

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



DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE LIMITADOS

FÍSICOS – ALFIP, PUNO 2017

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. CLAUDIA ALEJANDRA SALINAS MACHICAO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2018

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

TESIS

Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017

PRESENTADA POR:

Bach. CLAUDIA ALEJANDRA SALINAS MACHICA



Jose Octavio Escobedo Rivera
Dr. JOSE OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de Sustentación: 19 de julio de 2018

APROBADA POR:

PRESIDENTE :

Dra. PATRYCIA CORREA CHARAJA

PRIMER MIEMBRO :

Mg. MARTHA ROSARIO PALOMINO COILA

SEGUNDO MIEMBRO :

Dra. VILMA MIGUELINA BOHORQUEZ GARCÍA

DIRECTOR / ASESOR :

Dra. GEORGINA ALEJANDRINA PINTO SOTELO

Área : Derechos humanos y fortalecimiento democrático

Tema : Procesos de inclusión y exclusión social

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PREGUNTA GENERAL	15
1.2.2. PREGUNTAS ESPECÍFICAS	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. HIPÓTESIS	16
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	16
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA	18
2.1. MARCO TEÓRICO	18
2.1.1. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD	18
2.1.2. ENFOQUES O MODELOS DE LA DISCAPACIDAD.....	19
2.1.3. PARADIGMAS DE LA DISCAPACIDAD	22
2.1.4. DEFINICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD	23
2.1.5. DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	23
2.1.6. CAUSAS PRINCIPALES DE LA DISCAPACIDAD FÍSICA	24
2.1.7. REPERCUSIONES EMOCIONALES DE LA DISCAPACIDAD EN LAS PERSONAS.....	25
2.1.8. TIPOS DE DISCAPACIDAD FÍSICA	26
2.1.9. GRADOS DE DISCAPACIDAD.....	27

2.1.10. MARCO LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	28
2.1.10.1. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	28
2.1.10.2. LEGISLACIÓN NACIONAL.....	30
2.1.10.3. LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LEY N° 29973.....	30
2.1.11. INSERCIÓN LABORAL.....	33
2.1.12. DEFINICIÓN DE EMPLEO FORMAL	34
2.1.12.1. TIPOS DE EMPLEO.....	34
2.1.13. EL TRABAJO COMO VALOR SOCIAL	35
2.1.14. TRABAJO, DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL.....	36
2.1.15. BARRERAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	37
III. MATERIALES Y MÉTODOS	40
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	40
3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	43
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	43
3.6. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	44
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	45
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	46
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES.....	69
VII. REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 EDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	46
TABLA 2 SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	48
TABLA 3 TIEMPO QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA BUSCAN EMPLEO	50
TABLA 4 TIPO DE DISCAPACIDAD FÍSICA SEGÚN INSERCIÓN A UN EMPLEO FORMAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	52
TABLA 5 GRADO DE DISCAPACIDAD SEGÚN OCUPACIÓN ACTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	55
TABLA 6 GRADO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LAS BARRERAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	58
TABLA 7 TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN OCUPACIÓN ACTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	61
TABLA 8 TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LAS BARRERAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	64

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

BM – Banco Mundial

CIF – Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad

INEI – Instituto Nacional de Estadística e Informática

MIMP – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

OIT – Organización Mundial del Trabajo

OMS – Organización Mundial de la Salud

ONU – Organización de las Naciones Unidas

RESUMEN

El trabajo de investigación lleva por título: “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos– ALFIP Puno, 2017. Que responde al problema general ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?, para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados Físicos Puno, 2017.

Ésta investigación es de tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. El método es el hipotético-deductivo, el tipo de selección de la muestra es la no probabilística y se cuenta con una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno.

Los principales resultados son: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad.

Palabras Clave: desempleo, desigualdad, discapacidad física, exclusión, inserción laboral.

ABSTRACT

This thesis work is entitled: "Physical disability and its influence on the people's labor insertion with disabilities at "The Association of physicists limited", in the year 2017. The general problem was physical disability and its influences in the people's labor insertion with disabilities at the Association of physicists limited in Puno, 2017? The general objective was: Determined the physical disability's influence on the labor insertion of people with disabilities at the "Association of limited physicists", 2017

This research has a basic type, a non-experimental design and a cross-sectional study. The method used was hypothetico-deductive, the sample type is the non-probabilistic and is conformed by 40 registered members of the Association of limited physicists.

The main results are: 32.5% of people affected with hemiplegia, do not have a formal job, and 37.5% of the population that has moderate disability, are unemployed, finally 22.5% of people affected with hemiplegia consider that the main problem in the labor insertion is discrimination and exclusion due to their disability.

Key words: unemployment, inequality, physical disability, exclusion, labor insertion

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las personas con discapacidad han sido identificadas como sujetos en situación de desigualdad y desventajas sociales originadas a partir de diferentes limitaciones y barreras sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales como la accesibilidad a lugares públicos, escaso acceso a la educación, exclusión en el acceso a un puesto de trabajo formal, discriminación, entre otras desventajas sociales que les impone la sociedad por ser personas con discapacidad física, además constituyen uno de los grupos sociales con más dificultades al momento de hacer valer sus derechos lo cual está limitando su desarrollo integral y sus condiciones de vida.

Las personas con discapacidad son excluidas socialmente y presentan problemas estructurales que les han condicionado históricamente. A ello se le suma también las etiquetas, las estigmatizaciones que los han marcado de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocados en una posición de inferioridad, lo que conduce a que las personas que desconocen su situación, los traten como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

Bajo éste contexto tenemos como pregunta de investigación ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017? Y como preguntas específicas ¿En qué medida el grado de discapacidad física influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?, ¿En qué medida el grado de discapacidad física influye en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?, ¿De qué manera el tipo de discapacidad física influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?, ¿De qué manera el tipo

de discapacidad física influye en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?

Asumiendo como hipótesis general: La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos Puno, y como hipótesis específicas: El grado de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017; El grado de discapacidad física influye significativamente en las barreras que limitan inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017; El tipo de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017; El tipo de discapacidad física influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.

La presente investigación está estructurada en siete partes, considerando lo siguiente: I Introducción: Encontraremos el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, específicos e hipótesis general y específicos que guiaron el trabajo de investigación.

II Revisión de la Literatura: Éste capítulo contiene las referencias teóricas que se utilizó como base del trabajo de investigación.

III Materiales y Métodos: Comprende la ubicación geográfica del estudio, tipo y diseño de investigación, método de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos que permitieron la recolección de datos, diseño estadístico que se utilizó para el vaciado de datos, procedimiento y procesamiento y análisis de datos.

IV Resultados y Discusión: En éste capítulo se da a conocer los resultados de la investigación, la discusión de cada tabla y la prueba estadística de hipótesis.

Por último, se detalla las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (2001), es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. Según la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (2011) se estima que el 15% de la población mundial vive con un tipo de discapacidad, es decir más de 110 millones de personas.

En América Latina existen alrededor de 85 millones de personas con algún tipo de discapacidad, entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria, por ende, los lleva a una situación de pobreza involuntaria, limitándolos así a poder mejorar sus condiciones de vida y vivir con plena seguridad de su bienestar.

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2014), existen 1 575 402 personas con alguna discapacidad, y el 76,8% de personas con discapacidad pertenecen a la Población Económicamente Inactiva, que comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios. Por otro lado, el estudio mostró que la discapacidad física y/o motora (dificultad para

moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas), es la que más afecta, alcanzando 932 mil personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad física atraviesan una constante lucha por la igualdad y por el cumplimiento de sus derechos, ya que son el grupo social con menos participación social de la población mundial, además constituyen una de las poblaciones más vulnerables por su situación de exclusión, aislamiento y falta de acceso a oportunidades para su desarrollo y su integración socioeconómica.

La discapacidad física se ha convertido en una limitación para el desarrollo pleno de una persona que lo presenta, pero no en si la discapacidad lo que los limita, si no, las barreras sociales que al ignorar a las personas con deficiencias provocan la situación de desigualdad representado en diferentes aspectos como es la inadecuada accesibilidad por la infraestructura de muchas Instituciones que no están adaptadas para personas con discapacidad física; los medios de transporte que no se encuentran acondicionados para personas con discapacidad y que en ocasiones optan por negarles el servicio, sobre todo a personas que se encuentran postradas en una silla de ruedas; por otro lado los empleadores subestiman el trabajo de las personas con discapacidad, no los creen capaces de realizar actividades productivas para su empresa y por ende no los contratan. La opresión no es un atributo del cuerpo, sino resultado de sociedades no inclusivas.

En consecuencia las personas con discapacidad física no alcanzan una calidad de vida considerable, no satisfacen sus necesidades elementales, debido a que no logran insertarse laboralmente, para ellas es cada vez más difícil poder encontrar un empleo estable que les permita acceder a un nivel de ingreso adecuado. Por el contrario, en los últimos años se ha expandido el número de trabajadores con discapacidad física en condición de sub empleados; con empleos precarios, niveles salariales deteriorados, sin

acceso a la seguridad social y en ocupaciones de baja productividad que no corresponden muchas veces con el nivel de calificación alcanzado.

En nuestro país existen leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad que no se están respetando, como es la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973 (2012) que se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, en la cual menciona que la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. Pero muchas instituciones y la sociedad misma no cumplen con la Ley de la Persona con discapacidad.

En la ciudad de Puno, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012) existen 81 865 personas con discapacidad. De las cuales el 63.6 % presenta limitaciones para moverse o caminar y/o para usar brazos y piernas. Ante dicha situación en nuestra región existen Instituciones de apoyo y Asociaciones de personas con discapacidad, como es la Asociación de limitados físicos Puno, que en la actualidad cuenta con 50 socios inscritos, quienes presentan diversos tipos de discapacidad física y que atraviesan una aguda situación de desempleo debido a la discriminación, exclusión, vulneración de sus derechos, etc. la cual comienza cuando las personas con discapacidad física se ven privadas de otras oportunidades que facilitarían su incorporación a la población económicamente activa, como capacitación en calificaciones para el empleo, transporte accesible para desplazarse al trabajo, y lugares de trabajo accesibles, la falta de oportunidades para que reciban una educación adaptada a sus necesidades, la carencia de un estudio especializado para conocer sus necesidades, etc. son los inconvenientes más

comunes que evitan que se incorporen al mundo laboral. Por otro lado dado el carácter prioritario del trabajo, debido a los estigmas sociales la persona con discapacidad física es considerada menos útil, ya que se piensa que no puede contribuir al bien económico de la comunidad.

Los empleadores se resisten en muchos casos a emplear a personas con discapacidad física por creer que no podrán desempeñar adecuadamente sus funciones y/o que resultará muy caro. Esa actitud se fundamenta en temores y estereotipos que al centrar la atención en la propia discapacidad impiden apreciar las aptitudes de la persona. Diversos estudios han demostrado que emplear a personas con discapacidad presenta además algunas ventajas para los empleadores, como la mejora de la moral del personal y una actitud más considerada por parte de la clientela, a pesar de éstos resultados las personas con discapacidad física siguen siendo excluidas laboralmente.

Ésta situación de exclusión laboral agudiza la situación problemática de las personas con discapacidad física, ya que ellas no reciben un salario que pueda satisfacer sus necesidades elementales y las de su familia, por lo que la relación entre pobreza y discapacidad se hace cada vez más estrecha. Por un lado, porque al no tener recursos se hace más difícil tratar la deficiencia y la rehabilitación, así como el acceso a las medidas de prevención.

Las personas con discapacidad y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, acceso deficiente a atención de salud y pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares, debido a estos gastos más elevados, es probable que las personas con discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares.

En consecuencia, dichas problemáticas de las personas con discapacidad física los conlleva muchas veces a la desintegración familiar, violencia y/o abandono a la persona con discapacidad, por otro lado no cuentan con un seguro de salud, por lo que no asisten a su rehabilitación y no compran sus medicamentos y empeoran su situación de discapacidad. En muchas ocasiones los transportes de servicio público no quieren trasladarlos, porque muchos de ellos están en una silla de ruedas o según las personas que brindan este servicio no quieren cargarlos o mencionan que perjudica su servicio, por lo que se ven en la necesidad de transportarse con su propio esfuerzo del uso de sus brazos, ya que tampoco se ven en la posibilidad de trasladarse en taxi, porque éste es de costo más elevado.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PREGUNTA GENERAL

- ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?

1.2.2. PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- ¿En qué medida el grado de discapacidad física influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?
- ¿En qué medida el grado de discapacidad física influye en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?
- ¿De qué manera el tipo de discapacidad física influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?

- ¿De qué manera el tipo de discapacidad física influye en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la influencia del grado de discapacidad física en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.
- Establecer la influencia del grado de discapacidad física en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.
- Conocer la influencia del tipo de discapacidad física en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.
- Precisar la influencia del tipo de discapacidad física en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos Puno.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El grado de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.
- El grado de discapacidad física influye significativamente en las barreras que limitan inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.
- El tipo de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.
- El tipo de discapacidad física influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

La Organización Mundial de la Salud OMS (2011) define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, locomoción) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

Según Diniz (2007) La discapacidad, la garantía de la igualdad entre personas con y sin deficiencias no debe resumirse a la oferta de bienes y servicios biomédicos: así como la cuestión racial, generacional o de género, la discapacidad es esencialmente una cuestión de derechos humanos. Esto significa que las deficiencias solamente adquieren significado cuando se convierten en experiencias por la interacción social. No todo cuerpo con deficiencias vivencia la discriminación, la opresión o la desigualdad por la discapacidad, ya que hay una relación de dependencia entre el cuerpo con deficiencias y el grado de accesibilidad de una sociedad.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2008). La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión, hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana

El Banco Mundial (2004), señala: La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y esta pobreza, en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras.

La discapacidad es toda limitación que posee una persona para poder movilizarse y/o desarrollarse en la sociedad con plena normalidad. Si bien la discapacidad dificulta el desplazamiento, comunicación o inserción, no es impedimento de poder desarrollar capacidades propias de la persona. Dicha discapacidad puede ser física, visual, auditiva, intelectual.

2.1.2. ENFOQUES O MODELOS DE LA DISCAPACIDAD

Según Palacios (2008), pueden distinguirse tres enfoques o modelos de tratamiento social, que a lo largo del tiempo se han dado a las personas con discapacidad, y que en la actualidad coexisten en mayor o menor medida.

- a) **El modelo de prescindencia.** Éste modelo considera, que la discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad, aunque también políticos, consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños y niñas con discapacidad. La explicación respecto de las causas de la discapacidad era religiosa: el nacimiento de un niño o niña con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres en el caso de Grecia, o

una advertencia de que la alianza con los dioses se encontraba rota en el caso de Roma. Ello, unido a la idea de que la vida de una persona con discapacidad no merecía la pena ser vivida, más la consideración acerca de su condición de carga (para los padres y para la sociedad), llevaba a prescindir de estas personas mediante prácticas eugenésicas, como el infanticidio en el caso de los niños y niñas.

- b) **El modelo médico.** Sus características fundamentales son dos: en primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad pasan a ser médico-científicas. En este modelo, y tratándose del campo de la medicina se alude a la discapacidad en términos de enfermedad o como ausencia de salud. En segundo lugar, se considera que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar a la comunidad, pero sólo en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas, y logren asimilarse a las demás personas (válidas y capaces) en la mayor medida posible. Con lo cual, entran en un proceso de normalización a fin de poder obtener por parte de la sociedad un valor como personas y como ciudadanas y ciudadanos. Puesto que la atención se centra en la discapacidad (en aquello que la persona no es capaz de realizar), se produce la subestimación hacia las aptitudes de las personas con discapacidad, y así el tratamiento social otorgado se basa en una actitud paternalista y caritativa, enfocada hacia las deficiencias de tales personas que, se considera, tienen menos valor que el resto.
- c) **El modelo social.** Las limitaciones individuales de las personas con discapacidad son las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto no supone negar el

aspecto individual de la discapacidad, sino enmarcarlo dentro del contexto social.

Considera que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en la misma medida que el resto de las personas sin discapacidad. De este modo, partiendo de la premisa fundamental de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación plena de su diferencia.

Estos presupuestos tienen importantes consecuencias, entre las que destacan sus repercusiones en las políticas sociales a ser adoptadas sobre las cuestiones que involucran a la discapacidad. Así, si se considera que las causas que la originan son sociales, las soluciones no deben dirigirse individualmente a las personas que se encuentran en dicha situación, sino hacia la sociedad. El modelo social aboga por la normalización de la sociedad, de manera que ésta llegue a estar pensada y diseñada para atender las necesidades de todos.

La sociedad debe promover en todos sus ámbitos la igualdad de oportunidades en la participación social de todos sus ciudadanos, para evitar así la discriminación y la desventaja tradicional soportada por las personas con discapacidad permanentemente.

- d) **El modelo de la diversidad.** Plantea que todas las personas tienen un mismo valor moral, independientemente de sus capacidades, o discapacidades, y, por tanto, tienen que tener garantizados los mismos Derechos Humanos. Aquí, el hecho de la discapacidad se convierte en una cuestión de carácter ético y filosófico, y adquiere un status moral), a través del cual, toda persona con grave discapacidad y, aunque no pueda cuidar de sí misma, adquiere la misma

condición de humanidad y dignidad; y, por tanto, toda discriminación que sufra será entendida explícitamente como una violación de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

2.1.3. PARADIGMAS DE LA DISCAPACIDAD

Según Jiménez (2007) existen dos paradigmas de la discapacidad:

- a) **Paradigma rehabilitador.** Centra su análisis e intervención en la rehabilitación médica y asistencial de las personas con discapacidad para su adaptación al medio. Enfoca la discapacidad como un problema personal, causado directamente por una enfermedad, un traumatismo o cualquier otra alteración de la salud, que requiere asistencia médica y rehabilitadora en forma de un tratamiento individualizado, prestado por profesionales. En este modelo, el manejo de las consecuencias de la enfermedad está dirigido a facilitar la adaptación de la persona a su nueva situación. En el ámbito político, la respuesta fundamental desde este modelo al reto que plantea la discapacidad es la modificación y reforma de la política de atención a la salud. Utiliza conceptos más propios de la medicina incluso para llevar a cabo una explicación social de la discapacidad y con más connotaciones peyorativas minusvalía, deficiencia.

Concibe a las personas con discapacidad desde el punto de vista de sus deficiencias y considera que la actuación ha de basarse en la rehabilitación y atención médica adecuada a las deficiencias en pro de la normalización.

- b) **Paradigma de la autonomía personal.** Centra su análisis en la existencia y posterior eliminación de las barreras y obstáculos que el entorno social impone a las personas con discapacidad. Se basa en términos del campo de las ciencias sociales y define el fenómeno con menor carga peyorativa.

Concibe los problemas de la discapacidad como problemas sociales, situados en un entorno que excluye a este colectivo, frente a lo que habría que actuar en pro del cambio social.

Centra el núcleo del problema en el entorno, y no en la deficiencia o la falta de destreza del individuo. Consecuentemente, centra su campo principal de intervención en revertir la situación de dependencia ante los demás, y afirma que ese problema se localiza en el entorno, incluyendo en el concepto de entorno al propio proceso de rehabilitación, pues es ahí donde a menudo se genera o se consolida la dependencia. Se plantea como una perspectiva de derechos humanos o de ciudadanía, tanto a un nivel formal como sustantivo, es decir, que busca tanto la consolidación de un marco normativo que formule esos derechos como el desarrollo de las condiciones específicas para que esos derechos se puedan ejercer de manera efectiva.

2.1.4. DEFINICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Según el MIMP en la Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973 (2017). 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.

2.1.5. DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA

Según Peralta (2012) la discapacidad motora se define como la restricción o falta de capacidad como consecuencia de una deficiencia física. Es fruto de una alteración transitoria o permanente (por lesión o enfermedad) en el sistema nervioso central o en el aparato locomotor (huesos, articulaciones o músculos), que sitúa a la persona que la

padece en una situación de desventaja porque limita o incapacita la realización de muchas de las actividades, que llevan a cabo sus iguales de manera normalizada. Este trastorno puede generar limitaciones en la postura, coordinación, comunicación, manipulación, desplazamiento y funciones bucofonatorias y/o respiratorias.

Según Sagredo y otros (2002), la discapacidad de miembros superiores o inferiores, es una lesión completa o parcial, estas afecciones a miembros y superiores e inferiores son pérdidas de una extremidad como consecuencia de una lesión traumática (corte, quemadura, aplastamiento) o una enfermedad que requiere una intervención quirúrgica (cáncer, gangrena, diabetes). La autonomía de las personas amputadas varía en función de la extremidad afectada y del nivel de amputación. En miembros inferiores se pueden utilizar prótesis para recuperar el movimiento funcional. En extremidades superiores las prótesis tienen un carácter más estético que funcional.

La discapacidad física es una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita el desempeño motor de la persona afectada. Tienen movilidad restringida, atrofia en miembros superiores, inferiores o ambos, provocada por diversas lesiones (parálisis, mutilación, así como enfermedades degenerativas, neuromusculares o infecciosas).

2.1.6. CAUSAS PRINCIPALES DE LA DISCAPACIDAD FÍSICA

Este tipo de discapacidad puede venir dado por una causa prenatal, natal o posterior al parto por algún hecho causante de esta situación. Esta discapacidad puede tener una causa genética o desconocida, que aparece en un primer momento al nacimiento como algo evidente o que se evidencia tras el primer reconocimiento pediátrico o encontrarse con ella, en un momento posterior, sin esperarla ni evidenciar inicialmente síntomas. Puede darse casos en que dicha discapacidad con un tratamiento adecuado y bien encauzado merme las escasas esperanzas de llevar una vida socialmente activa tanto desde el punto de vista de la familia como el propio menor.

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

2.1.7. REPERCUSIONES EMOCIONALES DE LA DISCAPACIDAD EN LAS PERSONAS

- Ansiedad. Por el miedo a las limitaciones futuras. Es una emoción normal con una función activadora y protectora; así, ante un peligro o amenaza el organismo se moviliza exhibiendo actividad y tensión.
- Tristeza. Es habitual que la tristeza se encuentre acompañada de baja autoestima, desánimo, aflicción, abatimiento y en ocasiones culpa e indignidad. Otra área de expresión de la tristeza es la psicomotricidad, la cual se caracteriza por una inhibición que trasciende a la expresión facial y sus movimientos. La tristeza también repercute en el comportamiento del individuo, que se muestra más aislado, menos comunicativo y tolerante, pudiendo llegar al rechazo, generalmente pasivo, de los demás.
- Miedo. Paradójicamente, el miedo es una de las emociones más temidas, pero también más necesarias para la supervivencia. El miedo nos ayuda a detectar y evitar amenazas y que, por tanto, no sólo será vital para sobrevivir, sino también, para preservar un mínimo de calidad de vida.
- Agresividad y negativismo. Algunas personas no desean saber nada de su discapacidad, se aíslan de los demás y se encierran en sí mismos, rechazando todo tipo de ayuda y queriendo hacer ellos mismos, de forma individual, frente a la misma, lo que da lugar en ocasiones a estados depresivos. En cambio, otras personas desean saber todo sobre su discapacidad, y como

consecuencia de ello leen todo lo que cae en sus manos relacionado con la misma. En ocasiones les genera ansiedad y agresividad.

- Depresión. Depresión no es solamente sentirse triste, melancólico, o desanimado, es mucho más que el desaliento que puede ser parte de la vida diaria. Ésta es una enfermedad que afecta a toda la persona sus pensamientos, sentimientos, comportamiento y su salud física. En general, las personas con discapacidades tienen más dificultad que otras personas en encontrar y mantener un empleo. Algunas veces esto se debe a las limitaciones físicas o a otras limitaciones del individuo, y otras veces es a causa de prejuicios y mal entendidos. Cual sea que sean las razones, la dificultad para encontrar empleo y mantenerlo, puede causar problemas financieros, lo cual puede ser una fuente adicional de estrés. El trabajo es también una fuente importante de autoestima para muchas personas. Ser incapaz de trabajar cuando se quiere trabajar puede hacer que las personas se sientan inútiles o culpables.

2.1.8. TIPOS DE DISCAPACIDAD FÍSICA

Según la Organización Mundial de la Salud (2011), la discapacidad física se clasifica en:

- a) **Tetrapléjia:** Afección de los 4 miembros, miembros superiores más afectados. Trastorno que se caracteriza por parálisis de los brazos, las piernas y el tronco por debajo del nivel de la lesión producida en la médula espinal. La causa más frecuente suele ser un traumatismo. Se debe a lesiones de la médula espinal, especialmente las que afectan a las vértebras cervicales quinta a séptima.

- b) **Parapléjia:** Afectación de ambas piernas. Afectación parcial o completa de la motricidad de los miembros inferiores, consecuencia de una lesión medular a partir de la región dorsal y/o lumbar.
- c) **Hemiplejia:** Afectación de un hemicuerpo derecho o izquierdo, menos problemas en el miembro. Es consecuencia de una lesión que afecta a un hemisferio cerebral y que cursa con parálisis del brazo y piernas contrarias al hemisferio dañado, quedando afectada a mayores y en muchas ocasiones, la mitad de la cara
- d) **Monopléjia:** Afecta sólo a un miembro, poco frecuente.

2.1.9. GRADOS DE DISCAPACIDAD

Según Egea y Sarabia (2001) la Discapacidad Física se divide en 3 deficiencias:

- a) **Leve.** las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. A pesar de eso son independientes, no requieren apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.
- b) **Moderada.** las personas presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en las labores básicas de autocuidado. Superan sólo algunas barreras del entorno, con dificultad.
- c) **Severa.** Sólo puede realizar la actividad cuando alguien está con él, la mayor parte del tiempo y en algunos casos aun teniendo ayuda biomecánica no desarrolla actividad sin asistencia de una persona.

2.1.10. MARCO LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1.10.1. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2008) en el informe de la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad Indica en el artículo 27 sobre trabajo y empleo:

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 salvaguardarán 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 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 las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación 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 pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que 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.

2.1.10.2. LEGISLACIÓN NACIONAL

Ley general de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973.- Establece un conjunto de obligaciones estatales en materia de trabajo y empleo: Prohíbe la discriminación en el trabajo, igualdad de derechos (remuneración, condiciones de trabajo seguras y saludables, derechos sindicales, etc.). Acceso a programas de orientación vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; alienta oportunidades de empleo dependiente o por cuenta propia y a justos razonables en el puesto de trabajo. Todo lo señalado se enmarca en el contexto actual donde la reciente Ley General de la Persona con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, destacando la cuota de empleo para los empleadores estatales (no inferior al 5% del total de trabajadores). Del mismo modo, para los empleadores privados con más de 50 trabajadores (no inferior al 3% del total de trabajadores), teniendo como incentivo la deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad y deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad; es decir, se impulsa la demanda de trabajo para las personas con discapacidad.

2.1.10.3. LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LEY N° 29973

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, aprobada en diciembre del 2012 por el Congreso de la República del Perú, otorga relevancia a los servicios de empleo dirigidos a las personas con discapacidad pues señala como

mandato al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo, y el desarrollar servicios de orientación técnica y vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

En el capítulo VI sobre Trabajo y Empleo:

Artículo 45. Derecho al trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

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 tengan esas funciones.

Artículo 46. Servicios de empleo

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

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

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

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

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

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

2.1.11. INSERCIÓN LABORAL

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

Otros autores también han tratado de definir el concepto de inserción laboral desde la perspectiva de la discapacidad, tal es el caso de Jordan de Urries y Verdugo (2003), que lo define como un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proposición mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Según Romero (2004), Es la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad de mantenerlo.

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

2.1.12. DEFINICIÓN DE EMPLEO FORMAL

El empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria desempeñada para ganarse la vida, es decir, la ocupación en un trabajo determinado a cambio de una contraprestación.

El trabajo y el empleo poseen aspectos en común, pero no son completamente sinónimos. El trabajo requiere un esfuerzo, pero no siempre está remunerado.

2.1.12.1. 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. Según la Organización Internacional del Trabajo (2015), el empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales.
- b) **Empleo informal**, agrupa a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico. Tradicionalmente las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menos estabilidad que la proporcionada por los empleos formales, aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad (vendedor ambulante, chicleros, limpiaparabrisas, etc.)

- c) **Autoempleo**, es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y obtiene ingresos de las mismas. Es una alternativa al mercado laboral cuando quien necesitando empleo y no le es posible o no desea encontrar un empleado, se convierte en emprendedor. El auto empleado crea su propio puesto de trabajo (empleado), utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pase de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo (empleador) par más gente.
- d) **Subempleo**, Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menos y después se capacita o se titula. En caso de las personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad.

2.1.13. EL TRABAJO COMO VALOR SOCIAL

Trabajar es una forma de estar en sociedad, es ser reconocido como persona útil, es decir, cuando trabajamos, estamos o somos socialmente reconocidos. Para la persona adulta, trabajar es la forma más “normal” de vivir en una sociedad como la nuestra. El trabajo sigue siendo de manera indiscutible, uno de los principales elementos de los que dispone la persona para participar en la vida social. Por otra parte, la disponibilidad de recursos económicos es una condición básica para estar en sociedad. Salvo disponibilidades económicas heredadas, o golpes de fortuna, el trabajo es la única fuente estable de ingresos. Es por ello por lo que disponer de un trabajo se manifiesta a la vez como síntoma y medio posibilitador de integración social.

La reducción e incluso carencia de ingresos, acompañada de la falta de empleo tienen una consecuencia primordial de apartamiento de la participación social, de exclusión y de segregación. No trabajar, no indica solo el no poder consumir o no tener medios, es mucho más, es no tener acceso, no poder participar socialmente de forma adecuada. Trabajar, es, ser socialmente aceptado, reconocido, valorado.

Nos encontramos con un importante grupo de personas socialmente distantes del mercado laboral. Nos referimos a las personas con discapacidad. Aquellas cuya discapacidad les añade dificultades para poder incorporarse, aunque lo deseen, al mercado laboral.

2.1.14. TRABAJO, DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral en ningún caso es un fin en sí mismo, sino un medio para el logro de una integración social más plena de la persona con discapacidad.

El trabajo, tiene para la persona con discapacidad un papel instrumental posibilitador, les permite hacer lo que los demás hacen. Favorece el sentimiento de utilidad de la persona frente a la sociedad y, por supuesto, es una condición básica para tratar de conseguir la autonomía económica que subyace en todo intento de autonomía social y de logro de realización y calidad de vida.

Disponer de un trabajo remunerado es uno de los principales criterios para determinar la madurez del ciudadano, el estatus social, a la vez que entendemos que es el instrumento imprescindible para encontrarse realizado a través de su autonomía personal, económica y familiar y, en definitiva, es el camino reconocido para la promoción social.

Es función del trabajador o trabajadora social mejorar las condiciones de vida de las personas con las que interviene, para ayudarles a alcanzar el mayor bienestar posible. Hoy en día, parte de la realización de los individuos se proyecta a través

del trabajo, por lo que el trabajador y la trabajadora social debe acompañar en los procesos de inserción laboral de aquellas personas que lo demandan.

2.1.15. BARRERAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Organización Mundial de la Salud (2014) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Organización Mundial de la Salud, manifiesta que por barreras se entiende a todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona, que a través de su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean discapacidad. Estos incluyen aspectos como un ambiente físico inaccesible, falta de tecnología asistencial apropiada (dispositivos de asistencia, adaptables y de rehabilitación), actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, así como servicios, sistemas y políticas que no existen o que específicamente dificultan la implicación de todas las personas, con una condición de salud que conlleve una discapacidad, en todas las áreas de la vida.

A menudo hay múltiples barreras que pueden hacer extremadamente difícil y hasta imposible el funcionamiento para las personas con discapacidades. A continuación están las siete barreras más comunes. A menudo, se presentan varias al mismo tiempo: De actitud, de comunicación, físicas, políticas, programáticas, sociales, de transporte.

Según Hurtado (2012), existen barreras del entorno que afectan a la inclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son:

- **Discriminación.** Las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo. En cada región del mundo, en cada país, las personas con discapacidad suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida. Tienen pocas esperanzas de ir a la escuela, obtener un empleo, adquirir casa propia, crear una familia y criar a sus hijos, socializar o votar.

- Según Cortés y Sotomayor (2016), la exclusión social de las personas con discapacidad tiene un origen multidimensional y multicausal. La discriminación hacia la discapacidad es una de las principales causas que emplea la sociedad para marginar o segregar a este segmento de población, que se ve influenciado por el contexto y la propia idiosincrasia de sus habitantes, por el grado de sensibilidad e igualdad que exista hacia la diversidad o por el tipo de acciones que se promuevan para que se respeten los derechos humanos. Esta situación de exclusión se agrava por diversas dimensiones personales y por factores que aumentan el riesgo de pobreza, como podría ser la falta de estudios, el desempleo o la carencia de recursos.
- Ausencia de una política inclusiva. Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).
- Cultura no inclusiva. Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.
- Falta de capacidades organizacionales. La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.

- Las empresas lo subestiman. El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.
- Escasa calificación técnica no están suficientemente calificados. En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas.
- Falta de accesibilidad. Las personas con discapacidad presentan limitaciones al desplazarse como pasajeros en medios de transporte público, otros optan por desplazarse en transporte privado lo cual tiene un elevado costo. Por otro lado la infraestructura de las entidades no están adaptadas para personas con discapacidad que utilizan silla de ruedas.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Ubicado en el altiplano a una altura de 3 848 m sobre el nivel del mar, a orillas del Lago Titicaca. Se encuentra localizado en la sierra del sudeste del país en la Meseta del Collao a: $13^{\circ}00'66''00''$ y $17^{\circ}17'30''$ de latitud sur y los $71^{\circ}06'57''$ y $68^{\circ}48'46''$ de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Limita por el Sur, con la región Tacna. Por el Este, con la República de Bolivia y por el Oeste, con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua. La región Puno se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 msnm y entre la ceja de selva y la Selva alta entre los 4,200 y 500 msnm. Cabe mencionar que la capital, Puno, está ubicada a orillas del Lago Titicaca.

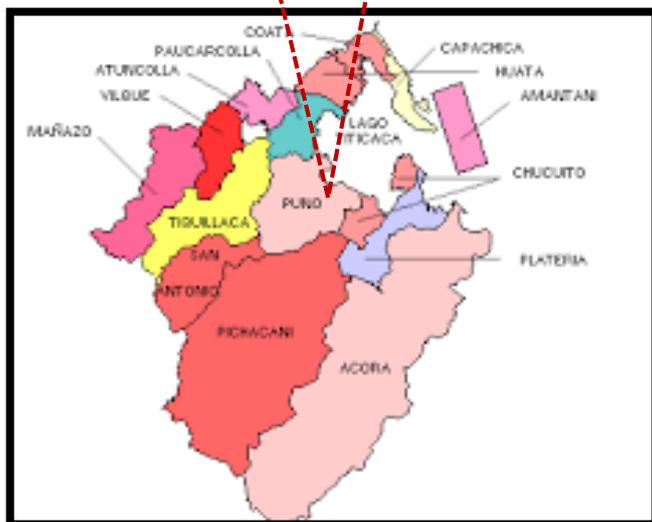
CLIMA

La temperatura máxima es de 22°C , y la mínima de 14°C . La temperatura media en la ciudad de Puno en verano es de 15° a 22° en invierno de 5° a 16° gracias al efecto térmico que produce el lago Titicaca que durante el día recolecta el calor del sol y en las noches lo libera, haciendo que ésta goce de un clima más cálido que las otras ciudades del altiplano como Juliaca, cuya temperatura media en verano es de 10° a 15° y en invierno de -5° a 8° , relativamente es una de las ciudades más frías del altiplano ya que no goza del sistema térmico del Titicaca por la distancia con el mismo.

FIGURA N° 1 : MAPA DE UBICACIÓN GEOGRÁFICA



“Ámbito de acción:
Asociación de Limitados
Físicos-Puno”



3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue el de tipo básico, por que busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, consiste en ampliar y profundizar nuestro saber a través de la realidad.

El diseño de investigación utilizado fue el diseño no experimental, la cual podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se utilizó para la presente investigación fue el hipotético-deductivo, porque partió de lo general a lo específico a partir del paradigma cuantitativo, se partió de la revisión bibliográfica (marco teórico) para conocer la realidad así deducir a través del razonamiento lógico y demostrar la hipótesis planteada.

El uso de la lógica deductiva es un razonamiento complejo, mediante el cual se obtiene severamente de uno a varios juicios que son las premisas, otro juicio que es la conclusión, consecuencia necesaria de aquellos que en probidad de las reglas formales.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población universo son 50 personas con discapacidad física entre mujeres y varones, que oscilan entre los 9 a 70 años de edad y están inscritos como socios activos de la Asociación de limitados Físicos ALFIP Puno.

El tipo de selección de muestra fue la muestra no probabilística, el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación, señala Hernández (2014).

Entonces nuestra población muestral que participó como fuente de información en la presente investigación fue de 40 personas con Discapacidad Física, entre varones y mujeres que oscilan entre 18 a 70 años de edad y son socios activos de la Asociación de Limitados Físicos Puno, quedando excluidos 10 socios con discapacidad física menores de edad, los cuáles no se encuentran dentro de la Población en edad de trabajar.

	Mujer	Varón	Total
Nº	21	19	40

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICA

Encuesta. Se utilizó para la recolección de datos cuantitativos sobre la inserción laboral y la discapacidad física y se elaboró en función a las variables (independiente y dependiente) e indicadores del trabajo de investigación. Mediante ésta técnica se realizó las preguntas de forma estructurada

INSTRUMENTO

Cuestionario. Éste instrumento se utilizó para su aplicación a la población de estudio e incluye un conjunto de preguntas que fueron formuladas en un mismo orden. Su realización estuvo basada en un cuestionario pre-codificado el cual permitió recolectar datos cuantitativos con el objetivo de obtener resultados para sustentar la presente investigación.

3.6.DISEÑO ESTADÍSTICO

El diseño estadístico que se utilizó en la presente investigación fue:

CHI²

La cual tabula una variable en categorías y calcula un estadístico de chi-cuadrado. Esta prueba de bondad de ajuste compara las frecuencias observadas y esperadas en cada categoría para contrastar que todas las categorías contengan la misma proporción de valores o que cada categoría contenga una proporción de valores especificada por el usuario.

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS NULA Y LA HIPÓTESIS ALTERNA

Hipótesis nula (H_0):

No existe influencia significativa de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad, de la Asociación de Limitados Físicos ALFIP Puno 2017.

Hipótesis Alterna (H_a):

Existe influencia significativa de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad, de la Asociación de Limitados Físicos ALFIP Puno, 2017.

REGLA DE DECISIÓN

Si $X^2_c \geq X^2_{1}$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

F: filas

C: Columnas

Dónde:

$X^2_c = \chi^2$ -cuadrada de tablas $x^2 t = x^2 (f-1) (c-1)$; α

Grados libertad	Probabilidad de un valor superior – Alfa (α)			
	0,01	0,05	0,025	0,01
1	2,71	3,84	5,02	6,63
2	4,61	5,99	7,38	9,21
3	6,25	7,81	9,35	11,34
4	7,78	9,49	11,14	13,28
5	9,24	11,07	12,83	15,09
6	10,64	12,59	14,45	16,81

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Alfa $\alpha=0.05$ (5% de nivel de significancia) equivale a un 95% de confianza.

3.7.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de datos se realizó con el paquete estadístico Statical Package for Social Sciencies (SPSS), el cual se inició con la codificación de las alternativas de cada pregunta del instrumento de recolección de datos aplicado. Se realizó el análisis cuantitativo (vaciado de respuestas) creando una base de datos en el SPSS que fueron transformadas en tablas y gráficas con data completa, cuadros simples y de doble entrada lo que permitió mostrar los resultados de la información en relación a las variables (independiente y dependiente), lo que dio respuesta a las preguntas de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Las personas con discapacidad atraviesan una serie de dificultades en su vida diaria, la sociedad muchas veces limita su desarrollo discriminándolos y excluyéndolos de muchos procesos de desarrollo inherentes al ser humano, como es el desarrollo profesional, el desarrollo personal a través del acceso a un puesto de trabajo o la inserción laboral. Las personas con discapacidad se ven limitadas a encontrar un empleo con el cual puedan percibir ingresos económicos que puedan satisfacer sus necesidades y a la vez cuenten con sus derechos laborales.

Para el desarrollo de este capítulo se realizará una exposición y su correspondiente análisis de toda la información relevante, los cuales nos van a permitir mostrar los resultados obtenidos del proceso de la investigación de acuerdo a los objetivos establecidos, se expondrá las estadísticas descriptivas referidas a la inserción laboral y la discapacidad física.

TABLA 1

EDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

EDAD	N°	%
20-29	5	12,5
30-39	11	27,5
40-49	6	15,0
50-59	8	20,0
60 a más	10	25,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

En la presente tabla N° 1, se observa que del 100% que constituyen 40 personas con discapacidad física, el porcentaje más relevante es 27,5 % que son las personas que

oscilan entre 30 y 39 años de edad, lo que significa que se encuentran en la población en edad de trabajar, cabe señalar que las personas en edad de trabajar son todas aquellas mayores de 18 años en nuestro país, pero por su discapacidad no logran insertarse laboralmente es decir se encuentran en situación de desempleo, por lo que no cuentan con ingresos económicos para satisfacer sus necesidades y las de su familia, muchas veces puede conllevarlos a una situación de pobreza y pobreza extrema que en muchas ocasiones genera desintegración familiar, abandono de la persona con discapacidad por no aportar en la economía familiar, maltrato físico y psicológico, depresión, etc.

Según la Organización Internacional del Trabajo Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial y alrededor del 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

Existen varios prejuicios que tienen mucha fuerza y generan un daño enorme a nivel social, por un lado se subestima la contribución que pueden realizar las personas con discapacidad y se sobreestiman los costos asociados. Es decir, existe la fantasía equivocada de que contratar a un trabajador con discapacidad posee mayores costos y que aporta menos que otros trabajadores, por lo que muchas veces optan por no contratar a personas con discapacidad.

Por otro lado el 12,5% de personas con discapacidad oscilan entre 20 y 29 años, por lo tanto también están incluidas dentro de las personas consideradas en el personas en edad de trabajar, pero muchas de ellas no han logrado insertarse laboralmente incluso cuando ellos persisten en postular a puestos de trabajo que les permita ser autosuficientes económicamente, mencionan que desean solventar sus propios gastos y la de su familia pero el sistema no les permite y la sociedad les pone límites.

TABLA 2

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

SITUACIÓN LABORAL	N°	%
Empleado	1	2,5
Independiente formal	1	2,5
Independiente informal	5	12,5
Desempleado	33	82,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

En la tabla N° 2 podemos observar que el 82,5% de las personas con discapacidad física afirman que se encuentran en situación de desempleados, ésta situación según la población de estudio suma más problemáticas a su vida diaria, pues no generan ingresos económicos y no satisfacen sus necesidades de todo ser humano, por lo que los conlleva a una situación de pobreza y a una mayor discapacidad debido a que aumenta la vulnerabilidad de las personas ante la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y de trabajo inseguras, según manifiestan no tienen capacidad de pago de una atención a un Servicio de Salud que permita que su situación de discapacidad no empeore.

Según Leahy, el desempleo puede ser una de las experiencias más traumáticas para las personas que lo viven, ya que impacta todos los ámbitos de su vida, incluida la salud. La consecuencia más frecuente y común por la que atraviesa una persona por falta de empleo, es la depresión; sin embargo, existen otras complicaciones asociadas y

derivadas al desempleo, tales como, la angustia y ansiedad, la necesidad de buscar empleo genera estrés, y quienes no saben controlarlo, suelen tener peor salud mental que el resto de sus competidores; enfermedades crónicas, el estado anímico merma la salud en general, y si no es causa directa, si se asocia con el desarrollo o prevalencia de diabetes, hipertensión y hasta problemas cardiovasculares; a nivel social, el desempleo genera marginación y discriminación en determinadas poblaciones, por lo que una persona desempleada se aísla, deja de disfrutar sus actividades y padece letargo y fatiga crónica, además de que puede asociarse con conductas violentas y delictivas.

Dentro de la tabla también se observa que el 12,5% son trabajadores independientes informales y mencionan que no cuentan con ningún tipo de protección social y no son estables. Según Katzman y Wormald, el concepto de trabajador informal ha sido utilizado en el ámbito de las ciencias sociales para definir distintas situaciones desde hace 40 años. La idea de agrupar en una categoría ciertas actividades económicas relacionadas con baja productividad y con la pobreza de quienes las realizaban apuntaba principalmente a buscar formas de mejorar las condiciones de vida de este grupo de trabajadores. En este sentido, desde sus inicios, la categoría de economía informal estuvo ligada al quehacer de las políticas públicas. El estudio del trabajo informal estaba asociado con actividades de subsistencia de quienes trabajan en los sectores marginales de la economía y el enfoque predominante fue el estudio de la economía informal en el marco de la inequidad social, desde el punto de vista de las brechas existentes en las oportunidades de empleo, calidad de las condiciones de trabajo e ingresos del trabajo.

Por último el 2,5% de personas con discapacidad física accedieron a un trabajo como empleados, según la Organización Internacional de trabajo, es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y tienen el tipo de empleo definido como

empleos asalariados. La población de estudio menciona que si cuentan con los beneficios laborales como seguro de salud y tienen afiliación al Sistema Nacional de Pensiones.

Podemos afirmar que la situación de inserción laboral de las personas con discapacidad física es una situación que está alejada de los problemas comunes de la población por lo que no le dan la debida importancia, pero dicha problemática debe ser prioritaria en cuanto a su atención, debido a las personas con discapacidad se encuentran en una situación de alto riesgo, vulnerabilidad y exclusión a comparación de las que no lo presentan.

TABLA 3
TIEMPO QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA BUSCAN EMPLEO

TIEMPO QUE LLEVA BUSCANDO EMPLEO	N°	%
Menos de 6 meses	3	7,5
Entre 6 y 12 meses	6	15,0
Más de un año	28	70,0
No busco empleo	3	7,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

En la tabla N° 3 se observa que el 70,0% de las personas con discapacidad física, refieren que se encuentran buscando empleo más de un año, ya que su deficiencia física no les permite insertarse a un empleo formal es decir se han presentado a varios puestos de trabajo pero llevan más de un año esperando respuestas positivas de las entidades a las que se presentan, también muchos afirman que cuentan con estudios por lo que se sienten en la capacidad de competir con otros profesionales pero en varias empresas al constatar que la persona presenta una discapacidad física optan por no contratarlas.

Mientras más tiempo lleve buscando empleo, más es el estrés y la presión que siente la persona con discapacidad, para ellos el trabajo supone una señal de identidad. A través de él encuentran un lugar en la sociedad, se sienten útiles, les proporciona un status social y lo consideran como el medio para entrar a formar parte de la dinámica de la vida, para participar de la sociedad. En este sentido, el desempleo supone el aislamiento social. El desempleado tiende a encerrarse en sí mismo y a dejar de relacionarse con los demás, se siente inseguro y desvalorizado.

La sociedad no aprecia sus habilidades y sólo se hacen prejuicios por la discapacidad y esa es una barrera que limita a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos, como el derecho a un trabajo digno. En la Declaración de los Derechos Humanos, Artículo 23° estipula que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Dentro de la tabla también se observa que el 7,5% de personas con discapacidad actualmente no están buscando empleo, ya que ellos mencionan que no optan por buscar empleo porque en el corto tiempo que llevan buscándolo no han tenido respuestas favorables pues una de las limitaciones más perdurables es la discapacidad física, por lo tanto se encuentran desmotivados para seguir buscando empleo pues creen que siempre tendrán la misma respuesta de negarles el acceso al empleo.

Las personas con discapacidad severa tienen más dificultad de encontrar un empleo a diferencia de los que presentan discapacidad leve y moderada, entonces se concluye que la discapacidad física sí influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

TABLA 4

TIPO DE DISCAPACIDAD FÍSICA SEGÚN INSERCIÓN A UN EMPLEO FORMAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Tipo de discapacidad	Inserción a un empleo formal				Total	
	Si		No			
	N°	%	N°	%	N°	%
Tetraplejia	0	0,0	8	20,0	8	20,0
Hemiplejia	0	0,0	13	32,5	13	32,5
Paraplejia	0	0,0	10	25,0	10	25,0
Monoplejia	3	7,5	6	15,0	9	22,5
Total	3	7,5	37	92,5	40	100

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

Se interpreta de la tabla N° 4 se observa 32,5 % de personas con discapacidad física de tipo hemiplejia no se han insertado a un empleo formal, Según la Organización Mundial de la Salud, la Hemiplejia ocurre mayormente cuando existe parálisis en un hemisferio del cuerpo ya sea el derecho o izquierdo y afecta significativamente a un brazo, una pierna y la mitad de la cara, pero también puede ser afectado en un menor grado un tercer miembro ya sea un brazo o una pierna, lo que hace más difícil el desplazamiento de las personas con discapacidad, por lo que no logran acceder a un empleo formal.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales.

Por otro lado cuando el empleo no es formal, existe lo que es la precariedad laboral, por lo que muchas de las personas con discapacidad se ven perjudicadas en el

momento de ser contratadas formalmente, la precariedad laboral es la situación que viven los trabajadores que sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal. Incide especialmente cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona. A su vez, los contratos de trabajo temporales y las jornadas de trabajo escasas o extensas pueden ser percibidos como síntomas de precariedad. Muchas personas tienen que trabajar a tiempo parcial diario, lo que les impide lograr la retribución necesaria. Otras, en cambio, deben trabajar jornadas de trabajo que exceden el límite de tiempo legal para poder conseguir el ingreso necesario.

Seguidamente en el cuadro se muestra también en un menor porcentaje que el 7,5% de personas con discapacidad que presentan Monoplejia (afectación de un miembro) cuentan con un empleo formal, es decir cuentan con todos los beneficios laborales de acuerdo a Ley según manifiestan, dicha situación representa la grave situación de desempleo en la que se encuentran las personas con discapacidad.

Entonces uno de los factores que influye en la inserción a un empleo formal es el tipo de discapacidad física que presenta la población de estudio, ya que como se muestra en la tabla las personas con discapacidades con afectación de dos a más miembros de su cuerpo no logran acceder a un empleo formal, ellos mencionan que muchas veces los empleadores los subestiman y piensan que contratar a una persona con discapacidad es mayor inversión en infraestructura y menos productividad, por eso muchas veces optan por contratar a personas que no tienen discapacidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,683 ^a	3	,000
Razón de verosimilitudes	17,776	3	,000
Asociación lineal por lineal	11,396	1	,001
N de casos válidos	40		

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi – cuadrado, su nivel de alta significancia es igual a 0,00 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.

Como el valor del Chi cuadrado calculada es 19,683^a con un nivel de confianza de 99.98% y con 3 grados de libertad, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

TABLA 5

**GRADO DE DISCAPACIDAD SEGÚN OCUPACIÓN ACTUAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

Grado de discapacidad	Ocupación Actual												Total	
	Profesional		Empleada del hogar		Vendedor ambulante		Comerciante		Otros		Desocupado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Leve	1	2,5	0	0,0	1	2,5	0	0,0	1	2,5	3	7,5	6	15,0
Moderada	0	0,0	1	2,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0	15	37,5	18	45,0
Severa	0	0,0	0	0,0	1	2,5	1	2,5	1	2,5	14	35,0	16	40,0
Total	1	2,5	1	2,5	3	7,5	1	2,5	2	5,0	32	80,0	40	100,0

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

En la tabla N° 5 se aprecia que el 37,5% de personas con discapacidad moderada (el término moderado implica que son personas autosuficientes, es decir pueden realizar actividades sin necesidad de depender de otras personas), sin embargo las personas con discapacidad física se encuentran desocupados, ya que afirman que las personas los excluyen y discriminan al momento de querer establecerse laboralmente en alguna entidad. Por otro lado cuando optan por intentar crear su propio negocio no encuentran las facilidades o las oportunidades que la sociedad les debe brindar, al contrario muchas de las personas con discapacidad temen a arriesgarse y sobresalir para poder obtener ingresos económicos propios sin depender de un jefe, pues las personas que desconocen el buen trato a las personas con discapacidad los estigmatizan, creyendo que son personas que no aportan a la sociedad.

Según Arribas y Correa, el acceso a un puesto de trabajo es fundamental para la autonomía de las personas y su dependencia económica. Muchas veces, en el caso de personas con dificultades especiales y concretamente en el caso de las personas en riesgo

de exclusión o vulneración, la inserción laboral es una vía que conduce a su integración en la sociedad. En éste sentido favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo resulta esencial para llegar a más altos niveles de calidad de vida para todos.

Es decir que es primordial que una persona con discapacidad acceda a un puesto de trabajo o se mantenga ocupada para que se sienta útil para su familia y para la sociedad, así su autoestima elevaría y se sentiría igual de capaz que otras personas que no presentan discapacidad. Hoy en día la desigualdad de oportunidades se ha incrementado, lo cual es un punto primordial de acción social.

Las personas con discapacidad física manifiestan que los empleadores no tienen el mismo trato cuando existe una convocatoria de trabajo, pues los miran con lástima y los estigmatizan con el pensamiento que no aportarían al proceso productivo de su empresa. Según Smith, en cuanto a las expectativas de los empleadores sobre los trabajadores con discapacidad algunas investigaciones señalan la preocupación de las empresas sobre su desempeño futuro, acerca de si podrán afrontar las demandas de los puestos de trabajo o sobre los conocimientos o habilidades que realmente poseen. En este caso, una experiencia previa de éxito en cuanto a la contratación y el rendimiento posterior de un trabajador con discapacidad incrementan la satisfacción del empleador y aumenta la probabilidad de que vuelva a emplear personas con discapacidad en el futuro; además influye el compromiso social expresado en la política de responsabilidad social de la empresa. Esto sugiere que las empresas dan mucha más importancia al desempeño individual y a los resultados del trabajador en los equipos de trabajo que a los aspectos relacionados con la discapacidad.

Seguidamente en el cuadro muestra que el 2,5% trabaja como profesional, manifiesta que ya laboraba antes de su discapacidad en un Centro Educativo y como

presenta discapacidad leve no le es muy difícil poder desplazarse pues sólo tiene afectado un brazo, lo que significa que no lo contrataron presentando una discapacidad sólo respetaron lo estipulado en su contrato y de acuerdo a ley no podían despedirlo, por otro lado ha demostrado que presentando discapacidad si se puede trabajar, las limitaciones no les impone su cuerpo si no la sociedad que cada vez se hacen ajenos a la realidad de las personas con discapacidad.

Entonces uno de los factores que influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad es el grado de su discapacidad, se observa que las personas con discapacidad severa y moderada no logran insertarse laboralmente como profesionales o algún otro empleo estable, algunos mencionan que sólo venden golosinas informalmente, lo cual no les alcanza para poder satisfacer sus necesidades pues sólo cubre el costo del transporte y en algunas ocasiones para alimentarse.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,563 ^a	12	,002
Razón de verosimilitudes	26,476	12	,009
Asociación lineal por lineal	10,565	1	,001
N de casos válidos	40		

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi – cuadrado, su nivel de alta significancia es igual a 0,02 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.

Como el valor del Chi cuadrado calculada es 31,563^a con un nivel de confianza de 99.9% y con 12 grados de libertad, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

TABLA 6

**GRADO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LAS BARRERAS DE INSERCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

Grado de discapacidad	Barreras que limitan a la inserción laboral de las personas con discapacidad										Total	
	Inadecuada Accesibilidad		Empleadores desconocen la Ley N° 29973		Escaso empleo		Discriminación y exclusión por Discapacidad		No existen barreras			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Leve	0	0,0	3	7,5	1	2,5	2	5,0	0	0,0	6	15,0
Moderada	3	7,5	2	5,0	2	5	11	27,5	0	0,0	18	45,0
Severa	6	15,0	1	2,5	0	0,0	9	22,5	0	0,0	16	40,0
Total	9	22,5	6	15,0	3	7,5	22	55,0	0	0,0	40	100,0

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

En la presente tabla N° 6, se observa que el mayor porcentaje es 27,5% que representa a la población con discapacidad moderada y considera que la barrera que limita la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad, La exclusión y la discriminación para ese sector no se origina en las circunstancias físicas de la persona, sino en un entorno social que se niega a ser incluyente. En el imaginario colectivo son comunes las creencias de que las personas con discapacidad no tienen acceso al trabajo, a la educación, a los servicios y a los demás bienes y servicios culturales y deportivos precisamente porque tienen una discapacidad, en lugar de percatarse de que esa falta de acceso a la vida social, política y cultural se desprende de un diseño societario que excluye lo distinto.

Según la Organización Mundial de la Salud las personas con discapacidad de grado moderada son personas autosuficientes en la realización de actividades, ya que la discapacidad tiene que ver con la disminución del movimiento de un área específica del cuerpo, por lo que el término refiere que todos los individuos con discapacidad son

capaces de realizar tareas y tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad. Sin embargo sigue existiendo discriminación hacia las personas con discapacidad, las instituciones, la infraestructura, el transporte, la información, los medios de comunicación, la educación, el empleo, los eventos culturales, entre otras actividades de la vida social, no están pensadas para que las personas con discapacidad accedan y gocen de ellas de manera independiente, en igualdad de condiciones, como parte de sus derechos humanos.

Según Islas, la discriminación es el acto de separar o formar grupos de personas a partir de un criterio o criterios determinados. Normalmente, la discriminación se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género. Existieron ciertos grupos minoritarios que no están efectivamente incorporados en la sociedad. Estos grupos están discriminando y se encuentran en una posición de «subordinación perpetua, lo cual se ve reflejado en la economía (clases menos favorecidas), en la política (estos grupos no tienen representación política) y en la vida social. Este tipo de discriminación es la más evidente, pues es la que se ve en el día a día.

En el Perú existe la Ley General de la Discapacidad N° 29973, en la cual en su Artículo 8. Derecho a la igualdad y no discriminación, estipula que, la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Como también es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la

igualdad de hecho de la persona con discapacidad. A pesar de ésta Ley sigue existiendo discriminación y seguimos en un país desigual.

Se observa también en el cuadro que el 2,5% de personas con discapacidad leve manifiesta que una de las barreras para la inserción laboral es el escaso empleo que existe, menciona que ha buscado empleo pero no encuentra cupos disponibles y no necesariamente es por su discapacidad. Finalmente llego a la conclusión que los que presentan una discapacidad notoria como son los de discapacidad moderada y severa atraviesan una situación de mayor discriminación y exclusión en cuanto nos referimos al acceso a un puesto de trabajo.

En ese sentido afirmamos que las personas con discapacidad física que se encuentran en situación de desocupadas, refieren que les es muy difícil poder encontrar un empleo estable u obtener alguna ocupación sin que se presenten barreras y/o limitaciones.

Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,529 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	22,638	6	,001
Asociación lineal por lineal	3,276	1	,070
N de casos válidos	40		

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi – cuadrado, su nivel de alta significancia es igual a 0,05 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.

Como el valor del Chi cuadrado calculada es 24,529^a con un nivel de confianza de 99,5 % y con 6 grados de libertad, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

TABLA 7

**TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN OCUPACIÓN ACTUAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

Tipo de discapacidad	Ocupación Actual												Total	
	Profesional		Empleada del hogar		Vendedor ambulante		Comerciante		Otros		Desocupado		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Tetraplejia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	20,0	8	20,0
Hemiplejia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,5	1	2,5	11	27,5	13	32,5
Paraplejia	0	0,0	0	0,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0	8	20,0	10	25,0
Monoplejia	1	2,5	1	2,5	1	2,5	0	0,0	1	2,5	5	12,5	9	22,5
Total	1	2,5	1	2,5	3	7,5	1	2,5	2	5,0	32	80,0	40	100

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

Se precisa de lo hallado que en la tabla N° 7 que el 27,5% de las personas con afectación de tres extremidades no cuentan con ningún tipo de ocupación laboral actualmente, es decir las personas que tienen afectados más extremidades se incrementa la dificultad de poder encontrar una ocupación que le brinde seguridad y estabilidad, según Anaya y Suárez, ocupación es un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Refiere al tipo de trabajo realizado por la persona empleada, independientemente de la actividad económica del establecimiento donde trabaja, o cuál es su situación en el empleo.

De acuerdo a lo que mencionaron las personas con discapacidad física es difícil encontrar algún empleo formal o una ocupación debido a las barreras que les imponen, pues existen estereotipos errados y muchas barreras mentales que aún se tienen en la sociedad que impide la inserción laboral de las personas con discapacidad, una de ellas es que debido a las limitaciones físicas que tienen algunas de estas personas, los empleadores llegan a pensar que no serán lo suficientemente productivos para sus empresas y que contratarlas sería un costo adicional para sus empresas, pues éstas

personas no pueden movilizarse con facilidad por el tipo de discapacidad que presentan, ya que utilizan permanentemente silla de ruedas y requieren muchas veces de otras personas para desplazarse y desarrollar sus actividades cotidianas.

Algunos mencionan que logran pasar a la fase de entrevista personal, pero cuando los empleadores los conocen en persona optan por ponerles menos puntaje y así no ingresar a la lista de aptos para el puesto. Esto conlleva a que las personas con discapacidad se sientan inseguros de sí mismos, no se valoren y que tengan baja autoestima ya que podrían pensar que su condición no los dejara avanzar en distintos ámbitos de su vida. Entonces, si ellos mismos valoran muy poco las capacidades que tienen, no irán en búsqueda de un trabajo, perdiendo la habilidad para hacer ver a otros sus propias habilidades.

Según Hurtado, las empresas lo subestiman. El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo

Finalmente se observa en la tabla que sólo el 2,5% de personas con discapacidad con afectación de un miembro trabaja como profesional, ésta persona menciona que labora en una Institución Pública y que adquirió la discapacidad en un accidente en el período en el que estaba trabajando, es decir no consiguió el empleo con su discapacidad, al contrario, ya tenía un contrato firmado y como su discapacidad no afecta su desplazamiento no le es difícil llegar a su trabajo. Por otra parte la tabla muestra al 5% de personas con discapacidad con afectación de un miembro de su cuerpo son vendedores ambulantes, mencionan que se me ven obligados a salir a vender productos informalmente pues de alguna manera necesitan percibir ingresos económicos para satisfacer sus necesidades, pero a veces la sociedad no comprende la situación de las

personas con discapacidad y los discriminan, manifiestan también que la venta de golosinas no genera ingresos altos que necesitan para su familia.

Uno de los factores que influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad es el tipo de su discapacidad física, pues a los que presentan limitación en más de un miembro de su cuerpo son los que tiene más dificultad para insertarse laboralmente o conseguir un empleo formal y estable.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,147 ^a	15	,000
Razón de verosimilitudes	34,192	15	,003
Asociación lineal por lineal	9,916	1	,002
N de casos válidos	40		

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi – cuadrado, su nivel de alta significancia es igual a 0,00 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.

Como el valor del Chi cuadrado calculada es 48,147^a con un nivel de confianza de 99.9% y con 15 grados de libertad, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

TABLA 8

**TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LAS BARRERAS DE INSERCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

Tipo de discapacidad	Barreras que limitan a la inserción laboral de las personas con discapacidad										Total	
	Inadecuada Accesibilidad		Empleadores desconocen la Ley N° 29973		Escaso empleo		Discriminación y exclusión por Discapacidad		No existen barreras		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Tetraplejia	4	10,0	0	0,0	0	0,0	4	10,0	0	0,0	8	20
Hemiplejia	3	7,5	1	2,5	0	0,0	9	22,5	0	0,0	13	32,5
Paraplejia	2	5,0	1	2,5	2	5,0	5	12,5	0	0,0	10	25
Monoplejia	0	0,0	4	10,0	1	2,5	4	10,0	0	0,0	9	22,5
Total	9	22,5	6	15	3	7,5	22	55,0	0	0,0	40	100,0

Fuente: Elaborado por ejecutora según instrumento de recolección de datos, 2017.

En la tabla N° 8 muestra que el 22,5% de personas con discapacidad de tipo Hemiplejia consideran que las barreras que limitan la inserción laboral son la discriminación y exclusión por su discapacidad física. En la mayoría de Instituciones piden varios requisitos para poder acceder a un puesto libre, uno de ellos es la de tener buena salud física y psicológica, pero no consideran que también podría ser apto para una persona con discapacidad física, ya que sólo presenta una deficiencia, lo cual no significa que tiene mala salud física y psicológica.

Según Cortés y Sotomayor, la exclusión social de las personas con discapacidad tiene un origen multidimensional y multicausal. La discriminación hacia la discapacidad es una de las principales causas que emplea la sociedad para marginar o segregar a este segmento de población, que se ve influenciado por el contexto y la propia idiosincrasia de sus habitantes, por el grado de sensibilidad e igualdad que exista hacia la diversidad o por el tipo de acciones que se promuevan para que se respeten los derechos humanos. Esta situación de exclusión se agrava por diversas dimensiones personales y por factores

que aumentan el riesgo de pobreza, como podría ser la falta de estudios, el desempleo o la carencia de recursos.

El cuadro también muestra que el 2,5% de personas con discapacidad de Tipo Paraplejia es decir personas que tienen afectado ambas piernas, consideran que la barrera que limitan la inserción laboral es que los empleadores desconocen la Ley General de la Discapacidad Ley N° 29973, la cual menciona en su capítulo VI sobre trabajo y empleo: La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. Por otro lado las empresas, organizaciones y/o instituciones no están respetando la cuota de empleo que estipula que, Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Por lo tanto precisamos que el tipo de discapacidad influye en las barreras que limitan la inserción laboral, pues aquellas personas que presentan discapacidad notoria se sienten más discriminados y excluidos al momento de querer insertarse laboralmente en una Institución a comparación de las que presentan tipo de discapacidad con afectación en menos miembros de su cuerpo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,899 ^a	9	,001
Razón de verosimilitudes	27,667	9	,001
Asociación lineal por lineal	9,816	1	,002
N de casos válidos	40		

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi – cuadrado, su nivel de alta significancia es igual a 0,01 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.

Como el valor del Chi cuadrado calculada es 28,899^a con un nivel de confianza de 99.9% y con 15 grados de libertad, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, considerando los resultados de la prueba de hipótesis estadística de la chi-cuadrada por su nivel de alta significancia que es igual a 0,00 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.

SEGUNDA: El grado de discapacidad influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, ya que el 37,5% de las personas con grado de discapacidad moderada, manifiesta que se encuentran desocupados, no acceden a un puesto de trabajo formal que les brinde todos los beneficios de Ley, ya que los empleadores no los contratan debido a su deficiencia física a pesar de que existe una Ley general de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973.

TERCERA: El grado de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que se obtuvo que el 27,5% de personas con discapacidad moderada consideran que es la discriminación y exclusión que los limita a insertarse laboralmente. Pero la exclusión y la discriminación para las personas con discapacidad no se origina en las circunstancias físicas, sino en un entorno social que se niega a ser incluyente.

CUARTA: El tipo de discapacidad influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, según muestran los resultados el 27,5% de personas con discapacidad tienen afectación en tres miembros de su cuerpo (Hemiplejia) y a la vez se encuentran desocupados, ya que mencionan que los empleadores y la sociedad en general no les brindan las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo porque piensan que por su

discapacidad no serán productivos para su empresa y al momento de querer insertarse a un puesto de trabajo no toman en cuenta sus habilidades y capacidades.

QUINTA: El tipo de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que los resultados muestran que el 22,5% de personas con discapacidad física de tipo Hemiplejia consideran que la barrera de inserción laboral es la discriminación y exclusión, ya sea de los empleadores o de la sociedad en general. La discapacidad física como deficiencia no es lo que los limita a insertarse laboralmente, al contrario son las barreras que la sociedad les impone al considerarlos personas diferentes e improductivas.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de Gobiernos Regionales, Municipalidades Provinciales y Distritales desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, puedan fomentar el empleo a través de la promoción de talleres ocupacionales de autoempleo e inicio de empresas propias, creación de programas de colocación y de empleo formal para personas con discapacidad que les permitan ser autosuficientes económicamente y gozar de los mismos derechos que los demás. A su vez incentivar a las Instituciones la adaptación de los lugares y puestos de trabajo y la accesibilidad.
2. Al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad Puno-CONADIS, revisar y hacer cumplir la Ley General de Discapacidad Ley N° 29973 en el Perú, sobre todo el Artículo 49, sobre la cuota de empleo, dirigido a funcionarios, gerentes generales, jefes, etc. de instituciones o empresas para que se respete la Ley N° 29973, para que se garantice la inserción laboral de las personas con discapacidad física.
3. A la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, direccionar y desarrollar actividades de investigación a partir de los resultados de la presente investigación, sobre el desempleo y/o barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad física, para a partir de ello diseñar propuestas de acuerdo a los resultados que se obtendrán y al contexto estudiado en tiempo real.
4. Desde el Trabajo Social, promover la organización para la creación de talleres productivos dirigidos a personas con discapacidad física, para que realicen actividades que generen un ingreso económico que pueda elevar su calidad de vida y a la vez se conciban como personas útiles y productivas para su familia y la sociedad.

Por otro lado, implementar talleres de capacitación que los prepare para el proceso de postulación e inducción a centros de trabajo formales.

5. Desde el Trabajo Social, diseñar y proponer Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad, como también el diseño e implementación de Proyectos Sociales que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad física, para que puedan acceder a un puesto de trabajo lo cual contribuirá a que sean autosuficientes, su autoestima y valor personal se eleve.

VII. REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2010). “*Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*”. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, Vol. 21, Nº 2, 2º. Disponible en (<http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851785045.pdf>)
- Arribas B. y Correa R. (2014) “*Programas de empleo y formación para personas con discapacidad*”. Fundación Universia y FSC inserta. Madrid.
- Banco Mundial – BM (2004). “*Discapacidad y Desarrollo Inclusivo en América Latina y El Caribe*” Washington, D.C.
- Bisquerra, R. (2012), “*Orientación sociopedagógica y de recursos humanos*”, GROPE, Barcelona España. Vol. 3
- Cabana M. (2013), “*Discapacidad Física y su Influencia en la Exclusión al Acceso de Oportunidades de las Personas con Capacidades Diferentes de la Asociación de Limitados Físicos – Puno*”, Tesis. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Cortés, J. y Sotomayor, E. (2016), “*La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza*”, Index Enferm Vol. 25. Universidad de Jaén. España
- Diniz, D. (2007). “*O que é deficiência*” São Paulo: Editora Brasiliense. Disponible en <https://www.passeidireto.com/arquivo/42459112/diniz-d-o-que-e-deficiencia>
- Egea, C. y Sarabia, A. (2001). “*Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*” Murcia, Revista del Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad.
- Hernandez, R. (2014). “*Metodología de Investigación*”. Editorial McGraw-Hill, sexta edición. México
- Hurtado, M. (2012). “*Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores*”, Salud Uninorte. Barranquilla Vol. 28 Disponible en (<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v28n2/v28n2a06.pdf>)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2014). “*Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad*”. Perú.

- Jiménez, A. (2007). *“Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes”*. Tratado sobre Discapacidad, Editorial Thompson Aranzadi, Vol. 3 Madrid.
- Islas, H. (2005). *“Lenguaje y discriminación”*, Editorial Conapred, México
- Jordan De Urríes, B. y Verdugo, M. (2003). *“El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención de mejora de resultados en el desarrollo de servicios”*. Segunda Edición Gladnet Collection Madrid España.
- Leahy R. (2012) *“Planes de tratamiento e intervenciones para la depresión y los trastornos de ansiedad”* Segunda edición, Editorial Kindle New York
- Congreso de la República del Perú (2012) *“Ley General De La Persona Con Discapacidad”* Disponible en (<http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29973/ley-29973-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad.pdf>)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2017), *“Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973”*, disponible en (<http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29973/ds-002-2014-mimp-29973-24-11-2017.pdf>)
- Maldonado, S. (2006), *“Trabajo y discapacidad en el Perú, mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad”*. Editorial, illustrated. Perú.
- Mendez, E. (2011), *“Tipos de empleo, empleos capitalinos”*. Editorial Garzas. Argentina.
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2001): *“Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud”* CIF. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Consultado en (<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>)
- Organización de las Naciones Unidas – ONU (2008). *“Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad”* Disponible en (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>)

- Organización de las Naciones Unidas (2008). La ONU y las personas con discapacidad.
Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). “Norma internacional del trabajo”
Consultado en
(https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453)
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad” Consultado en
(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
- Palacios, A. (2008). “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, Primera edición, Editorial CINCA.
- Peralta, F. (2012). “Niños diferentes: los trastornos del desarrollo y su intervención psicopedagógica”. Pamplona: Ediciones Eunate.
- Rodríguez, P. Suso, A. Vásquez, D. Velasco, M. (2009) “Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral” Editorial: Fundación ONCE, España.
- Romero, V. (2004). “Inserción Ocupacional”. Editorial Altamar. Barcelona.
- Ruiz, M. (2002), “Trabajo y discapacidad”. Editorial: Universidad de Extremadura. Servicio de Publicaciones. Madrid.
- Sagredo, J. Beltrán, P. Peña, C. Humbria, A. (2002). “Unidades de espalda: un modelo multidisciplinario”. Revista Española de Reumatología, 29 (10), 499-502.
- Smith, K. (2004), “Satisfacción del empleador, búsqueda de empleo y futuras intenciones de contratación para empleados con discapacidad”. Vocat Rehabilitation 165-173
Disponible en
(http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2824103&pid=S0465-546X201100050001300024&lng=es)

ANEXOS

INSTRUMENTO

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

Encuesta de investigación dirigida a las personas con discapacidad de la Asociación de
Limitados Físicos, Puno – 2017

La presente encuesta, tiene como finalidad obtener información sobre la discapacidad física y la inserción laboral de la personas con discapacidad. Dicha información será eminentemente confidencial, agradezco anticipadamente su colaboración y la veracidad de sus respuestas.

I. ASPECTOS GENERALES

Edad.....

Sexo: Varón () Mujer ()

MARQUE CON UN ASPA LA RESPUESTA**1.1.¿Cuál es su grado de instrucción?**

- a) Sin Instrucción ()
- b) Primaria incompleta ()
- c) Primaria completa ()
- d) Secundaria incompleta ()
- e) Secundaria completa ()
- f) Superior Incompleta ()
- g) Superior completa ()

II. VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCAPACIDAD FÍSICA**2.1.¿Cómo adquirió su discapacidad?**

- a) Congénito ()
 - b) Accidente ()
 - c) Enfermedad ()
 - d) Otros ()
-).....

2.2.¿Cuál es el grado de su discapacidad?

- a) Leve ()
- b) Moderada ()
- c) Severa ()

2.3.¿Cuál es el tipo de discapacidad que presenta?

- a) Afectación de cuatro extremidades (Tetraplejia) ()
- b) Afectación de tres extremidades (Hemiplejia) ()
- c) Afectación de ambas piernas (Paraplejia) ()
- d) Afectación de un miembro (Monoplejia) ()

III. VARIABLE DEPENDIENTE: INSERCIÓN LABORAL

3.1. ¿Usted se ha insertado actualmente a un empleo formal?

- a) Si
- b) No

3.2. ¿Cuál es su situación laboral?

- a) Empleado ()
- b) Independiente formal ()
- c) Independiente informal ()
- d) Estoy en un programa de inserción laboral ()
- e) Desempleado ()
- f) Otros.....

3.2.1. En el caso que se encuentre buscando empleo. ¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo formal?

- a) Menos de 6 meses ()
- b) Entre 6 y 12 meses ()
- c) Más de un año ()
- d) Ninguno ()

3.3. ¿Cuál es su ocupación actual?

- a) Profesional ()
- b) Empleada de hogar ()
- c) Vendedor ambulante ()
- d) Comerciante ()
- e) Otros
- f) Desocupado ()

3.4. De acuerdo a su percepción. ¿Cuál es la dificultad para que Ud. se inserte laboralmente?

- a) Existe precariedad laboral ()
- b) Los empleadores lo subestiman ()
- c) No se siente preparado ()
- d) Alto costo de transporte por la discapacidad ()
- e) Otros.....

3.5. De acuerdo a su percepción. ¿Cuáles son las barreras que limitan a la inserción laboral de las personas con discapacidad?

- a) Inadecuada accesibilidad ()
- b) Empleadores desconocen la Ley N° 29973 ()
- c) Escaso empleo ()
- d) Discriminación y exclusión por Discapacidad ()
- e) No existen barreras para la inserción laboral ()

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	DISEÑO ESTADÍSTICO
<p>PREGUNTA GENERAL:</p> <p>- ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>- La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos Puno.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>- Determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.</p>	<p>Independiente</p> <p>Discapacidad Física</p>	<p>Grado de Discapacidad</p> <p>Tipo de discapacidad</p>	<p>- Adquisición de la discapacidad</p> <p>- Grado de discapacidad</p> <p>- Tipo de discapacidad</p>	<p>El diseño estadístico que se utilizó fue el Chi-cuadrado</p>
<p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> <p>- ¿En qué medida el grado de discapacidad física influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?</p> <p>- ¿En qué medida el grado de discapacidad física influye en las barreras que limitan la inserción laboral de las</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>- El grado de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.</p> <p>- El grado de discapacidad física influye</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Identificar la influencia del grado de discapacidad física en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.</p> <p>- Establecer la influencia del grado de discapacidad</p>	<p>Dependiente</p> <p>Inserción Laboral</p>	<p>Ocupación actual</p> <p>Dificultad para insertarse laboralmente</p>	<p>- Inserción a un empleo formal</p> <p>- Situación laboral</p> <p>- Tiempo que lleva buscando empleo formal</p> <p>- Ocupación actual</p> <p>- Dificultad para insertarse laboralmente</p>	<p>El diseño estadístico que se utilizó fue el Chi-cuadrado</p>

<p>personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017?</p> <p>- ¿De qué manera el tipo de discapacidad física influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017?</p> <p>- ¿De qué manera el tipo de discapacidad física influye en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017?</p>	<p>significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017.</p> <p>- El tipo de discapacidad física influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017.</p> <p>- El tipo de discapacidad física influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017.</p>	<p>física en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017.</p> <p>- Conocer la influencia del tipo de discapacidad física en la ocupación actual de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017.</p> <p>- Precisar la influencia del tipo de discapacidad física en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación Físicos Limitados Puno, 2017.</p>	<p>Barreras que limitan la inserción laboral,</p>	<p>- Barreras que limitan la inserción laboral</p>	
---	--	--	---	--	--

METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Tipo de investigación:</p> <p>El tipo de investigación fue el de tipo básico, porque busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos</p>	<p>Población:</p> <p>La población universo son 50 personas con discapacidad física entre mujeres y varones, que oscilan desde los 9 a 70 años de edad y están inscritos como socios activos de la Asociación de limitados Físicos ALFIP Puno.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta. Se utilizó para la recolección de datos cuantitativos sobre dos variables inserción laboral y la discapacidad física.</p>
<p>Diseño de investigación:</p> <p>El diseño de investigación utilizado fue el diseño no experimental, la cual podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables.</p>	<p>Muestra:</p> <p>El tipo de selección de muestra fue la muestra no probabilística. Entonces nuestra población muestra que participó como fuente de información en la presente investigación fue de 40 personas con Discapacidad Física, entre varones y mujeres que oscilan entre 18 a 70 años de edad y son socios activos de la Asociación de Limitados Físicos Puno</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario. Éste instrumento se utilizó para su aplicación a la población de estudio e incluye un conjunto de preguntas que fueron formuladas en un mismo orden.</p>
<p>Método de investigación:</p> <p>El método que se utilizó para la presente investigación fue el hipotético-deductivo a partir del paradigma cuantitativo, porque se partió de la revisión bibliográfica para conocer la realidad así deducir a través del razonamiento lógico y demostrar la hipótesis planteada.</p>		