

Existe relación significativa de la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física afiliados a la FEDDIP \_ Puno.

Fórmula para la prueba de hipótesis según la Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n \sum xy - [(\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Datos de la Tabla (Anexos)**

$$\sum x = 4319$$

$$\sum y = 4316$$

$$\sum x^2 = 127941$$

$$\sum y^2 = 128186$$

$$\sum x*y = 127895$$

$$r = \frac{99(24926) - (1831)(1328)}{\sqrt{[99(34491) - (1831)^2][99(18462) - (1328)^2]}}$$

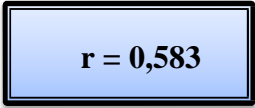
$$r = \frac{2467674 - 2431568}{\sqrt{[3414609 - 3352561] [1827738 - 1763584]}}$$

$$r = \frac{36106}{\sqrt{[62048] [64154]}}$$



$$r = \frac{36106}{\sqrt{3980627392}}$$

$$r = \frac{36106}{63092.213402}$$

**r = 0,583**

De acuerdo a los datos obtenidos según la formula del coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0.583$ , entonces podemos decir que existe una correlación positiva moderada porque es mas proximo a la unidad que al cero, por tanto rechazamos la hipotesis nula y aceptamos la hipotesis alterna porque existe una relacion significativa entre la Inserción al Trabajo y el Rol de la familia de las Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP Puno 2015, para que las personas con discapacidad puedan insertarse al campo laboral tuvieron que estudiar y contar con el apoyo de su familia porque es fundamental y necesario contar con la familiaya que es el entorno donde las personas con discapacidad reciben proteccion, estabilidad emocional, valores y sobre todo el apoyo para motivarlos en salir adelante. Por otra parte las personas con discapacidad que no pudieron alcanzar un grado de estudios superiores universitarios o tecnicos indican que el apoyo de su familia fue deficiente y que tuvieron que emprender un negocio para tener una independendencia economica para cubrir sus necesidades basicas.

#### 4.2. RESULTADOS PARA LA HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 1:

“Existe relación significativa de la formación laboral y el rol de la familia de las personas con discapacidad Física agremiados a la FEDDIP Puno”.

Se considera aquellos cuadros, donde se encuentra la variable: inserción al trabajo con las dimensiones; Formación laboral de las cuales se relaciona con el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP.

**Tabla 2: Grado de instrucción según sexo de las personas con discapacidad física**

Grado de Instrucción	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino			
	N	%	N	%	N	%
Primaria	6	6.1	2	2.0	8	8.1
Secundaria	14	14.1	5	5.1	19	19.2
Técnico	16	16.2	16	16.2	32	32.3
Universitario	7	7.1	27	27.3	34	34.3
Sin instrucción	-	-	6	6.1	6	6.1
Total	43	43.4	56	56.6	99	100

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 2 observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 27.3% de la población encuestada son del sexo masculino y que a su vez su grado de instrucción es universitaria, estas personas manifiestan que tuvieron el apoyo de su familia para poder alcanzar un nivel de educación superior a pesar de las dificultades ...”las personas con discapacidad cuentan con la capacidad de explorar su entorno...” Muntaner (2008) que tuvieron para movilizarse hasta su centro de estudios y en algunos casos de carencia económica. Actualmente estas personas con discapacidad física tienen mayor oportunidad para poder ingresar al campo laboral, social y económico por tanto podrán desenvolverse con mayor facilidad y estar preparados para cualquier situación que se presente en su vida personal y de trabajo.

Por otro lado se tiene en un menor porcentaje el 6.1% de personas con discapacidad física, donde indican que son del sexo femenino y pudieron alcanzar el grado de instrucción primaria, manifiestan que no tuvieron el suficiente apoyo de parte de su familia ya que la creencia en su hogar era que las mujeres no estudian, si no mas bien que ellas deberian de prepararse para los queaceres del hogar “...contar con un grado de instrucción no implica romper el ciclo de pobreza y enfermedad ya que la persona vive en una sociedad que cambia de manera constante...”, Chan (2010) y mas que si tenian una discapacidad física, pero si alcanzaron el grado de primaria para que aprendieran lo basico como es sumar, restar y leer. En la actualidad a estas personas con discapacidad física les resulta muy difícil conseguir trabajo ya que no tienen un grado de instrucción superior para buscar un trabajo en Instituciones publicas o privadas, dedicandose al comercio para poder subsistir. Por tanto es importante contar con estudios superiores ya que hoy en día vivimos en una sociedad que cambia de manera constante y además cada vez exige más conocimientos por lo que estudiar y formarse, mantiene a las personas informadas, preparadas y les facilita la entrada al mundo laboral.

**Tabla 3: Grado de instrucción según apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades**

Grado de instrucción	Apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Primaria	4	4.0	3	3.0	-	-	-	-	7	7.1
Secundaria	3	3.0	8	8.1	-	-	-	-	11	11.1
Técnico	-	-	13	13.2	21	21.2	4	4.0	38	38.4
Universitario	-	-	4	4.0	3	3.0	30	30.3	37	37.3
Sin instrucción	3	3.0	3	3.0	-	-	-	-	6	6.1
Total	10	10.1	31	31.3	24	24.2	34	34.3	99	100

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 3, observamos que el 100%, representan a 99 personas con discapacidad física, donde el 30.3% de la población encuestada indica que su grado de Instrucción es Universitaria para ello tuvieron siempre el apoyo de su familia en el desarrollo de sus habilidades, es decir que las personas con discapacidad física que lograron contar un nivel superior universitario "...lo mas importante es que las experiencias, fortalezas o debilidades y valores se forjan en la familia..." Sanchez (2012), han contado con el apoyo de su familia, esto implica que tendrán mayor oportunidad en el ámbito laboral ya sea en el Sector Público o privado con una buena remuneración para satisfacer sus necesidades ya que la formación laboral es de mucha importancia sobre todo para las personas con discapacidad física pues esto les permitió tener éxito laboral y un estilo de vida más estable y cómoda para que puedan salir adelante, ser independientes y no ser una carga para sus familiares teniendo oportunidad en las diferentes esferas como social, económico y el ámbito laboral sintiéndose útiles y que su discapacidad no sea un impedimento para que pudieran ser profesionales.

Por otro lado se tiene un 3.0% de personas con discapacidad física que no cuentan con un grado de instrucción porque su familia nunca les apoyaron en el desarrollo de sus habilidades por motivo de la ausencia de economía en su hogar como también no tuvieron confianza en ellos por la condición de discapacidad física en la que se encontraban. "...incumplimiento de roles en la familia, genera inestabilidad emocional en las personas con discapacidad física que forman parte de un hogar..." Sanchez (2012), lo que implica que estas personas no cuentan con una estabilidad laboral ya que no tuvieron la oportunidad de contar con un nivel superior ya que hoy en día vivimos en una sociedad que cambia de manera constante y además cada vez exige más conocimientos por lo que estudiar y formarse, mantiene a las personas informadas, preparadas y les facilita la entrada al mundo laboral.

Coeficiente de correlación bivariada Pearson para la Tabla 3

		Grado de instrucción	Apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades
Grado de instrucción	Correlación de Pearson	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	99	99
Apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	,55	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de hipótesis estadística de correlación de Pearson determina que existe una relación significativa entre el grado de Instrucción y el apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades de la persona con discapacidad física, debido a que el grado de significancia es igual a 0, mucho menor al error de significancia de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95% en los resultados de ambas variables y se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,552$  indicando que existe una correlación positiva moderada porque está más próximo a la unidad que al cero.

**Tabla 4: Insercion al campo laboral según informacion que le brinda la familia sobre sus derechos laborales**

Inserción al campo laboral	Información que le brinda la familia sobre sus Derechos laborales								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Por recomendación	5	5.1	10	10.1	5	5.1	4	4.0	24	24.3
Visitando a instituciones	1	1.0	4	4.0	4	4.1	11	11.1	20	20.2
Buscando por medio de internet	-	-	4	4.0	3	32.3	5	5.1	41	41.4
Participando en la política	-	-	4	4.0	6	6.1	4	4.0	14	14.1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6.1</b>	<b>22</b>	<b>22.2</b>	<b>47</b>	<b>47.5</b>	<b>24</b>	<b>24.2</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 4, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 32.3% de la población encuestada indica que para insertarse al campo laboral acceden a buscar trabajo por medio del internet y que su familia siempre le brinda información sobre sus derechos laborales como persona con discapacidad para que puedan beneficiarse y tener acceso a un puesto laboral en una institución y/o empresa de acuerdo a sus derechos como consta en la Ley 29973 y la Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad, el hecho de contar con un trabajo remunerado implica que la persona podrá cubrir sus necesidades “...el trabajo no implica que la persona podrá afrontar las dimensiones de exclusión...” Carbonell (2008), por ello es importante que la familia se mantenga informada y a su vez informe al miembro con discapacidad física sobre sus derechos como también la familia brinde un apoyo emocional estable para dentro del hogar.

Por otro lado observamos en un menor porcentaje que el 1.0% de personas con discapacidad física indica que para insertarse al campo laboral visita a las instituciones públicas y privadas indagando si existe alguna plaza vacante para ocupar el puesto de

trabajo, y que su familia nunca le ha brindado información sobre sus derechos laborales, esto a causa de que su familia no tiene conocimiento que las personas con discapacidad tienen normas legales que ampara a las personas con discapacidad en el ámbito laboral como por ejemplo cuando una persona con discapacidad se presenta a una convocatoria pública, ya que en la actualidad "...la entidad empleadora tiene la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5%, siempre en cuando la persona cumpla con los requisitos y que a su vez tendrá una Bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación..." (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad)

"...Artículo 45 Derecho al Trabajo. La persona con discapacidad tiene derechos 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. 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%. En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, las personas con discapacidad que cumplan 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..." (Ley 29973 Ley General de la persona con discapacidad).

Coeficiente de correlación bivariada Pearson para la Tabla 4

		Información que brinda la familia sobre sus Derechos laborales	Inserción al campo laboral
Información que brinda la familia sobre sus Derechos laborales	Correlación de Pearson	1	,513**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	99	99
Inserción al campo laboral	Correlación de Pearson	,513**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de hipótesis estadística de correlación de Pearson determina que existe una relación significativa entre la inserción al campo laboral y la información que le brinda la familia sobre sus derechos de la persona con discapacidad, debido a que el grado de significancia es igual a 0, mucho menor al error de significancia de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95% en los resultados de ambas variables y se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,513$  indicando que existe una correlación positiva moderada porque está más próximo a la unidad que al cero.

**Tabla 5: Situacion laboral según apoyo de la familia en el trámite del documento**



**de identidad de discapacidad**

Situación laboral actual	Apoyo de la familia en el trámite del Documento de Discapacidad									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Contrato Temporal	5	5.1	12	12.1	20	20.2	2	2.0	39	39.4
Nombrado	9	9.1	2	2.0	9	9.1	6	6.1	26	26.4
Trabajo independiente	3	3.0	9	9.1	-	-	-	-	12	12.1
Desempleado	-	-	2	2.0	7	7.1	13	13.1	22	22.2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17.2</b>	<b>25</b>	<b>25.3</b>	<b>36</b>	<b>36.4</b>	<b>21</b>	<b>21.2</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física afiliados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 5, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 20.2% de la población encuestada indica que la situación laboral actual en la que se encuentran es con contrato temporal y así mismo su familia casi siempre le apoyó en el trámite del Documento de Identidad de Discapacidad, lo que indica que la familia fue parte en reunir los requisitos para inscribirse en el Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad CONADIS ya que aquellos que cuentan con el Carnet están reconocidos ante el estado peruano, y a su vez pueden beneficiarse de los derechos que otorgan en las Normas Nacionales e internacionales, por tanto indican que estas personas hicieron el uso de su Documento de Identidad de Discapacidad para acceder a un centro de trabajo "...toda persona con discapacidad tiene derechos 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 y que a su vez obtuvieron la 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..."

(Artículo 45 de la Ley 29973 Ley de la Persona con Discapacidad).

Por otro lado en un menor porcentaje se observa el 2.0% de personas con discapacidad, indican que su situación laboral son de nombrados y que su familia a veces lo apoyo en el trámite de su Documento de Identidad de Discapacidad ya que al contar con su Documento pudieron beneficiarse de los derechos que dan a conocer en la Ley 29973 ley de la persona con discapacidad y la Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad llegando a poder nombrarse en su centro de Trabajo. "...La exclusion de la persona al campo laboral no permite que la persona acceda a la esfera cultural y social..." (Carbonell 2008).

**Tabla 6: Utilidad de las normas legales según apoyo de la familia en el trámite del documento de identidad de discapacidad**

Utilidad de Normas Legales	Apoyo de la familia en el trámite del Documento de Identidad de Discapacidad								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Me permite acceder a un puesto laboral	8	8.1	2	2.0	31	31.4	5	5.1	46	46.5
Me permitirá tener una jubilación anticipada	7	7.1	19	19.2	2	2.0	1	1.0	29	29.3
Algunas instituciones no cumplen con los derechos de las PCD	-	-	4	4.0	1	1.0	9	9.1	14	14.1
No considero las normas en mi situación laboral	2	2.0	-	-	2	2.0	6	6.1	10	10.1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17.2</b>	<b>25</b>	<b>25.3</b>	<b>36</b>	<b>36.4</b>	<b>21</b>	<b>21.2</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 6, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 31.4% de la población encuestada indica que las Normas laborales para personas con discapacidad le permiten acceder a un puesto de trabajo y así mismo su familia le apoyo casi siempre en el trámite del Documento de Identidad

de Discapacidad, por ello manifiestan que es muy importante que las personas con discapacidad este en constante comunicación con su familia para recibir el apoyo y/o orientación para contar con su Documento de Identidad de Discapacidad porque les permite tener beneficios laborales para ingresar a un puesto laboral como la bonificación del 15%, “...las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y alcance el puntaje aprobatorio...” (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad) la cuota de empleo y ajustes razonables, y si no cuentan con este documento no son reconocidos por el estado como personas con discapacidad y tampoco son beneficiados por las normas para las personas con discapacidad.

Por otro lado en un menor porcentaje se tiene el 1.0% donde menciona que obtuvo su jubilación anticipada ya que su familia siempre les apoyó en el trámite de su Documento de Identidad de Discapacidad para que pudieran beneficiarse de las Leyes y Normas para personas con discapacidad, por tanto es indispensable que la persona con discapacidad cuente con el apoyo y se mantengan en constante comunicación dentro del entorno familiar “...la dinámica familiar no depende de la economía y tecnología...” Sanchez (2012), para mantenerse informados a los miembros de la familia sobre sus inquietudes.

**4.2. RESULTADOS PARA LA HIPOTESIS ESPECÍFICO N° 2**

“Existe una relacion significativa de las habilidades y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP Puno”.

Se considera aquellos cuadros, donde se encuentra la variable: inserción al trabajo con las dimensiones; habilidades de las cuales se relaciona con el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP.

**Tabla 7: Desarrollo de habilidades según apoyo de la familia para el logro de sus objetivo**

Desarrollo de habilidades	Apoyo de la familia para el logro de sus Objetivos								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Trabajos de manualidades	6	6.1	4	4.0	5	5.1	2	2.0	17	17.2
Carrera Profesional y/o Técnica	1	1.0	20	20.2	32	32.3	9	9.1	62	62.6
Negocio	1	1.0	1	1.0	10	10.1	2	2.0	14	14.1
Música y canto	-	-	-	-	2	2.0	-	-	2	2.0
Dibujo y pintura	-	-	1	1.0	2	2.0	1	1.0	4	4.0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8.1</b>	<b>26</b>	<b>26.2</b>	<b>51</b>	<b>51.5</b>	<b>14</b>	<b>14.1</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 7, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 32.3% de la población encuestada indica que para lograr el desarrollo sus habilidades tuvieron que estudiar una carrera profesional y/o técnica y que el apoyo que recibieron por parte de su familia para el logro de sus objetivos fue casi siempre, porque al contar con estudios superiores les permite ser personas activas laboralmente “...la creatividad, el liderazgo son aprendidos en sus centro de preparacion y los convierte en empleados competentes...” Alles, Martha (2006), ya que hoy en día vivimos en una sociedad que cambia de manera constante y además

cada vez exige más conocimientos por lo que estudiar y formarse, mantiene a las personas informadas y preparadas, por ello es importante contar con el apoyo de la familia para que ellos mismos pudieran enfrentar a las adversidades que se presentan en la sociedad.

Por otro lado se tiene el 1.0% que manifiesta haber desarrollado sus habilidades en el negocio ya que no tubo la oportunidad de estudiar en un centro de formacion profesional asi mismo nunca tuvo el apoyo de su familia para lograr sus objetivos como acceder a una institución superior universitaria o técnica para su formacion profesional “...las actividades informales se han caracterizado por falta de proteccion social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales...” Mendez (2011), por ello se dedicó a realizar la actividades de negocio y descubrió que tenía habilidades para poder ofrecer a las personas sus productos que expende.

Coeficiente de correlación bivariada Pearson para la Tabla 7

		Desarrollo de habilidades	Apoyo de la familia en el logro de Sus objetivos
Desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	99	99
Apoyo de la familia en el logro de sus objetivos	Correlación de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de hipótesis estadística de correlación de Pearson determina que existe una relación significativa entre desarrollo de habilidades y el apoyo de la familia en el cumplimiento de objetivos de la persona con discapacidad, debido a que el grado de significancia es igual a 0, mucho menor al error de significancia de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95% en los resultados de ambas

variables y se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,492$  indicando que existe una correlación positiva moderada porque está más próximo a la unidad que al cero.

**Tabla 8: Sentimiento que generan las habilidades segun aceptacion de la discapacidad en la familia**

Sentimientos que genera las habilidades	Aceptación de la discapacidad en la familia								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estabilidad emocional estable	-	-	2	2.0	48	48.4	36	36.4	86	86.8
Estabilidad emocional media	3	3.0	1	1.0	-	-	5	5.1	9	9.1
Estabilidad emocional inestable	3	3.0	1	1.0	-	-	-	-	4	4.0
Total	6	6.0	4	4.0%	48	48.4	41	41.5	99	100

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la Tabla 8, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 48.4% de la población encuestada indica que las habilidades aprendidas les generó sentimientos de estabilidad emocional estable ya que su familia casi siempre aceptó su discapacidad brindandole el apoyo necesario “...dentro de la familia se forjan las experiencias fortalecidas o debilidades que perduran en la vida...” Sanchez (2012) ya que la familia juega un papel muy importante en la vida de la persona con discapacidad porque la familia es fuente de satisfactores, como bien se sabe que las personas en esta condición son más vulnerables, por ello se dice que la familia juega un rol fundamental en la vida de la personas con discapacidad.

Por otro lado en un menor porcentaje se observa el 1.0% de personas con discapacidad física indican que las habilidades aprendidas le genero sentimientos de inestabilidad emocional y que su familia a veces acepta su discapacidad “...la convivencia en el hogar implica escuchar y comunicarse devidamente echos que no siempre sucede en

todos los hogares...” Pinzon (2010), sabiendo que las personas con discapacidad son vulnerables por la situación en la que se encuentran e incluso hasta mantiene un baja autoestima y esto hace que sean inestables en sus actitudes e interés y sientan depresión, ira y culpabilidad, provocando una depresión en las personas con discapacidad “...la familia no brindo proteccion ni estabilidad emocional ...” Sanchez (2012), conllevando a formar una persona con baja autoestima.

**Tabla 9: Competencia laboral según participacion en actividades sociales en familia**

Desarrollo de competencias laborales	Participación en actividades sociales en familia								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Trabajo en equipo	-	-	29	29.4	2	2.0	1	1.0	32	32.4
Transformar e innovador	-	-	-	-	6	6.1	3	3.0	9	9.1
Uso de técnicas y estrategias	2	2.0	17	17.2	10	10.1	8	8.1	37	37.4
Competencia empresarial	-	-	1	1.0	3	3.0	12	12.1	16	16.1
Actuar adecuada y asertivamente	-	-	1	1.0	-	-	4	4.0	5	5.0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2.0</b>	<b>48</b>	<b>48.6</b>	<b>21</b>	<b>21.2</b>	<b>28</b>	<b>28.2</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 9, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 27.4% de la población encuestada indica que una de sus competencias laborales es el trabajo en equipo y así mismo su familia a veces les hace participe de sus actividades sociales que organizan o les invitan para que puedan socializar con las demás personas y experimentar nuevas situaciones, tambien indican que les gusta el trabajo en equipo “...influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo...” Mertens (2008) que se presenten porque bien se sabe que cuando una actividad o problema es mejor resuelta o realizada

en equipo ya que es ahí donde cada una de las personas da su aportación y se genera nuevas ideas.

Por otro lado en un menor porcentaje se tiene el 1.0% donde la persona con discapacidad indica que desarrollon la competencia empresarial y para el emprendimiento. así mismo su familia a veces les hace participes de sus actividades sociales “...familia como mediador, la persona desde su infancia va adaptandose y conformando la personalidad...” Derbez (2004) de acuerdo al tipo de actividad que se presente esto por motivo de su discapacidad fisica ya que el acceso para movilizarse es limitado

Coeficiente de correlación bivariada Pearson para la Tabla 9

		Competencias laborales	Participación de actividades
Competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	99	99
Participación de actividades sociales en familia	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	99	99

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de hipótesis estadística de correlación de Pearson determina que existe una relación significativa entre el grado de Instrucción y el apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades de la persona con discapacidad, debido a que el grado de significancia es igual a 0, mucho menor al error de significancia de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95% en los resultados de ambas variables y se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,529$  indicando que existe una correlación positiva moderada porque está más próximo a la unidad que al cero.



**Tabla 10: Frecuencia de acceso a cursos y/o capacitaciones según orientación de la familia para mantener el trabajo**

Frecuencia de acceso a cursos y/o Capacitaciones	Orientación de la familia para mantener el trabajo								Total	
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Anualmente	-	-	11	11	38	38	3	3	52	52
Dos veces por Año	-	-	2	2	11	11	7	7	20	20
No asisto a ninguno	6	6	-	-	13	13	8	8	27	27
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 10, observamos que el 100%, representan a 99 personas con discapacidad física, donde el 38% de la población encuestada indica que asisten anualmente a cursos y/o capacitaciones y así mismo su familia casi siempre les orienta para que puedan mantener su trabajo, indicándoles que se especialicen y sigan cursos para fortalecer sus conocimientos y ser más competentes en el ámbito laboral y en caso de personas que se dedican al comercio se capacitan en temas del buen trato al usuario ya que siempre ha sido importante, y hoy en día lo es más que nunca contar con conocimiento para ser personas emprendedoras y nadie nace o es capaz de aprender desde el principio todo lo que necesitará para sobresalir en el futuro como en su negocio o carrera profesional. Sea cual sea el tipo de trabajo que realice, cambiará. Porque hoy en día existe competencia en todo ámbito por ello las personas con discapacidad deben estar preparadas para los cambios.

En un menor porcentaje del 6% indican que no acceden a ningún tipo de cursos y/o capacitaciones y a su vez su familia nunca les a orientado con consejos para que puedan mantener su trabajo “...el contexto familiar no siempre es el espacio donde se adquieren experiencias educativas e informacion...” Muntaner (2008), puesto que manifiestan

que no saben dónde, quienes, dan o realizan los cursos y/o capacitaciones “...la inadecuada información limita obtener un empleo remunerado...” Carbonell (2008) , por ello es que no pudieron asistir, pero si cuentan con la predisposición de querer fortalecer sus conocimientos para emprender laboralmente y se mas independientes.

Coefficiente de correlación bivariada Pearson para la Tabla 10

		Frecuencia de acceso a cursos o Capacitaciones	Orientación de la familia para mantener el trabajo
Frecuencia de acceso a cursos o Capacitaciones	Correlación de Pearson	1	,470*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	99	99
Orientación de la familia para mantener el	Correlación de Pearson	,470**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de hipótesis estadística de correlación de Pearson determina que existe una relación significativa entre el grado de Instrucción y el apoyo de la familia en el desarrollo de habilidades de la persona con discapacidad, debido a que el grado de significancia es igual a 0, mucho menor al error de significancia de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95% en los resultados de ambas variables y se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,470$  indicando que existe una correlación positiva moderada porque está más próximo a la unidad que al cero.

**Tabla 11: Competencia laboral según auto aceptación de la discapacidad**

Competencias laborales	Aceptas tu discapacidad						Total	
	Aveces		Casi siempre		Siempre			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajo en Equipo	12	12.1	40	40.4	2	2.0	17	17.2
Capacidad para transformar e innovador	12	12.1	-	-	2	2.0	24	24.2
Capacidad del uso de técnicas y estrategias	5	5.1	-	-	5	5.1	37	37.4
Capacidades para crear, liderar	-	-	4	4.0	12	12.1	16	16.2
Actuar adecuada y asertivamente	-	-	3	3.0	2	2.0	5	5.1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>29.3</b>	<b>47</b>	<b>47.4</b>	<b>23</b>	<b>23.2</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicado por la Bach. T. S. Yeny Leonor Lima Miranda a Personas con Discapacidad Física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.

En la presente Tabla 11, observamos que el 100%, representa a 99 personas con discapacidad física, donde el 40.4% indican que la competencia laboral que desarrollaron es la del trabajo en equipo y así mismo casi siempre aceptan su discapacidad. Porque ellos saben que para poder cumplir un objetivo se debe de trabajar en equipo aportando nuevas ideas, en cuanto a su discapacidad ya son conscientes de la condición en el que se encuentran por ello que casi siempre aceptan su discapacidad a pesar que les limita a realizar algunas actividades como los que tienen discapacidad en el pie no juegan futbol, los tienen la discapacidad en los brazos no realizan sus actividades con rapidez “...las personas con discapacidad tienen derechos a ajustes razonables en el lugar de trabajo, comprenden las adaptaciones de las herramientas de trabajo...” Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012).

Por otro lado se tiene en un menor porcentaje se tiene el 2.0% que indican que desarrollaron la competencia de transformar e innovar ideas, resultados situaciones de acuerdo a la que se presenten y así mismo siempre aceptan su discapacidad porque ellos

ya tomaron conciencia de que es su situación actual y nada ni nadie cambiara sino más bien lo único que podrán realizar es desarrollar sus capacidades para salir adelante "...la actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio por su propio valer juega un papel de primer orden en el proceso creador..." Mertens (2008), auto aceptación es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como un hecho, como la forma de ser y sentir, ya que sólo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible de ello. Sin auto aceptación la autoestima es imposible. Nos quedamos bloqueados en un hábito de conducta de autor rechazo, el crecimiento personal se ve reprimido y no podemos ser felices.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se puede evidenciar que el 36.4% de personas con discapacidad física buscan trabajo por medio del internet y que casi siempre son orientados por su familia, por otro lado los resultados de acuerdo al coeficiente de correlacion de Pearson es  $r = 0,583$  entonces podemos decir que existe una correlacion positiva moderada porque es más próximo a la unidad que al cero, donde rechazamos la hipotesis nula y aceptamos la hipotesis alterna porque existe una relación significativa entre la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad agremiados a la FEDDIP Puno”.

**SEGUNDA:** El 30.3 % donde predomina el grado de Instrucción es Universitaria ya que su familia siempre apoyaron en el desarrollo de sus habilidades para que accedan a un puesto laboral, el coeficiente de correlacion de Pearson es  $r = 0,552$  indicando que existe una relacion positiva moderada, donde rechazamos la hipotesis nula y aceptamos la hipotesis alterna, concluyendo que existe una relacion significativa entre la formacion laboral y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno, debido a que el grado de significancia es mucho menor al error de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95%.

**TERCERA:** Finalmente el 32.3% de la población indica que desarrollaron sus habilidades adquiriendo una carrera profesional y casi siempre tuvieron el apoyo familiar en el cumplimiento de sus objetivos, el coeficiente de correlacion de Pearson es  $r = 0,492$  indicando que existe una relacion positiva moderada, donde aceptamos la hipotesis alterna, concluyendo que existe una relacion significativa entre las habilidades y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno, debido a que el grado de significancia es mucho menor al error de significancia de 0,05 ó 5% lo que significa que existe un nivel de confianza del 95%.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A las futuras tesis de la Facultad de Trabajo Social, a que realicen investigaciones sobre la temática de discapacidad, con referencia al entorno laboral e inserción laboral, para proponer propuestas de intervención a las entidades que trabajan sobre la temática de discapacidad, que permitan tener una mejor visión de la realidad en el contexto de las personas con discapacidad física.
2. A las instancias que trabaja la temática de discapacidad a nivel nacional CONADIS (Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad), Regional OREDIS (Oficina Regional para la atención a la persona con discapacidad), Local OMAPED (Oficina Municipal de atención a la persona con discapacidad), velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las Personas con discapacidad de acuerdo a las Normas Nacionales e internacionales Ley 29973 Ley general de la persona con discapacidad y Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad, para el acceso a un puesto laboral en instituciones públicas y privada.
3. A CONADIS, OREDIS y OMAPED trabajar en coordinación con el Ministerio del Trabajo para organizar programas de Capacitaciones, brindar asesoría técnica y financiamiento para la implementación del autoempleo para personas con discapacidad y su familia que les permita desarrollar actividades productivas para generar sus propios ingresos ya que no todos cuentan con un grado de instrucción universitario o técnico.
4. Al Ministerio del Trabajo de Puno, crear una bolsa de empleo para las personas con discapacidad de acuerdo a su condición de discapacidad con la que cuenten para disminuir el desempleo y la pobreza en las personas con discapacidad y así puedan acceder a otras esferas como social y económico.

**VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alles, A. (2012). Habilidad personal en el desarrollo del Talento humano. Buenos Aires:  
Basado en competencias.
- Alvarez, A. (2008). Orientacion Laboral y el Trabajo Digno en sociedad. Paraguay:  
Lamas.
- Carbonell, J. (2008). Insercion Laboral. Caracas: Eneva.
- Cardona, A. (2005). Estrategias de Intervencion para las diferentes discapacidades.  
Mexico: Trillas.
- Castilla, R., Cerrillo, R., & Izuzquiza, D. (2009). La inclusion de discapacitados  
intelectuales en el mundo laboral. Revista latinoamericana de eEducacion  
Inclusiva, 29-30.
- Cerezales Mesquita, J. (2009). Formacion laboral de los alumnos en los umbrales del siglo  
XXI. La Habana: Pueblo y Educacion.
- Derbez, J. (2004). Dinamica de la familia. Honduras: El Amauta.
- Jimenez, G. (2007). Relaciones entre padres e hijos adolescentes. Valencia - España:  
Culturals Valencianes.
- Mendez, R. (2011). RTrabajo y empleo y la sociedad actual - Tipos de empleo. Argentina:  
Garzas.
- Mercado, E. (2010). Insercion al trabajo digno. Lima - Peru: Mafer.
- Mertens, L. (Lunes de Septiembre de 2013). Gestion por competencia laboral en la  
empresa y formacion laboral. Obtenido de [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- Muntaner, J. (2008). La persona con retraso mental, Bases para su inclusion social y  
educativa. Malaga: Aljibe Fowler.
- Orggemer, G. (2004). Trabajo Humano. Madrid: Artegraf.
- Perez, B. (2005). Participacion de la familia en actividades culturales. Brasil: Manolo.

Pinzon, T. (2010). La familia y sus acciones en medio de la sociedad. Bogota - Colombia:

Perlas.

Sanchez Mercado, O. (2012). La familia en tiempos de crisis. Madrid: Yosmir.



# ANEXOS



**CUESTIONARIO TIPO LIKERT**

**INSERCIÓN AL TRABAJO Y EL ROL DE LA FAMILIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA AGREMIADOS A LA FEDDIP – PUNO – 2015**

La finalidad del presente es obtener información sobre la inserción laboral y el Rol de la familia de las personas con Discapacidad agremiados a la FEDDIP – Puno 2015. Para lo cual le solicitamos su sincera colaboración para el llenado del presente, cuya información será eminentemente confidencial.

**Instrucciones:** Marque con un aspa “X” solamente una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>I. ROL DE LA FAMILIA</b>					
<b>Auto aceptación</b>					
1. ¿Cuál es tu sexo?					
2. ¿En qué medida aceptas tu discapacidad?					
3. ¿Tu familia te acepta cómo eres?					
<b>Funciones de la Familia</b>					
4. ¿En qué medida tu familia te apoyo en el trámite de tu DID?					
5. ¿tu familia te ayuda a informarte sobre tus derechos laborales?					
6. ¿Tu familia te apoya en el cumplimiento de tus objetivos?					
7. ¿En qué medida tu familia te apoya en el desarrollo de tus habilidades?					
8. ¿En qué medida tu familia te hace participe en sus actividades sociales?					
9. ¿En qué medida tu familia te orienta para mantener tu trabajo?					
10. ¿En qué medida tu familia es sobreprotectora?					
11. ¿En qué medida tu familia te acompaña a buscar un empleo?					

**ESCALA DE LOS ITEMS EN LIKERT**

- Nunca (1)
- Rara Vez (2)
- Algunas veces (3)
- Casi siempre (4)
- Ssiempre (5)

Lea cuidadosamente y marcar con una “X” la respuesta.

### INSERCIÓN AL TRABAJO

#### Formación laboral:

12. Grado de instrucción el que cuentas:
- a) Primaria
  - b) Secundaria
  - c) Técnico
  - d) Universitario
  - e) Sin instrucción
13. ¿Cómo te insertas al campo laboral?
- a) Apoyo de la familia
  - b) Por recomendación
  - c) Visitando a Instituciones
  - d) Buscas por medio del Internet
  - e) Participando en la Política
14. ¿Situación Laboral en la que te encuentras actual?
- a) Nombrado
  - b) Contrato temporal
  - c) Trabajo independiente
  - d) Desempleado
15. ¿Cómo te beneficias de las normas laborales para Personas con discapacidad?
- a) Me permite acceder a un Puesto Laboral
  - b) Permite tener una jubilación anticipada
  - c) Algunas instituciones no cumplen con sus derechos
  - d) No considero las normas en mi situación laboral

#### Habilidades:

16. Competencias laborales
- a) Capacidad de trabajar en equipo
  - b) Capacidad para transformar e innovar
  - c) Capacidad del uso de técnicas y estrategias
  - d) Capacidades para crear, liderar y sostener un negocio por cuenta propia
  - e) Capacidad de actuar adecuada y asertivamente
17. ¿Con que frecuencia accedes a cursos o capacitaciones para actualizarte?
- a) Anualmente
  - b) dos veces por año
  - c) No asisto a ninguno
18. ¿A qué tipo de cursos o capacitaciones asistes?
- a) De acuerdo a mi carrera profesión
  - b) De Producción
  - c) Desarrollo Personal
  - d) Diferentes temas
  - e) No asisto a ninguno

19. ¿Qué sentimientos genera en ti cuando aprendes adquieres tus habilidades?
- a) Estabilidad emocional estable ( )
  - b) Estabilidad emocional media ( )
  - c) Estabilidad emocional inestable ( )
20. ¿Qué habilidades desarrollaste para obtener un trabajo remunerado?
- a) Trabajos de manualidades ( )
  - b) Profesión ( )
  - c) Negocios ( )
  - d) Música y canto ( )
  - e) Dibujo y pintura ( )

<b>TABLA ESTADISTICA PARA LOS RESULTADOS DE LA HIPOTESIS GENERAL</b>				
<b>x</b>	<b>y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X*Y</b>
33	34	1089	1156	1122
35	34	1225	1156	1190
33	33	1089	1089	1089
34	33	1156	1089	1122
34	34	1156	1156	1156
31	33	961	1089	1023
33	33	1089	1089	1089
29	31	841	961	899
32	31	1024	961	992
34	34	1156	1156	1156
34	33	1156	1089	1122
32	32	1024	1024	1024
35	34	1225	1156	1190
32	31	1024	961	992
31	29	961	841	899
32	29	1024	841	928
33	32	1089	1024	1056
29	31	841	961	899
31	34	961	1156	1054
35	34	1225	1156	1190
36	37	1296	1369	1332
33	33	1089	1089	1089
35	35	1225	1225	1225
35	35	1225	1225	1225
34	36	1156	1296	1224
33	35	1089	1225	1155
35	36	1225	1296	1260
35	35	1225	1225	1225
35	35	1225	1225	1225
35	35	1225	1225	1225
36	34	1296	1156	1224
35	35	1225	1225	1225
35	35	1225	1225	1225
32	33	1024	1089	1056
31	30	961	900	930
29	32	841	1024	928
31	32	961	1024	992
33	30	1089	900	990
32	32	1024	1024	1024



32	30	1024	900	960
30	34	900	1156	1020
29	30	841	900	870
32	29	1024	841	928
32	32	1024	1024	1024
29	29	841	841	841
29	29	841	841	841
30	33	900	1089	990
33	33	1089	1089	1089
31	30	961	900	930
31	27	961	729	837
34	34	1156	1156	1156
32	32	1024	1024	1024
31	31	961	961	961
34	34	1156	1156	1156
32	32	1024	1024	1024
33	32	1089	1024	1056
34	32	1156	1024	1088
33	33	1089	1089	1089
31	32	961	1024	992
29	31	841	961	899
30	32	900	1024	960
30	31	900	961	930
34	35	1156	1225	1190
31	32	961	1024	992
33	34	1089	1156	1122
29	28	841	784	812
32	34	1024	1156	1088
32	34	1024	1156	1088
33	35	1089	1225	1155
34	35	1156	1225	1190
34	34	1156	1156	1156
33	35	1089	1225	1155
34	35	1156	1225	1190
32	33	1024	1089	1056
32	32	1024	1024	1024
32	34	1024	1156	1088
31	33	961	1089	1023
32	32	1024	1024	1024
28	28	784	784	784
31	31	961	961	961
30	30	900	900	900
29	30	841	900	870
29	29	841	841	841

30	30	900	900	900
32	31	1024	961	992
32	30	1024	900	960
30	30	900	900	900
31	30	961	900	930
31	30	961	900	930
31	29	961	841	899
31	34	961	1156	1054
31	35	961	1225	1085
28	31	784	961	868
30	31	900	961	930
32	33	1024	1089	1056
31	32	961	1024	992
30	29	900	841	870
31	32	961	1024	992
30	32	900	1024	960
<b>4319</b>	<b>4316</b>	<b>127941</b>	<b>128186</b>	<b>127895</b>

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TITULO: INSERCIÓN AL TRABAJO Y EL ROL DE LA FAMILIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA AGREMIADOS A LA FEDDIP – PUNO – 2015**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO	INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida la inserción al trabajo guarda relación con el rol de la familia de las personas con discapacidad agremiados a la FEDDIP – Puno 2015</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>- ¿En qué medida la formación laboral guarda relación con el rol de la familia de las personas con discapacidad agremiados a la FEDDIP – Puno 2015?</p> <p>- ¿En qué medida las habilidades guarda relación con el rol de la familia de las persona con discapacidad agremiados a la FEDDIP – Puno 2015?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar la relación que existe entre la inserción al trabajo y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>- Determinar la relación que existe entre la formación laboral y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre habilidades y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa de la inserción al trabajo con el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Existe relación significativa de la formación laboral y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.</p> <p>Existe una relación significativa de las habilidades y el rol de la familia de las personas con discapacidad física agremiados a la FEDDIP – Puno 2015.</p>	<p><b>VX:</b></p> <p>Inserción al Trabajo</p> <p><b>VY:</b></p> <p>Rol de la Familia</p>	<p>Formación Laboral</p> <p>Desarrollo de Capacidades</p> <p>Auto aceptación de la Discapacidad</p> <p>Funciones de la Familia</p>	<p>Nivel de calificación laboral</p> <p>entrenamiento para el trabajo</p> <p>Generación de Ingresos</p> <p>Apoyo de la Familia</p> <p>Entorno familiar armonioso</p> <p>Función Educativa</p> <p>Función socializadora</p>	<p>descriptivo o correlacional.</p>	<p>Questionario tipo Likert</p>



TIPO, NIVEL Y DISEÑO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p><b>TIPO:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>NIVEL O ALCANCE:</b> Transversal</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, bajo la siguiente relación.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Dónde:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> “M” es la muestra donde se realiza el estudio;</li> <li><input type="checkbox"/> Los subíndices “x, y” en cada “O” nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las variables (x, y).</li> <li><input type="checkbox"/> “r” hace mención a la posible relación existente entre las variables bajo estudio.</li> </ul>	<p>Personas con discapacidad agremiadas a la Federación Departamental de Personas con Discapacidad de Puno. Q34</p> <p>Muestra no probabilística</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Cuestionario tipo Likert</li> </ul>	<p>Estadística no paramétrica.</p> <p>Estadígrafo de RH Pearson, para establecer la asociación, relación o independencia de las variables X y Y.</p>