

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA



TESIS:

**“PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2016 - 2018”**

**PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO(A) EN SOCIOLOGÍA**

TESISTAS:

BACH. SOC. YAKELINE ANGELICA LOZANO TARAZONA

BACH. SOC. FRANK JHONATAN MEZA GONZALES

ASESORA:

DRA. FANNY LOURDES ORBEGOSO FERNÁNDEZ

HUÁNUCO – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA



TESIS:

**“PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2016 - 2018”**

**PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO (A) EN SOCIOLOGÍA**

TESISTAS:

BACH. SOC. YAKELINE ANGELICA LOZANO TARAZONA

BACH. SOC. FRANK JHONATAN MEZA GONZALES

ASESORA:

DRA. FANNY LOURDES ORBEGOSO FERNÁNDEZ

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a nuestros Padres y Hermanos por su apoyo y confianza a nosotros.

A Nuestra asesora, por su paciencia y constante empeño.

A las personas que pertenecen a OMAPED, por su apoyo y amabilidad.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primera instancia a Dios, por darnos la vida y la dicha de seguir con nuestras metas.

Agradecer a nuestros Padres y Hermanos por su apoyo, amor y confianza incondicional, siendo nuestro motivo de superación en nuestra carrera profesional.

Agradecemos a nuestra asesora por su comprensión y tenacidad hacia nosotros.

Agradecemos a las personas del OMAPED por su apoyo y cariño que nos demostraron en este tiempo que duro nuestra investigación.

RESUMEN

En este trabajo se expone y analiza la situación de la problemática de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. A partir de los objetivos trazados por los tesisistas, se utilizan el método científico y el diseño descriptivo y explicativo. Se trabajó con una muestra de 266 personas con discapacidad donde los resultados señalan que, existe un problema en el ámbito laboral para este sector de la población; además, se evidencia la irregular situación económica en las que se encuentran y la gran brecha social que existe con los demás miembros de la sociedad.

Como estudiosos de las ciencias sociales, analizamos una realidad de la sociedad huanuqueña y como actores sociales a las personas con discapacidad; con ello, pretendemos contribuir a la investigación y proveer de información suficiente acerca de este sector poblacional, todo visto, desde la perspectiva profesional nuestra.

RESUME

This work presents and analyzes the situation of the problem of people with disabilities in the workplace. Based on the objectives set by the thesis students, the scientific method and descriptive and explanatory design are used. We worked with a sample of 266 people with disabilities where the results indicate that there is a problem in the workplace for this sector of the population; In addition, the irregular economic situation in which they find themselves and the great social gap that exists with the other members of society is evident.

As scholars of the social sciences, we analyze a reality of Huanuqueña society and, as social actors, people with disabilities; With this, we intend to contribute to research and provide sufficient information about this population sector, all seen from our professional perspective.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES EL PROBLEMA	Pag. 09
1.1. Antecedentes a nivel internacional	Pag. 09
1.2. Antecedentes a nivel nacional	Pag. 12
2. BASES TEORICAS	Pag. 13
2.1. Definición de Discapacidad	Pag. 13
2.1.1. Definición de Discapacidad según la ONU	Pag. 13
2.1.2. Definición de Discapacidad según la OMS	Pag. 14
2.1.3. Definición de Discapacidad según la OIT	Pag. 16
2.2. EL CIF (Las clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud como instrumento de entendimiento al panorama de Discapacidad).	Pag. 17
2.3. Tipos de Discapacidad	Pag. 20
2.4. Gestión de discapacidades en el trabajo, según la OIT	Pag. 22

2.5. Problemática Laboral de las Personas	
con Discapacidad en América Latina	Pag. 25
2.5.1. Argentina	Pag. 25
2.5.2. Colombia	Pag. 28
2.5.3. Uruguay	Pag. 30
2.5.4. Chile	Pag. 34
2.6. Problemática Laboral de las Personas	
con Discapacidad en Perú	Pag. 38
2.6.1. Organismos encargados de velar la integración de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral	Pag. 40
2.6.2. Legislación que regula la vida de las Personas con Discapacidad	Pag. 50
2.6.3. Programa Soy Capaz	Pag. 61
3. HIPOTESIS	Pag. 65
4. VARIABLES	Pag. 65
5. INDICADORES	Pag. 66
6. OBJETIVOS	Pag. 68
7. POBLACIÓN	Pag. 69
8. MUESTRA	Pag. 69
9. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS	Pag. 70

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	Pag. 74
2.1.1 Tipo de Investigación	Pag. 74
2.1.2 Nivel de Investigación	Pag. 74
2.2 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	
2.2.1 Técnicas	Pag. 75
2.2.2 Instrumentos	Pag. 75
2.2.3 Procesamiento de Datos	Pag. 76

CAPITULO III

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	Pag. 78
3.2 Análisis e Interpretación de la Entrevista	Pag.109
3.3 Análisis e Interpretación de la Guía de Observación	Pag. 110

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

NOTA BIOGRAFICA

INTRODUCCION

La presente tesis describe la Problemática Laboral de las Personas con Discapacidad. En el Capítulo I, se expone los antecedentes bibliográficos, la hipótesis, las variables, los indicadores; los objetivos; la población y la muestra, en esta parte de la tesis el análisis es minucioso, de tal modo, nos permita introducirnos con mayor profundidad en la investigación. En el Capítulo II, consideramos los métodos, las técnicas los instrumentos empleados que nos han permitido obtener información valiosa, la misma no ha permitido tener un panorama más completo de la realidad social que estamos investigando; y por último en el Capítulo III, exponemos los resultados que hemos obtenido las que son congruentes con los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, las que finalmente se han contrastado con las hipótesis formuladas.

Ante los resultados obtenidos tenemos la conclusión de que, existe una problemática de las personas con discapacidad y es la exclusión laboral que padecen en el mundo laboral de la ciudad de Huánuco. Luego, formulamos las sugerencias respectivas, siendo la más importante, la necesidad que se tiene de una mayor participación de instituciones públicas y privadas para mejorar la calidad de vida de la población objetivo.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes a nivel internacional

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen alguna dificultad física, mental y/o emocional, que se encuentran en un estado considerado vulnerable, sin embargo, muchos estudios indican que estas personas tienen virtudes y capacidades que permiten desarrollarse como cualquier individuo en perfectas condiciones.

En diversos países toman en consideración a las personas con discapacidad en poder adquirir su fuerza de trabajo, pues no consideran que sea una persona que no desarrolle una capacidad para producir y brindar sus servicios.

Viendo desde otro panorama del tema, aún existen empresas que tienen prejuicios sociales puesto que ponen obstáculos y barreras a las personas con discapacidad; los prejuicios sociales de la empresa, la apatía de los propios trabajadores, las legislaciones laborales entre otros. Esto evita a que no se genere un ambiente laboral que incluya a todos los trabajadores por igual.

Según Diana María Garavito Escobar (2014) quien titula su tesis: “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta” (Tesis Pos Grado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia, donde su objetivo principal es Identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. El tipo de estudio que realiza es cualitativo, y contempla 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis, además, analiza varios conceptos sobre el empleo, la discapacidad, las políticas públicas entre otros, y finalmente concluye que existe la necesidad de sumar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un trato igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Isabel Gonzales Villalobos (2010) en sus tesis titulada: “La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual”, (Tesis de Post Grado) busca el objetivo de analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y las percepciones acerca de los principales factores que influyen en ellas – en el mercado abierto y formal – desde su propia experiencia, la de sus familias y de empresarios prestando atención al marco institucional y las características sociodemográficas del colectivo de personas con discapacidad intelectual en su país. El tipo de estudio es descriptivo – interpretativo, contrasta varios tipos de información seleccionada como una evolución de los derechos de las PcD, sobre el

acceso de las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral tanto abierto como formal además de la relación que tienen los demás de su entorno como su familia y el empresario. Llega a la conclusión de que existen varios factores tanto como: familiares, políticas públicas y empresas, que influyen en la permanencia y la contratación de las PcDI, tanto en la motivación laboral, el apoyo de la familia y demás.

Nuria Camacho Céspedes (2017) con su tesis: “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad – Análisis caso: Cooperativa Autogestionaria de Personas con discapacidad física permanente R.L.” (Tesis Pregrado) Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Su objetivo de investigación es analizar el cumplimiento de la normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, por medio del estudio del modelo de la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L. El tipo de estudio que muestra es descriptivo – inductiva, en la misma analizó documentos, las normativas y jurisprudencia, por otro lado, utilizó las herramientas de entrevistas a profesionales expertos en la materia de discapacidad. Al concretar toda la información llega a la conclusión de que en el País de Costa Rica existe la discriminación en el panorama laboral a las personas con discapacidad, además de que las condiciones adecuadas para la inserción al plano laboral de las PcD no son las mejores y que las Cooperativas Autogestionarias ayudan de una manera a las personas con discapacidad física permanente a una inserción al plano laboral.

1.2 Antecedentes a nivel Nacional

Br. Harry Edwin Ramos Campos (2017) en su tesis titulada: “Empleo Con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016” (Tesis de Post Grado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El objetivo de su investigación pretende determinar la relación que existe en la aplicación del empleo con apoyo a personas con discapacidad y el acceso a un puesto de trabajo a esta población vulnerable, a través de la aplicación de acciones orientadas a fortalecer la empleabilidad y de un análisis de perfil y puesto. El tipo de estudio es descriptiva y correlacional. La muestra que desarrollo es 101 PcD. Los instrumentos que utilizo fueron las encuestas en la misma desarrolla sus datos obtenidos llegando a la conclusión de que los resultados que se aprecian en la investigación determinó que existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Williams Florentino Álvarez Muñoz (2017), en su tesis titulada “Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani 2016” (Tesis de Pregrado), Universidad Andina del Cusco, Cusco. El objetivo de esta investigación es promover el desarrollo de las personas con discapacidad y su inserción en el campo laboral con información a través de las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la constitución vigente. El Tipo de estudio la investigación es

descriptivo. La muestra que desarrollo es de las 500 personas encuestadas por CONADIS, la muestra fue el total de 50 personas lo cual representa un 10% de la población. Muestreo no probabilístico por conveniencia. La conclusión de que las instrucciones públicas no dan la apertura de inclusión de las personas con discapacidad en su plana personal; las condiciones de infraestructura no son las adecuadas para las personas con discapacidad puedan laborar en ellas, además de que los prejuicios sociales hacia ellos por el resto de la población.

2. BASES TEORICAS

2.1. Definición de Discapacidad

2.1.1. Definición de Discapacidad según la ONU

Según la Página web de la ONU la convención que se realizó sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se realizó en 2 sesiones: La primera reunión se llevó a cabo en agosto de 2002, y la redacción del texto comenzó en mayo de 2004. En agosto de 2006, el Comité llegó a un acuerdo en torno al texto. Se elaboró un módulo donde se explica los derechos de las personas con discapacidad, que no es ajeno ni excluyente con los Derechos Humanos, además de que proporciona toda la información requerida de entorno a las personas con discapacidad desde su concepto que define que:

En el preámbulo de la Convención se afirma que la discapacidad es un concepto que evoluciona. No obstante, se hace eco de un modelo social de la discapacidad, ya que aclara que la

discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas que evitan su participación en la sociedad. (ONU, CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - Guía de formación - Serie de capacitación profesional N° 19, 2014, P. 26).

La Convención llega a una conclusión que la discapacidad no es de la misma persona que tiene limitaciones físicas y/o mentales, sino que la misma sociedad bajo su nula interacción y un paradigma prejuicioso de minimización a las personas con discapacidad hace que se cree una barrera de limitaciones que repercuten a las personas discapacitadas.

Las Naciones Unidas a través de su manual hace referencias a varios temas relacionados a como informar a las personas con discapacidad sobre sus derechos e inclusión, mediante reuniones y debates abiertos aumentado la interrelación de ellos con los demás individuos de la sociedad, dando una oportunidad de cambio a varios sectores públicos de Estados a que se pueda desarrollar un ambiente de oportunidades y equidad.

2.1.2. Definición de Discapacidad según la OMS

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) define que:

“Toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”.

La OMS viene impulsando a que las personas con discapacidad tengan una calidad de vida positiva para el desarrollo integral e incluyente hacia ellos.

Según un artículo de un enlace web de DISCAPACIDAD Y SALUD, la OMS ayuda a que las personas con discapacidad puedan gozar de una atención integral de Salud adecuada interviniendo en lo siguiente:

- a) Orienta y apoya a los Estados Miembros para que aumenten la conciencia con respecto a los problemas de la discapacidad y promueve la inclusión de esta como un componente de las políticas y programas nacionales de salud;
- b) Facilita la recopilación y divulgación de datos e información acerca de la discapacidad;
- c) Elabora instrumentos normativos, en particular directrices para fortalecer la asistencia sanitaria
- d) Genera capacidad entre los formuladores de políticas y los prestadores de servicios de salud;
- e) Fomenta la ampliación de la rehabilitación en la comunidad;
- f) Promueve estrategias para velar por que las personas con discapacidad estén enteradas acerca de sus propios problemas de salud y por qué el personal sanitario apoye a las personas con discapacidad y proteja sus derechos y dignidad.

2.1.3. Definición de Discapacidad según la OIT

Según la OIT (2007), al desarrollar lo que significa la discapacidad lo evalúa de dos aspectos: el primero consiste en la discapacidad individual, y el segundo a lo que se ve a la Discapacidad como una construcción social, donde menciona lo siguiente:

Por una parte, están quienes sitúan los problemas de la discapacidad en la propia persona, prestando poca o ninguna atención a su entorno físico o social. Es lo que se conoce como el modelo individual o médico de la discapacidad.

Por otra parte, están quienes ven la discapacidad como una construcción social: las discapacidades se deben a que el entorno físico y social no tiene en cuenta las necesidades de individuos o grupos particulares. Según el modelo social de la discapacidad, la sociedad crea minusvalías al adoptar una norma idealizada de persona perfecta física y mentalmente y organizar la sociedad en función de esa norma.

Según las diferentes definiciones argumentadas en los anteriores, hacen un hincapié a que la discapacidad no solo es las limitaciones físicas y/o mentales que tienen las personas y que les impide a movilizarse y desempeñarse normalmente como los demás sino también que la sociedad excluye a estas personas teniendo una construcción social excluyente de ellas creando un concepto de incapacidad más hacia sus vidas generando que la

interrelación de la sociedad con las PcD no son positivas generando así una brecha muy alta al acceso laboral.

2.2. EL CIF (Las clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud como instrumento de entendimiento al panorama de Discapacidad).

El Cif, es un documento elaborado bajo la colaboración de diversas organizaciones e investigadores especialistas en el tema de salud y bienestar bajo el dominio de la lengua hispana; este documento está dirigido al público en general para el entendimiento e información requerida también para múltiples organizaciones.

Los objetivos del CIF (2001) tal como los menciona en sus publicaciones y que lo sintetiza son los siguientes:

- A.** Proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y los determinantes;
- B.** Establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud, investigadores,

diseñadores de políticas sanitarias y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades;

- C. Permitir la comparación de datos entre países, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo;
- D. Proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

El CIF ha elaborado esta documentación con la finalidad de entender aspectos fundamentales que son la salud y el bienestar, partiendo de ellos varios constructos para el entendimiento y conceptualización sobre la discapacidad. El CIF también es utilizado como una herramienta para múltiples como: herramienta estadística que ayuda en la obtención de recolección de datos, como herramienta de investigación en la obtención de información para el enriquecimiento del conocimiento, como herramienta de para optar una política social y entre otros.

El CIF mediante la figura da a entender como es la interrelación de sus componentes a base de ellos lograr un entendimiento sobre el proceso del funcionamiento y discapacidad. La argumentación de la figura es lo siguiente: si el individuo tiene una condición de salud (trastorno o enfermedad) y este limita a sus funciones o estructura corporal repercute en la ejecución de sus actividades; por otro lado, si el individuo tiene algún problema mental, su participación hará que también

no ejecute con normalidad sus actividades. En la parte inferior de la figura se evidencian dos componentes más, el factor ambiental se relaciona con las actitudes de la sociedad, las características arquitectónicas, el sistema legislativo; mientras que en los factores personales se encuentra: sexo, raza, edad, condiciones de salud, físico, los estilos de vida, hábitos, infancia, capacidades de asumir y resolver los problemas, la educación, profesión, experiencias, conducta personalidades, etc. Para hacer un ejemplo más concreto: una persona que tiene discapacidad y limitaciones para la ejecución de sus actividades también está expuesta a los factores ambientales por interrelación e integración del individuo en su plana laboral por medidas que ayuden a su movilización; y factores personales es la aceptación de la sociedad por sus capacidades que él puede brindar sin ningún tipo de minimizar su capacidad de desempeño laboral.

El CIF también hace mención y comparación de dos modelos para entender el concepto y el funcionamiento de la discapacidad: el modelo médico y el modelo social.

- A. El modelo medico** hace referencia a que la discapacidad es a causa de una enfermedad que imposibilita a la persona, teniendo que acceder a los servicios de salud para la mejora de la calidad de vida del individuo o revertir la enfermedad.
- B. El modelo social** implica a que el individuo tiene problemas por integrarse a la sociedad debido a los constructos o ideas de

discriminación hacia ellas en vez de optar un cambio social para la integración y participación de las personas con discapacidad buscando políticas que reformen el constructo que obstaculiza una sociedad con miras a su desarrollo.

2.3. Tipos de Discapacidad

Existe diferentes tipos considerados discapacidades debido a la gravedad de ellas como a las que son leves, a la complejidad de cuidados y atenciones, etc. Tal como lo menciona en un artículo publicado en un portal web Tipos de Discapacidad que existen y Clasificación, (2017) como:

- A. Discapacidad Física o Motora**, que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
- B. Discapacidad Sensorial**, Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.
- C. Discapacidad Auditiva**, es el déficit total o parcial de la percepción que se evalúa de la pérdida del audio en cada oído, donde las causas son por mal congénito, si es adquirido o hereditario.

- D. Discapacidad Visual**, es la disminución parcial o total de la vista; las causas pueden ser por nacimiento o adquirido, es decir en el transcurso de su vida por algún accidente o enfermedad.
- E. Discapacidad Intelectual**, es la limitación que tiene la persona en sus habilidades para poder aprender, comprender y comunicarse en múltiples situaciones diarias de la vida cotidiana. Este tipo de discapacidad es irreversible. La causa de esta discapacidad puede ser por que la madre ha tenido alguna enfermedad durante el embarazo, complicaciones en el parto o que el individuo haya enfermado durante su niñez.

Existen tipos de discapacidad intelectual entre ellos son:

- a) Discapacidad intelectual leve**; el coeficiente intelectual se encuentra en 50 y 70 correspondiente a 2 niveles por debajo de la media, tiene un retraso en el aspecto cognitivo y sensorial, además estas personas pueden realizar sus actividades académicas semejantes a las demás personas con normalidad.
- b) Discapacidad intelectual moderado**; las dificultades son más complejas debido a que las labores ejecutadas son de baja calificación y supervisión, son lentos, necesitan una ayuda.
- c) Discapacidad intelectual grave**; estas personas tienen un coeficiente intelectual de 30 a 35, no comprenden la lectura ni pueden realizar trabajos si no es supervisado por alguien además de tener un lenguaje muy bajo, las interrelaciones personales solo son con su

familia, ya que con ellos se muestra más cercano y corresponde simple gestos de cariño.

- d) **Discapacidad intelectual profundo**; tiene un coeficiente menor de 20, además de tener otras discapacidades más como problemas neurológicos, su tasa de vida es muy baja, requiere un cuidado especial, sus interrelaciones personales son bajas, solo responde a estímulos muy simples.
- e) **Discapacidad Psíquica**, tiene relación con el comportamiento de la persona, presenta problemas de trastorno en adaptarse. Algunas de sus causas es que sufren de depresión, esquizofrenia, ataques de pánico, autismos, etc.

2.4. Gestión de discapacidades en el trabajo, según la OIT

El artículo publicado en la página web de la OIT, hace referencias a la gestión que se debe de hacer para la integración de las personas con discapacidad en los centros de trabajo. Se debe de tener en cuenta que le grupo de las personas con discapacidad es heterogénea, es decir como lo antes mencionado hay múltiples discapacidades además de que esto afecta a ambos sexos como el masculino y el femenino. En diversos países no hacen exclusión al momento de contratar a las personas discapacitadas, al contrario, ellos ven que tiene un gran potencial laboral y que no es aprovechado, muy aparte también de cumplir con las leyes de inclusión a su plana laboral de PcD generando un enfoque positivo a las empresas.

Existen varias organizaciones que ayudan a las asociaciones de personas con discapacidad, como la OIT, UNESCO, OMS, UNICEF y más. La OIT realizó un convenio como menciona en lo siguiente:

“En el Convenio núm. 159 de la OIT se considera la discapacidad como una situación de desventaja laboral que puede y debería ser corregida mediante un conjunto de medidas de política, reglamentaciones, programas y servicios”. (OIT. Pag. 4).

Donde también menciona que deben de basar sus políticas en:

- A. Igualdad de oportunidades;
- B. Igualdad de trato;
- C. Incorporación de formación y de oportunidades de empleo
- D. Participación de la comunidad
- E. Consultas tripartitas con la participación de las autoridades públicas y de los representantes de los empleadores y los trabajadores;
- F. Consultas con representantes de personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas

Las Personas con discapacidad mediante sus organizaciones hacen prevalecer sus derechos además de contar con el apoyo de su organización, ayudan que estas personas puedan adquirir algún puesto de trabajo como también recibir el apoyo de la empresa si posterior a quedado con alguna discapacidad, esto genera aspecto muy positivos también al estado puesto que la tasa de desempleo de las personas con

discapacidad descienden considerablemente y confirmando así que las políticas a beneficio de las personas con discapacidad ha tenido buenos resultados.

Los objetivos que plantea la OIT menciona que:

El objetivo de este repertorio es proporcionar orientación práctica sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo con miras a:

- A.** Asegurar que los empleadores se beneficien con la contribución que puedan aportar las personas discapacitadas en el trabajo;
- B.** Mejorar las oportunidades de trabajo para los discapacitados en busca de empleo en el mercado de trabajo abierto;
- C.** Lograr que en el lugar de trabajo las personas con discapacidades reciban el mismo trato que las demás y que exista una igualdad de oportunidades para todos;
- D.** Promover un lugar de trabajo seguro y saludable;
- E.** Garantizar que los gastos que deben sufragar los empleadores en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo, incluidos los pagos por atención médica y seguro.
- F.** Facilitar la conservación en el empleo de las personas que contraen una discapacidad mientras su vida activa;
- G.** Alentar la introducción de medidas de reintegración profesional para quienes hayan abandonado el empleo a causa de una discapacidad.

La OIT ha dado un estudio muy importante con respecto al acceso laboral de las personas con discapacidad, donde plantea múltiples recomendaciones a instituciones públicas o privadas, mostrando un esquema positivo mencionando a: sus objetivos, principios, aplicación, la definición de discapacidad, los derechos, obligaciones y responsabilidades generales de los empleadores, las autoridades competentes y los representantes de los trabajadores, empleadores, autoridades, representantes, entorno del trabajo, sensibilización y la comunicación, disposiciones sobre su contratación, la promoción del empleo, puestos de trabajo y los cambios.

2.5. PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMERICA LATINA

2.5.1. Argentina

El país latinoamericano de Argentina tiene una población muy considerable del 20% de personas que tienen alguna discapacidad. Según un artículo de Jorge Bellina Yrigoyen señala sobre la relación entre la pobreza-discapacidad, la tasa de desempleo de ellos y el aumento de la tasa de las personas con discapacidad donde menciona que:

Las PcD son 5,1 millones de personas, es decir el 12,9% del total de la población argentina. Esta cifra, por sí misma, demuestra que se trata de un grupo poblacional que por su magnitud es demasiado importante como

para no merecer una atención especial en cuanto a estudios específicos sobre su problemática. Sin embargo, tanto la información disponible como los estudios sobre esta población son por demás escasos.

Hace una extensa comparación de los ingresos de las personas discapacitadas con las personas de la población activa mediante la información obtenida de los censos del 2010 en ese país llegando a la conclusión que existe una diferencia considerable de ingresos en ambos sectores, llegando a una de sus conclusiones de que relativamente existe personas con discapacidad en pobreza, además de no poder acceder a un puesto laboral. Hace hincapié a el crecimiento de la población de PcD en Argentina por cada 5 años se duplica cada vez más, hay un crecimiento abrupto.

Una publicación de un portal web Infobae (2017) menciona que:

El 71% de las empresas no tiene empleados con discapacidad. En 3 de cada 10 hogares de la Argentina vive una persona con algún tipo de discapacidad, y se estima que la cifra global alcanza a más de 5 millones de personas. Entre esta población casi el 60% está desocupado, de acuerdo con los datos del último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas realizado en 2010 en todo el país, mientras que un estudio realizado por Adecco Argentina sobre las oportunidades laborales que ofrece el mercado para personas con discapacidad, indica que el 71% de las empresas no tiene empleados con discapacidad.

En Argentina se sigue luchando por la inclusión de las personas con discapacidad a su ambiente laboral, pero existe grandes obstáculos que aún no se puede superar como el acceso de las personas en su centro de Trabajo como crear una infraestructura adecuada para que se puedan movilizar sin tener ninguna dificultad, además de crear un entorno social de integración con las PcD. Solo el sector público ha intentado mejorar en la integración de las PcD contratándolos a una plaza laboral.

En una jornada de Sociología, en la Universidad de Buenos Aires en el 2013. Se realizó la X jornada de sociología sobre La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina. Donde menciona el desempleo de las personas con discapacidad, empezando con mostrar que en la sociedad aún existe los prejuicios sociales y la marginación a este sector vulnerable de la población, generando la exclusión en las contrataciones laborales considerándolos incapaces de ejecutar alguna actividad. Muchas personas discapacitadas se han superado en conseguir una carrera universitaria, en su preparación, pero aun así son pocos lo que pueden acceder a una plaza generando el desempleo. Se ha creado una construcción ideológica que las personas con discapacidad deben estar siempre asistidos por el estado creando así el asistencialismo del estado provocando que ellos no se consideren autosuficientes, generan que se coaccionen en la incapacidad y no poder reclamar por sus derechos que por ley corresponden. Una de las propuestas expuestas fue que exista un dialogo social entre el estado, las

Organizaciones e instituciones para poder generar más puntos claves para el acceso de las personas con discapacidad además de implementar a programas de ayuda para promover más la inserción a la población de las PcD.

2.5.2. Colombia

El país de Colombia existe un porcentaje considerable de personas con Alguna discapacidad, en donde el Ministerio de Salud y Protección Social - Oficina de Promoción Social (2018), señala una evolución en la escala de las Personas con discapacidad donde menciona que: en el año 2016 existe 120.932 personas con discapacidad, en el 2017 hubo 154.128 PcD y en el año 2018 menciona una cantidad menor a los de anterior manifestándose que existe 53.816 personas con discapacidad. Además, menciona y hace la Comparación del porcentaje de varones y mujeres en estado de discapacidad, señalando que el 51% de las PcD equivale a 704.160 de hombres, mientras que el 49% equivalente a 686.661 pertenece a las mujeres.

Las personas con discapacidad en Colombia no son ajenas a la realidad de las dificultades en acceder a un puesto de trabajo como en el sector privado como el estatal. Algunos programas que el estado trata de incentivar no es suficiente a la gran cobertura de afiliados para opten un puesto que también como en Argentina y la realidad peruana no los consideran como una potencial mano de obra.

Según el artículo publicado en la página Web de Caracol de Colombia señala que:

“En Colombia más del 14 % de la población está en condición de discapacidad y están siendo vulnerados sus derechos especialmente el acceso laboral”.

Se hace mención también que las personas con discapacidad deben acceder a una plana laboral tal como él lo estipula la norma colombiana que debe de ser el 1% pero esto no es cumplido además de que las empresas tampoco cuentan con la infraestructura adecuada y las capacitaciones para cumplir con la normativa.

Según un artículo titulado La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia menciona que:

La realidad laboral de las personas con discapacidad en Colombia es mejorable. El colectivo está claramente infrarrepresentado en el mercado de trabajo. Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), existe una gran brecha entre sus niveles de participación y los de las personas sin discapacidad. Solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con

discapacidad inactivos duplica al de personas sin discapacidad (74% frente a 37%).

Hace una clara referencia de las comparaciones de las personas con discapacidad y las personas sanas al acceso laboral. Existe uno de los convenios firmados por múltiples países en que se comprometen a que no haya discriminación hacia las personas con discapacidad, que las personas con discapacidad conozcan y hagan prevalecer sus derechos laborales, que se alienten y promuevan a que las personas con discapacidad a ingresar al mundo laboral, que exista oportunidades laborales y que exista las condiciones adecuadas para la comodidad de las personas con discapacidad.

2.5.3. Uruguay

Lo sucedido en Uruguay, es que el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, se dio de modo lento al cual las variedades elocuentes se han dado en los últimos y tiempos. Con relación a ello, el Estado promulgo en el año 2010 la Ley 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad. La Ley establecida refiere en el artículo 49 que tanto a nivel estatal como los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, deben emplear a personas con discapacidad que reúnan las competencias que se requieran para el puesto, en un mínimo no inferior al 4% de sus vacantes.

Además, en el año 2015, el Pit-Cnt (Plenario Intersindical de Trabajadores- Convención Nacional de Trabajadores) promociona un anteproyecto de Ley de Inserción Laboral para personas con

discapacidad en el Ámbito Privado, que decreta la compeler a las empresas privadas de contar con más de 25 empleados, a colocar por derecho un exiguo 4% de personas con discapacidad. la proporción simboliza un total de 36 personas empleadas, (considerando el porcentaje fijado y las vacantes producidas) deberían haber sido 219 personas contratadas con algún tipo de discapacidad.

El Estado uruguayo reconoce la falta y manifiesta en sus informes, esta problemática también es puesta de manifiesto en las recomendaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Por lo tanto, sin dejar de reconocer el peso de las leyes y los anteproyectos uruguayos en cuanto al tema, así como las estadísticas uruguayas que acreditan la inobservancia, habiendo ya un organismo internacional haciendo foco en la problemática y mostrando las áreas donde debe haber progreso.

En la Ley 18.651 no se alude el arquetipo de EcA, el mismo análogo se hincia en el anteproyecto del Pit-Cnt (2015), como táctica para la colocación, y respecto a esto se decreta lo siguiente: (...) el empleo con apoyo consistirá fundamentalmente en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas,

para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos, realizando las modificaciones necesarias en la tarea y evaluación del rendimiento de la persona con discapacidad mental. (p.6)

También, y anticipo a la ley y anteproyecto referir, en el año 2007 se instauro el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), el cual forma parte del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y detentar como propósito genérico “(...) mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, entendiendo que a través de la capacitación de estas se puede lograr su inclusión social y en el mercado laboral” (PRONADIS, s/n). En consonancia a dicho objetivo general, sus dos primeros objetivos específicos son: 1. Coordinar, asesorar, promover y difundir todas aquellas acciones que contribuyan directa o indirectamente a la inclusión de las personas con discapacidad. 2. Promover, coordinar y ejecutar programas y apoyos que permitan la implementación de políticas focalizadas sobre la inclusión de personas con discapacidad, con intervención de los organismos nacionales, departamentales y municipales. (PRONADIS, s/n).

Estamos de acuerdo entonces en que la teoría básica está, el Estado reconoce la necesidad de inclusión de las personas con discapacidad,

creando no sólo organismos que se encarga de la temática sino también leyes; así como hay varios actores políticos en nuestro país parecen coincidir (quizá de manera más evidente en el anteproyecto del Pit-Cnt) en que el camino hacia la inclusión laboral es por la vía del Empleo con apoyo, ¿por qué cuesta tanto el cambio? Y aquí aparecen otros cuestionamientos personales, ¿es posible llevar a cabo en Uruguay, un modelo desarrollado en Estados Unidos?, ¿cómo se logra el proceso de cambio institucional?, ¿cómo se da la inclusión si los parámetros con los que se estudia la “capacidad” de los postulantes son los mismos para personas con y sin discapacidad? Considero que todas estas interrogantes podrían estar dando respuesta, en mayor o menor medida, al por qué la situación en nuestro país sigue siendo -a mi entender- desfavorable. Comenzando por el hecho de que para contratar a una persona con discapacidad se precisa del otro lado a una empresa interesada en hacerlo, creo pertinente mencionar los tres objetivos nodales propuestos por Aznar y González (2012) a la hora de hacer el cambio en una organización que quiera trabajar con personas con discapacidad: como primer punto mencionan el “cambio de paradigmas: dejar de centrarse en el déficit de la persona con discapacidad intelectual para hacer foco en sus capacidades” (p. 150); luego se habla de “promover las iniciativas de autogestión: fortalecer a los actores sociales para lograr sus propias metas, utilizando los recursos locales disponibles” (p.150); y por último “generar o funcionalizar las redes de inclusión comunitarias: construir y cogestionar la inclusión con actores sociales

diversos” (p.150). Los autores (2012) también mencionan algo muy interesante referente a la praxis, que creo que puede ser otra cuestión que estaría faltando para que el cambio institucional se dé de manera efectiva y real: El cambio hacia un modelo institucional de avanzada tiene que generar praxis, entendida como práctica y teoría ensambladas: no sólo coherentes entre sí, sino produciéndose mutuamente (...). Cuando las organizaciones capacitan a todos sus actores sociales (profesionales, trabajadores, familias, personas con discapacidad intelectual) generan la sinergia necesaria para sostener los cambios (...). (p.151).

Creo, precisamente, que lo que se tiene como carencia es el ensamblaje de la teoría con la práctica, y al mismo tiempo la capacitación de todos los actores sociales, de manera que la inclusión se deje de ver como una “necesidad” o un “acto de bien”, para pasar a darse como algo natural, necesario y hasta obvio.

2.5.4. Chile

En Chile y el mundo uno de los grupos sociales más vulnerables son las personas en situación de discapacidad (PeSD), las que según el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC, 2004) en Chile del año 2004 representan el 12,9% de la población. La vulneración de sus derechos en comparación con el resto de la población se expresa en importantes brechas de acceso a prevención y rehabilitación, educación,

trabajo, transporte, comunicación y espacios físicos; generándose situaciones de exclusión y falta de oportunidades.

Cabe destacar que en el año 2008 Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de

Naciones Unidas (ONU, 2006), la cual obliga al Estado de Chile a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad y asegurar que gocen de plena igualdad ante la ley. Además, exige adaptar todo el Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado, 2014 Servicio Nacional de la Discapacidad Ordenamiento Jurídico para que las personas en situación de discapacidad puedan hacer valer sus derechos dentro de un horizonte normativo que garantice y provea de un normal funcionamiento en la vida social. En esta Convención se incluyen ámbitos fundamentales como la accesibilidad universal, la autonomía e independencia, el empleo, la salud, la participación, la habilitación y rehabilitación, la igualdad y la no discriminación, entre otros. En este contexto el Estado de Chile debe adoptar medidas destinadas a promover y resguardar estos derechos, así como a generar un proceso de mayor inclusión social, oportunidades y autonomía para las personas en situación de discapacidad.

En febrero de 2010 se publica la Ley N° 20.422 la cual señala que el Estado debe impulsar medidas y acciones positivas para abordar la

inclusión social de las personas en situación de discapacidad, en los ámbitos vinculados a la accesibilidad al entorno y comunicaciones, educación, capacitación e inclusión laboral, entre otros. Al mismo tiempo, conforma una nueva institucionalidad pública destinada a relevar la discapacidad, estableciendo la creación del Servicio Nacional de la

Discapacidad (SENADIS), en cuanto a su ámbito de competencias, debe realizar estudios sobre discapacidad de tal forma de contar con instrumentos que permitan la identificación y caracterización actualizada, de la población en situación de discapacidad.

Los datos oficiales de Chile en materia de discapacidad son los entregados por ENDISC del año 2004. Su gran mérito está en que, por primera vez en Chile, se utilizó la metodología de medición proveniente del marco conceptual dado por la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)” formulada por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS, 2001). En lo referido al empleo, mientras el 48,1% de la población total del país realiza algún trabajo remunerado, sólo el 29,2% de las PeSD lo hace. En otras palabras, siete de cada diez PeSD no logran generar ingresos autónomos. Esta situación se complejiza a partir del hecho que el 43,95% de las PeSD son jefes de hogar, de los cuales el 66,29% son trabajadores no calificados y mal remunerados.

Por otra parte, la Encuesta CASEN año 2013 establece que el 75,5% de las Personas con condiciones permanentes o de larga duración que se encuentran inactivas, es decir personas de 15 años o más que no integran la población económicamente activa, mientras que en la población que no presenta estos déficits esta cifra es de 40% (CASEN, 2015).

En el año 2011 el Servicio Nacional de la Discapacidad solicitó la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la elaboración de una consultoría denominada “Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile”, la cual surge de la necesidad de desarrollar programas y políticas para facilitar el cumplimiento de compromisos adquiridos por el Gobierno de Chile, a través de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los acuerdos con la OIT sobre Trabajo Decente (OIT, 2011). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado, 2014 Servicio Nacional de la Discapacidad.

Una de las actividades de mayor relevancia de la consultoría fue la realización de entrevistas a organizaciones de y para PeSD; empresas privadas y públicas vinculadas con la materia y personas en situación de discapacidad. Estableciéndose una serie de conclusiones sobre aspectos vinculados a políticas de empleo, experiencia de discapacidad e inserción laboral, actitudes con respecto a emplear y conocimiento de la legislación y programas de empleo para personas en situación de discapacidad.

El Estudio “Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” de 2013, buscó ser un aporte a los esfuerzos que realiza la Sociedad de Fomento Fabril y la OIT para aumentar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Los resultados de este estudio dan cuenta de las principales características de las empresas

encuestadas, situación laboral de las PeSD contratadas por estas empresas, como, asimismo, se aborda la experiencia de contratación de las empresas y la evaluación que realizan las empresas son dicha experiencia, destacándose que la cantidad de personas contratadas por las empresas se encontraba en torno al 0,5%. Junto con lo anterior se realiza un panorama comparativo entre el estudio realizado el año 2002 y los datos obtenidos en esta medición (SOFOFA, 2013).

2.6. PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ

La discapacidad no radica en la persona, sino en las barreras existentes en el entorno por lo que las personas con discapacidad son un grupo excluido y discriminado debido; a las barreras actitudinales y del entorno que deben enfrentar para participar en igualdad de condiciones que los demás en la vida social Según los resultados de los Censos Nacionales 2017, en el Perú existen 3 millones 51 mil 612 personas con

discapacidad, que representa 10,4% del total de la población en el país (31'237.385).

De este grupo, el 48,3% tiene dificultad para ver; el 15,1% para moverse o caminar; el 7,6% para oír; el 4,2% para aprender o entender; el 6,3% presenta problemas para relacionarse con las demás personas. Además, el 18,2% de las personas con habilidades especiales posee dos o más tipos de discapacidad.

En cuanto al género, el 57% del total de personas con discapacidad son mujeres (1'739.111), mientras que el 43% restante son varones (1'312.433).

Alberto Casas, gerente general de Fais Perú, organización dedicada a la asesoría y capacitación en empresas a fin de que implementen mecanismos de inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad, precisó que existe un incremento de esta población en el país, pero que esto no se ve reflejado en la contratación de personal en las empresas públicas y privadas.

De acuerdo a la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), 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%.

"Aún hay muy pocas empresas en el país que están contratando a personas con discapacidad, sin embargo, hay algunas que ya se encuentran en ese camino. Lo que pasa es que existe un temor a lo desconocido, a cómo poder insertar a estas personas en el ámbito laboral", indicó Casas.

Agregó que las empresas que vienen contratando a personas con discapacidad son las grandes organizaciones, la mayoría de ellas de capital extranjero y que en los últimos años han arribado al país. "Ellas poseen una visión más transversal de la inclusión. No solo con personas con discapacidad, sino también, por ejemplo, con personas de la comunidad LGTB, entre otras poblaciones, muchas veces discriminadas en el país", dijo.

2.6.1. Organismos encargados de velar la integración de las personas con Discapacidad en el ámbito laboral

❖ CONADIS

La palabra CONADIS significa: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Conformado como un organismo público descentralizado del

Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, hoy llamado Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

CONADIS es el órgano especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera.

Con la Ley N° 27050 se dio origen al CONADIS por el año 1999 y desde entonces ha empezado con una labor constante hacia las personas con discapacidad.

La Ley General de la Persona con Discapacidad en el Perú, la Ley N° 29973 del 2012, se desarrolla el marco legal para la promoción de los distintos derechos de la persona con discapacidad y organismos dedicados del Estado.

¿Cuáles son las funciones del CONADIS?

En breve, el CONADIS se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, supervisar, fiscalizar, registrar información, monitorear y realizar evaluaciones de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad.

Funciones específicas del CONADIS:

- A.** Aprobar la política general del CONADIS en concordancia con la política sectorial determinada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.
- B.** Aprobar las estrategias y planes de desarrollo institucional de corto, mediano y largo plazo.
- C.** Promover y coordinar las acciones vinculadas a la implementación de las políticas públicas en discapacidad.
- D.** Aprobar los Estados Financieros y la Memoria Anual del CONADIS.
- E.** Aprobar el Reglamento de Sesiones del Consejo Nacional.
- F.** Proponer la modificación de normas y/o la adopción de medidas para lograr de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas institucionales.
- G.** Aprobar el Plan Operativo Institucional (POI) y el Plan Estratégico Institucional (PEI).
- H.** Las demás funciones que se le asigne o le corresponda de acuerdo a Ley.
- I.** Convocar la participación de los miembros del Consejo Consultivo, cuando se requiera.

Funciones que corresponden al CONADIS acorde a la Ley Vigente:

Dirección:

- A. Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- B. Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.

Promoción:

- A. Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- B. Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- C. Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- D. Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- E. Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus

derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.

- F. Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.

Información:

- A. Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
- B. Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- C. Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.

Control:

- A. Interponer demandas de cumplimiento.
- B. Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- C. Exigir coactivamente el pago de multas.
- D. Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

Operativo:

- A. Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- B. Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- C. Las demás que le asigne la ley y su reglamento

La importancia del CONADIS para las Personas con Discapacidad en el Perú.

En más de 17 años de vida institucional, la importancia del CONADIS deriva de la ejecución de las funciones que se le encomendaron desde su creación y el éxito de las mismas.

Entre los principales logros se encuentran:

- A. Aprobación de mayores presupuestos para la atención a nivel nacional.
- B. Estudios estadísticos.
- C. Involucramiento de Gobiernos Regionales y Locales.
- D. Articulación con diversas instituciones educativas, de salud y exteriores.
- E. Articulación con la comunidad empresarial en materia de promoción del trabajo.

En resumen, el CONADIS, como organización, es importante porque trabaja para fortalecer las bases de una sociedad para todos y todas. Es decir, una sociedad verdaderamente inclusiva.

Cuenta con una bolsa de empleo con diversas empresas que quieren brindar oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y otras funciones en la misma web.

Si bien Disiswork es una plataforma de trabajo para personas con discapacidad y nuestro enfoque hacia este grupo de personas es hacia el trabajo y promoción de empleo, debemos igualmente promover otros derechos importantes y recursos que sirvan para una verdadera inclusión social de las PCD en el Perú. Es por eso que difundimos y promovemos la labor de CONADIS en el Perú.

❖ **OMAPED**

La OMAPED es la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad y es un servicio que la municipalidad brinda a sus vecinos en situación de discapacidad.

En esta oficina las personas podrán registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades. También se informará sobre actividades que el municipio realice a favor de dichos vecinos.

Los municipios como gobiernos locales, tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de sus ciudadanos. Por tanto, deben facilitar y promover la adecuada concertación entre las necesidades de los vecinos con discapacidad y las instituciones que ofrecen servicios, promoviendo así su integración.

¿Cuáles son las tareas de una OMAPED?

A. Sensibilizar y/o crear conciencia sobre la problemática de las personas en situación de discapacidad, para ayudar a crear una cultura de derechos, tareas que se realizan al interior de la municipalidad y está dirigida a las personas e instituciones de la comunidad.

B. Conocer a los vecinos con discapacidad no solo para saber cuántos son y dónde están sino para conocer su problemática y poder planificar acciones en función de ella.

C. Asesorar y apoyar el proceso de formación y organización de vecinos con discapacidad.

D. Promocionar y guiar a la persona con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios educativos, de salud y trabajo realizando las gestiones necesarias para que las personas con discapacidad gocen de los derechos de todos los peruanos.

E. Fomentar la participación de las personas con discapacidad en las actividades culturales, deportivas, etc. que la municipalidad realice facilitándoles el acceso a dichos servicios.

F. Promocionar los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás dispositivos dados a favor de ellas.

G. Bienestar general fomentar un estado de bienestar general realizando actividades de prevención y cuidado de la salud.

**Departamento de atención a personas con discapacidad –
OMAPED**

El departamento es la oficina técnica especializada en atención a las personas con discapacidad de Cercado de Lima y de Lima Metropolitana. Tiene como finalidad promover los ejercicios plenos de sus derechos e igualdad de oportunidades, mediante el desarrollo de programas y actividades que responden a sus necesidades en la sociedad.

Las actividades que realiza están orientadas al fortalecimiento de capacidades, así como el fomento de la articulación interinstitucional a favor de las personas con discapacidad. Para ello trabaja de forma coordinada con las OMAPED de Lima Metropolitana, el Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad (CONADIS), asociaciones de personas con discapacidad e instituciones públicas y privadas que trabajan temas relacionados a la discapacidad.

Entre las actividades que realiza OMAPED se puede señalar:

- A.** El Programa de Inserción Laboral busca apoyar a las Personas con Discapacidad a obtener un trabajo formal capacitándolos y desarrollando sus habilidades. Trabajamos de forma coordinada con distintas empresas, privadas y públicas.
- B.** Ferias Itinerante Artesanales que promueven los trabajos artesanales de las personas con discapacidad, mediante la venta de sus productos manufacturados.
- C.** Talleres de capacitación a funcionarios y trabajadores de empresas públicas y privadas con la finalidad de mejorar el buen trato y clima laboral hacia las personas con discapacidad que laboran con ellos.
- D.** Promover el deporte adaptado de las personas con discapacidad mediante actividades deportivas con la finalidad de mejorar su salud física y mental.
- E.** Entrega de Ayudas Biomecánicas para el desplazamiento funcional de las Personas con Discapacidad.
- F.** Desarrollo de actividades socio recreativo y cultural donde fomentamos el entretenimiento y aprendizaje a través de paseos a parques zonales, playas, museos entre otros.
- G.** Atención Social individualizada de personas con discapacidad en situación de pobreza con la finalidad de mejorar su calidad de vida.
- H.** Registro y certificación para niños, niñas y adultos con discapacidad para que tengan acceso a los servicios y beneficios de la Ley de las PCD.

- I. Reuniones de Mesa de Diálogo con organizaciones que trabajan con el colectivo de espectro autismo, Síndrome de Down y Esquizofrenia.
- J. Talleres de fortalecimiento de capacidades dirigido a representantes de OMAPED de municipalidades distritales de Lima Metropolitana.
- K. Actividades de incidencia para el cumplimiento de la Ley general de la persona con discapacidad, Ley N° 29973.
- L. Orientación legal a las PCD orientándolos en la prevención, protección y restitución de sus derechos.

2.6.2. Legislación que regula la vida de las Personas con Discapacidad

Ley N° 29973

Como sabemos, en el Perú existen más de 1.5 millones de personas con discapacidad y en términos laborales nos encontramos aún muy lejos de ser un país inclusivo con este grupo de personas. El objetivo de este artículo es entender un poco la trayectoria normativa en nuestro país hacia las personas con discapacidad y que sirva de guía para mejorar nuestro conocimiento del tema y promover así la inclusión social.

Vamos a describir brevemente los alcances de 4 leyes que contribuyen con la formación del marco legal en torno a las personas con discapacidad en Perú.

- A. Ley N° 23285
- B. Ley N° 24067
- C. Ley N° 27050
- D. Ley N° 29973

Luego desarrollaremos con mayor detalle la Ley N° 29973, sus alcances, beneficios y modificatorias para poder entender el contexto actual en el que nos encontramos.

Resumen del Marco Legal en torno a las Personas con Discapacidad en el Perú.

Desarrollo del marco legal para las personas con discapacidad en el Perú:

A. Ley N° 23285:

Nombre: Ley de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales. Año de publicación en el Diario El Peruano: 1981-10-17. Año de adopción: 1981-10-16.

Resumen de Ley N° 23285:

- Bonificación contable del 50% sobre el monto íntegro de mano de obra para empresas del sector privado y público que den ocupación a estas personas.
- Obtención de certificado para personas que deseen trabajar extendido por entidades autorizadas por el Estado Peruano.
- Las personas con discapacidad que ingresen a trabajar en empresas bajo esta modalidad deberán percibir todos los beneficios por ley.

B. Ley N° 24067:

Nombre: Ley de promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios al impedido, a fin de lograr su integración social. Año de publicación en el Diario El Peruano: 1985-01-12. Año de adopción: 1985-01-08. Texto Derogador: Ley N° 27050.

Resumen Ley N° 24067:

Regulación del sistema de prestaciones de salud y servicios de educación, trabajo y promoción social.

C. Ley N° 27050:

Nombre: Ley General de la Persona con Discapacidad. Año de publicación en Diario El Peruano: 1999-01-06. Año de adopción: 1998-12-18. Texto derogador: Ley N° 29973

Resumen Ley N° 27050:

- Establece alcance del desarrollo e integración social, económica y cultural.
- Establece derechos y roles del Estado y familia.
- Creación de Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS.
- Certificación y Registro por parte del CONADIS.
- Establece disposiciones contra la discriminación de personas con discapacidad.
- Fomento de programas a través del CONADIS en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Promoción Social.
- Deducción de gastos sobre importe total de remuneraciones
- Definición de Empresas Promocionales para las Personas con Discapacidad.

D. Ley N° 29973:

Nombre: Ley General de la Persona con Discapacidad. Año de adopción: 2012-12-13. Año de publicación en Diario el Peruano: 2012-12-24. Modificada por: Ley N°30412 (Modifica artículo 20 de la Ley N° 29973 – Ley general de la persona con discapacidad) / Ley N°30121 (Modifica Ley N° 29973 – Ley general de la persona con discapacidad)

Resumen de Ley N° 29973:

-

- Establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad.
- Promueve la inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
- Derecho a accesibilidad desarrollado.
- Derecho al trabajo en igualdad de condiciones, oportunidades y remuneración.
- Medidas de fomento y bonificación en concursos públicos de méritos.
- Cuota de empleo de entidades públicas: 5% de la totalidad de su personal.
- Cuota de empleo de empleadores privados: No inferior al 3% si cuentan con más de 50 trabajadores en planilla.
- Derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo y deducción adicional de impuesto a la renta de tercera categoría sobre gastos de ajustes razonables.
- Empresas promocionales de personas con discapacidad.

Textos derogados por la Ley N° 29973:

- Decreto Supremo N° 002-2010-MINDES por el que aprueban Reglamento de la Ley núm. 29392, Ley que establece infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

- Ley N° 29392 que establece infracciones y sanciones por incumplimiento de la Ley General de la persona con discapacidad y su reglamento.

A. Ley N° 27050.

Ley para las personas con discapacidad vigente 2017 – Ley N° 29973:

La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país.

Es importante empezar entendiendo como define esta normativa a las personas con discapacidad. Hemos visto que puede ser un poco complicado definir a una persona con discapacidad con tanta terminología existente.

En la Ley 29973 se define a la persona con discapacidad como:

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.

Es una definición que incluye el concepto de discapacidad universal y de cómo el entorno en muchos el que presenta las principales barreras para el desarrollo de estas personas.

Principales elementos de la Ley N° 29973

En resumen, la ley habla sobre distintos temas dentro del marco legal pertinente para abarcar cada aspecto de la vida de una persona con discapacidad y su participación efectiva. En ese sentido la ley establece los siguientes puntos:

- Derechos de la persona con discapacidad.
- Principios rectores de las políticas y programas del Estado.
- El rol de la familia.
- Los recursos del Estado asignados.
- Derechos civiles y políticos.
- Derechos de accesibilidad y principios.
- Derechos de salud y rehabilitación.
- Derechos a la educación y deporte.
- Derecho al trabajo y condiciones óptimas de empleo.
- Normativa de las empresas promocionales de personas con discapacidad.
- Normativa para el nivel de vida adecuado y protección social.
- Normativa sobre el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS.

- Normativa sobre el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS.
- Normativa para las certificaciones, registros y estadísticas.
- Sanciones, infracciones y entidades competentes.

Reglamento de Ley N° 29973:

El Reglamento de la Ley N° 29973 fue desarrollado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en conjunto con representantes del Gobierno Central y aportes de distintas organizaciones especializadas en personas con discapacidad. La finalidad del reglamento es lograr que, en condiciones de igualdad, las personas con discapacidad puedan desarrollarse de manera plena y efectiva en el todo ámbito de su vida. Todo esto en conjunto con una promoción y protección de sus derechos.

El Reglamento consta de 177 Artículos y 16 Disposiciones Complementarias Finales.

Principales elementos del Reglamento:

- Las Competencias del Estado, su rol y recursos disponibles: Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobiernos Locales en

colaboración con organismos como la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI y el CONADIS.

- Principales derechos de la Persona con Discapacidad.
- Principios de Accesibilidad: Diseño urbano, ambientes y rutas, estacionamientos, transporte público, entre otros.
- Decretos respecto a la Salud y Rehabilitación, Educación y Deporte y Trabajo y Empleo.

Sobre el Reglamento para el Trabajo y Empleo de Personas con Discapacidad.

Aplicación de cuota de empleo para el ámbito privado:

- Registro en planilla electrónica señalando que se trata de una persona con discapacidad.
- Obligación a empleadores privados con más de 50 trabajadores a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal. Siendo esto de carácter anual.
- El Sistema de Inspección de Trabajo determina en el mes de enero de cada año el cumplimiento de la cuota correspondiente del año anterior. Se hace una revisión de la planilla electrónica y se realiza el cálculo correspondiente. De no cumplir se inicia el proceso sancionador.

- Se determina que los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo a través de Ventanilla única del MTPE.

Beneficios de la Ley N° 29973 en términos laborales.

Los empleadores que generen renta de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago de impuestos en los siguientes puntos:

- A.** Deducción adicional de pago de impuesto a renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad.
- B.** Deducción adicional de pago impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables efectuados para los trabajadores con discapacidad.

Decreto Supremo N° 287-2013-EF

A<En los artículos 47 y 50 de la Ley General de la Persona con Discapacidad se establecen deducciones adicionales.

Estas deducciones adicionales constituyen créditos contra el Impuesto a la Renta.

- A.** Para la aplicación del crédito tributario del numeral 47.2, correspondiente al pago de remuneraciones, el crédito equivale

al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad. Debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Remuneración entendida como cualquier retribución que constituya Renta de Quinta Categoría.
- El monto del crédito no excede el importe que resulte de multiplicar el factor 1.44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre la que se estima de remuneración anual.
- El trabajador con discapacidad debe tener el certificado de discapacidad.

B. Para la aplicación del crédito tributario del numeral 50.2, correspondiente a los pagos efectuados por ajustes razonables, el importe del crédito equivale al 50% de los gastos efectuados.

- Sustentados con respectivos comprobantes de pago.
- El monto del crédito no debe exceder el importe que resulte de multiplicar el factor 0.73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad (EPPD) contempladas en la Ley N° 29973.

Se define a una empresa promocional de Personas con Discapacidad a toda aquella institución constituida como persona

natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión que cuente por lo menos con 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal desarrolle actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

Modificaciones de la Ley N° 29973

Algunos textos que modifican la ley actual corresponden a:

- Ley N° 30412 del 22 de diciembre del 2015, modifica el artículo 20 de la Ley N° 29973: Pase libre en el servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano para las personas con discapacidad severa inscritas en CONADIS.
- Ley N° 30121 del 4 de diciembre del 2013, modifica la Ley N° 29973: Modifica la segunda disposición complementaria final de la Ley con la creación de la Comisión Especial Revisora del Código Civil.

2.6.3. Programa Soy Capaz

La congresista y Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ana Jara Velásquez, dio a conocer el miércoles 18 el nuevo programa denominado “Soy Capaz”, que ayudará a la inserción laboral de más de mil personas con discapacidad en diversas instituciones privadas y públicas.

El anuncio lo hizo en la Sala “Miguel Grau”, del Palacio Legislativo y contó con la presencia del legislador Javier Diez Canseco.

“No tengo duda que esto será un proceso muy importante que permitirá demostrar que las personas con algún tipo de discapacidad pueden y son útiles para la sociedad y su familia, como ya lo vienen haciendo miles de personas. La inclusión de la gente con discapacidad es un derecho, se han logrado avances muy importantes, pero aún insuficientes”, dijo por su parte el legislador Diez Canseco.

Afirmó que hay una ley que permite mejores beneficios y condiciones. Se han desarrollado iniciativas que permiten abrir los colegios y el Seguro Integral de Salud a niños con discapacidad y generar incentivos tributarios para que las empresas tengan interés en contratar a personas con discapacidad, entre otros logros”, manifestó Diez Canseco al inicio del lanzamiento del programa.

El programa “Soy Capaz” será promovido y desarrollado a través del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con discapacidad – CONADIS- y se viene uniendo esfuerzos con instituciones públicas y privadas con la finalidad de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo digno. La meta es insertar laboralmente a mil personas con algún tipo de discapacidad.

Destacó que la ley para las personas con discapacidad, tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, atención de salud, trabajo, rehabilitación, seguridad social y prevención para que estas personas alcancen su desarrollo e integración social, económica y cultural, entre otros aspectos.

Por su parte, la ministra de la Mujer, Ana Jara, explicó que su portafolio desarrollará ese programa a nivel nacional a través del CONADIS y la meta será la incorporación laboral para miles de personas con discapacidad.

De igual forma, dijo que el programa “Soy Capaz” incluirá una campaña intensiva de difusión y sensibilización para concientizar a los empresarios y funcionarios públicos y desterrar los prejuicios que tienen respecto a las personas con discapacidad, pese a que la experiencia ha demostrado altos niveles de calidad en el desempeño profesional e identificación con su trabajo.

“El trabajo de articulación entre los grupos empresariales, Estado y las personas con discapacidad, deberá ser interactivo y de colaboración para subsanar la falta de oportunidades que impide a este grupo vulnerable incorporarse a la fuerza laboral”.

Anunció que se ejecutará en dos fases. La primera será de articulación con las personas con discapacidad a través de una convocatoria,

selección y capacitación de beneficiarios; y la segunda, con las empresas privadas e instituciones públicas que aportarán asesoría permanente, información, estudios de ámbito laboral, entre otros temas afines.

Dio a conocer, pero no en detalle, de una nueva propuesta de ayuda para personas que se encuentren en estado muy críticos y que por sus condiciones no pueden desarrollar ningún tipo de trabajo. Hizo un llamado a los empresarios y funcionarios públicos para que asuman el compromiso de promover y facilitar el acceso laboral de las personas con discapacidad, recordando que el trabajo es un rol socialmente valorado que eleva la autoestima personal, reconoce los derechos y obligaciones, y permite participar en el desarrollo del país.

“Dentro de los objetivos trazados por el gobierno del presidente Ollanta Humala de reducir la pobreza y afianzar la inclusión social en el país, el Ministerio de la Mujer implementa el programa 'Soy Capaz', con el fin de contribuir a la integración social, económica y vida independiente de las personas con algún tipo de discapacidad, expresó la ministra y congresista.

3. HIPOTESIS

HG: La situación laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco es inadecuada, debido a que sufren de exclusión social, no se respetan las leyes que los protegen laboralmente y no existe una conciencia colectiva que los comprenda.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS:

HE₁: Las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco, se caracterizan, por su situación de pobreza y por patrones culturales que los posterga y/o marginan económica y socialmente.

HE₂: El desconocimiento de las leyes laborales, la falta de sensibilización de la población y la misma situación del empleo existente, constituyen causas del problema laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco.

HE₃: Las consecuencias del problema laboral de las personas con discapacidad son la agudización y/o persistencia de su situación de pobreza y mayor exclusión social.

4. VARIABLES

Las variables que se ha considerado en la investigación son:

V. Independiente: Problemática Laboral

V. Dependiente: Personas con Discapacidad

5. INDICADORES

En los indicadores que se utiliza en la investigación se consideró los siguientes:

Conocimiento sobre las leyes laborales:

Para tener en consideración del grado de conocimiento de leyes de las personas con discapacidad y la prevalencia de ejecución.

Percepción y la sensibilización de la población:

En este indicador se trata de incidir en la conceptualización que las demás personas tienen sobre las personas con discapacidad e inferir en las posibles soluciones que propondrían para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

Condiciones de Empleo:

Este indicador muestra en qué condiciones de empleo (bajo la percepción de las personas con discapacidad) se encuentran laborando la población objetivo.

Pobreza

Este indicador nos hace ver la vulnerabilidad económica que nuestra población objetivo se encuentra o podría llegar a pertenecer.

Tasa de Desempleo

El indicador nos dará un panorama mediante la encuesta cuantos de nuestra población objetivo se encuentra sin trabajo.

Relaciones Interpersonales

El indicador nos mostrara el grado de interrelaciones personales de nuestra población objetivo, como su conducta y comportamientos en su entorno.

Ingresos

Este indicador nos mostrara el nivel de ingresos que las personas con discapacidad pueden llegar a tener mediante su fuerza de trabajo.

Egresos

El indicador nos mostrara el nivel de gastos que genera las personas con discapacidad y así mostrar si un nivel de ingresos está a un nivel adecuado en su vida cotidiana.

Vivienda

El indicador de vivienda nos hará ver la realidad en que las personas con discapacidad están viviendo solos o con familia, si el lugar en donde pernocta es seguro o no y si rinde las condiciones adecuadas.

Trabajo

El indicador de trabajo nos hará tener un panorama de que nuestra población objetivo accede o no a una plaza laboral.

Lugar de Origen

Este indicador nos dará una noción en que parte de nuestra ciudad pernoctan nuestra población objetivo, ya sea en zona rural o zona urbana.

Nivel de Estudios

En este indicador conoceremos el nivel de grado instrucción de las personas con discapacidad, si han tenido formación inicial, primaria, secundaria, estudios superiores o no, todo ello para incidir en adquirir algún trabajo.

6. OBEJTIVOS

Objetivo General:

Determinar la problemática laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Huánuco.

Objetivos específicos:

OE₁: Identificar las características sociales, económicas y culturales de las personas con discapacidad en la ciudad de Huánuco.

OE₂: Conocer las causas del problema laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco.

OE₃: Explicar las consecuencias del problema laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco.

7. POBLACION:

Para determinar la población de trabajo no se cuenta con información oficial y menos actualizada, sólo aproximaciones. Según el presidente de OMAPED – Amarilis, considera que según la información suelta que maneja, considera que las personas con discapacidad, son una población aproximada de 6 000.

8. MUESTRA:

$$n = \frac{4 \times P \times Q \times N}{E^2 (N-1) + 4 \times P \times Q}$$

n = Número de elementos de la muestra a determinar

4 = Nivel de confianza elegido

P = Tanto por ciento sumado a la característica investigada

Q = Es igual a 100 – P

N = Población

E = Error de estimación admitida &

& = Siendo el máximo a considerar en Ciencias Sociales el 6%.

$$n = \frac{4 \times 50 \times 50 \times 6000}{6^2 (6000-1) + 4 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{60000000}{225,964}$$

$$n = 265.52902232$$

$$n = 266$$

La muestra encontrada es de 266 personas con discapacidad

9. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Discapacidad

La discapacidad es un término absoluto que engloba los desperfectos, las restricciones de actividad y participación. Los desperfectos son un obstáculo que afecta una disposición de los funcionamientos corporales; dificulta realizar acciones o tareas. Entonces percibimos que la discapacidad es un fenómeno engorroso que evidencia una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Minusvalía

Se definida como toda fase de quebranto para una persona precisa, el rendimiento de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una restricción o una interrupción en el desempeño de un designado rol, en

Competencia de su edad, sexo y factores sociales y culturales. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacerlas.

Deficiencia

Dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Representa la exteriorización de un estado patológico y, en principio, refleja alteraciones a nivel del órgano.

Sociabilidad

Es lo que impulsa a los individuos a ejercer una acción sobre otros o a recibir sus influjos, son las distintas motivaciones que llevan a los seres humanos a unirse, pero, en sí mismas, son previas a lo social. La forma es lo que constituye la sociedad propiamente dicha y viene dada por la interacción social. La misma supone que se produzca un “intercambio de efectos” entre las personas intervinientes en la relación, es decir, implica que éstas se influyan mutuamente.

Adaptación

Estado en el que el sujeto establece una relación de equilibrio y carente de conflictos con su ambiente social. Es también llamado “ajuste” y es el objeto de estudio en la escuela funcionalista. En la teoría de Jean Piaget es la

construcción de representaciones mentales del mundo en la interacción con él. Es una reacción de la persona como forma de responder a una situación o circunstancia. La consecuencia de la adaptación es la modificación del comportamiento. Muchos “complejos” o “desequilibrios emocionales” responden a un fracaso en la adaptación. La continua adaptación del ser humano a las circunstancias del entorno constituye un signo esencial de equilibrio y salud mental.

Interrelación

(DEUTSCH, 1963). El autor Considera que las Relaciones Internacionales son muy importantes en la actualidad, porque la humanidad se encuentra ante difíciles retos sino existe capacidad de elaboración y ejecución de Políticas adecuadas en las relaciones exteriores, se podrían generar nuevos conflictos internacionales. El autor fundamenta sus planteamientos en el marco de una visión interdependiente del mundo, en el cual las Relaciones Internacionales han avanzado en los últimos treinta años, por el aporte de las ciencias del comportamiento y nuevos métodos de investigación. En su criterio, los aspectos centrales que deben resolverse están ligados con la búsqueda de vías y soluciones para que haya paz y libertad en todos los países, por ello es trascendental para él la comprensión, acciones y decisiones políticas que coadyuven al bienestar de la humanidad.

Incapacidad

Es todo impedimento (debida a una falta) de la idoneidad de efectuar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Se caracteriza por impedimento o desempeño que tiene para realizar una actividad frecuente, que pueden ser temporales o permanentes.

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicativo, en primer lugar, porque nos permitirá conocer una situación concreta de la realidad; en segundo lugar, pretende contribuir a la solución de una de las problemáticas que más afecta a las personas con discapacidad: la problemática laboral.

2.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo, explicativo. Primero se hace una revisión de la situación de las personas con discapacidad, luego se explica de manera clara y precisa la problemática que se está investigación.

2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para obtener la información y datos que respalden a nuestra investigación, se ha seleccionado la técnica y los instrumentos adecuados para acercarnos más la realidad de nuestra población objetivo.

2.2.1 TÉCNICAS

Encuesta: Se empleará un cuestionario que podría ser aplicada a las personas discapacitadas que buscan un empleo o pertenecen a las asociaciones de personas con discapacidad.

Entrevista: Se empleará la guía de entrevista como recolección de datos a las personas que dirigen a las instituciones para las personas con discapacidad como a personas conocedoras del tema en cuestión.

Observación: Se empleará la guía de observación, donde se observará el comportamiento social y el entorno laboral de las instituciones, como en la toma de fotografías..

2.2.2 INSTRUMENTOS

Cuestionario: Este instrumento forma parte de la encuesta donde nos servirá para la recolección de la información que nos brindará mediante la aplicación de ella a las personas con discapacidad, tanto las que laboral como aquellos que no tiene una plaza laboral.

Guía de Entrevista: Este instrumento forma parte de la Entrevista la cual nos servirá para el recojo de la información mediante un conjunto de pregunta hacia las personas y/o autoridades conocedoras del tema mediante el dialogo.

Guía de Observación: Este instrumento es parte de la Observación donde se participará de manera directa para el objeto de estudio.

2.2.3 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

2.2.3.1 Procesamiento y Presentación de Datos

Los datos obtenidos serán presentados de la siguiente manera:

- A.** Los datos cuantitativos, serán presentados en cuadros y gráficos.
- B.** También podrá incluirse fotografías.

2.2.3.2 Procedimiento

Estado a lo precedentemente expuesto, el trabajo de gabinete comprenderá el siguiente procedimiento:

Crítica y discriminación de datos; los datos obtenidos y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, serán evaluados por los investigadores, para ver si estos se encuentran completos, si han sido correctamente obtenidos y si son auténticos, de tal manera que solamente nos quedaremos con aquellos datos que son confiables, mientras que no lo son, serán descartados.

Tabulación de datos; a los datos que hayan pasado el procedimiento de crítica y discriminación de datos, y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, se le asignará un código a cada ficha, cuadro, gráfico u otro, el cual se hará teniendo en cuenta el esquema de investigación que se anexa al final del presente proyecto de investigación.

Tratamiento de datos; Los datos que hayan sido tabulados, serán ordenados de acuerdo al código que se les haya asignado, para su correspondiente análisis, conforme a lo propuesto en el método de análisis, expuesto precedentemente.

CAPITULO III

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

“PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2016 - 2018”

3.1 Análisis e Interpretación de Datos

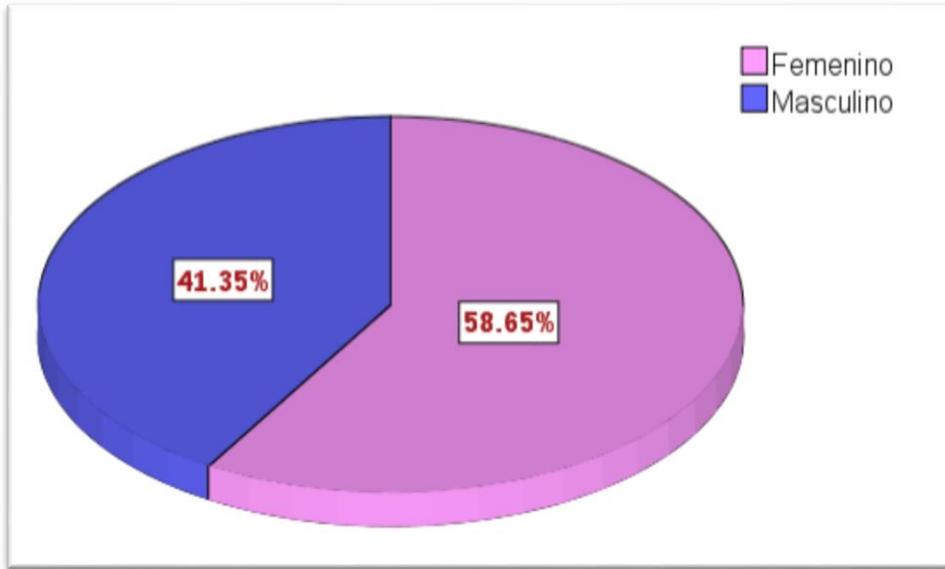
Las encuestas realizadas a las personas con discapacidad en la ciudad de Huánuco fueron según el ajuste de la muestra a 266 encuestados, donde la encuesta consto de 20 preguntas que será presentado cual orden numerológico con sus cuadros y gráficos correspondientes.

3.1.1 SEXO

Sexo				
Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Femenino	156	58.6	58.6	58.6
Masculino	110	41.4	41.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador

Sexo



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACION:

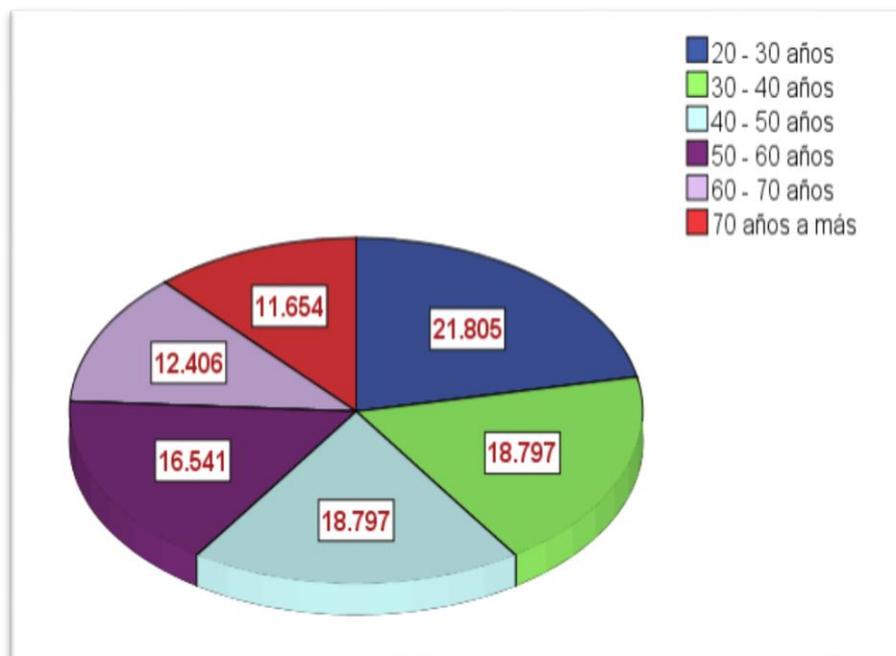
Como se puede observar en la gráfica de porcentaje, las mujeres son en mayor población de personas discapacitadas por una proporción mayor a 17.30%, teniendo en conocimiento, que la demografía huanuqueña se inclina en mayor población femenina y esto se puede corroborar con fuentes del INEI en el último censo realizado.

3.1.2 EDAD

EDAD

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
20 - 30 años	58	21.8	21.8	21.8
30 - 40 años	50	18.8	18.8	40.6
40 - 50 años	50	18.8	18.8	59.4
50 - 60 años	44	16.5	16.5	75.9
60 - 70 años	33	12.4	12.4	88.3
70 años a más	31	11.7	11.7	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACION:

Como en toda población encontramos distintas edades, en la grafica de pastel se puede observar que 21 de cada 100 personas tienen

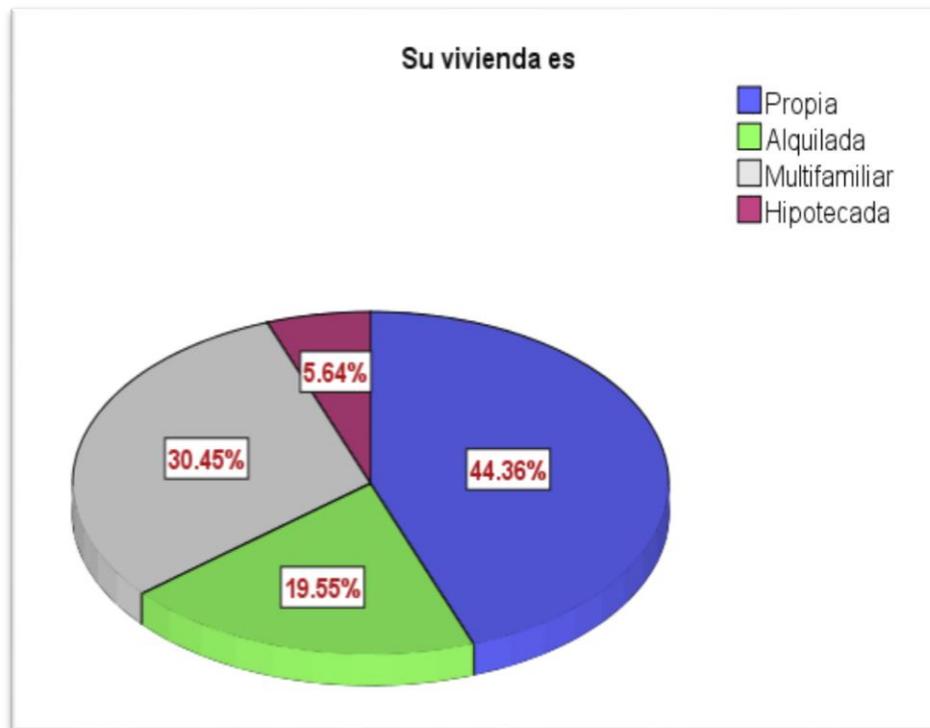
discapacidad, esto oscila entre los intervalos de las personas de 20 a 30 años, en cambio entre en el intervalo de edades 30 a 40 y de 40 a 50 se reduce que de 18 de cada 100 personas tienen discapacidad, mientras más edad este porcentaje va descendiendo, más ya que de 50 a 60 de 100 personas se calcula que solo hay 16 personas con discapacidad, en la variable de 60 a 70 se da de cada 100 personas 12 son personas con discapacidad llegan a nuestras personas más vulnerables; en la grafica nos indica que 11 de cada 100 son personas con discapacidad , oscilando de los 70 años a más. Haciendo una corta comparación con uno de los censos realizados del INEI menciona que: “10 de cada 100 personas con alguna discapacidad son menores de 18 años, 6 de cada 100 se ubican en el grupo de 18 a 29 años y 24 de cada 100 en el grupo de 30 a 59 años de edad”, las cifras han aumentado en un porcentaje considerable.

3.1.3 VIVIENDA

Su vivienda es:

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Propia	118	44.4	44.4	44.4
Alquilada	52	19.5	19.5	63.9
Multifamiliar	81	30.5	30.5	94.4
Hipotecada	15	5.6	5.6	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador

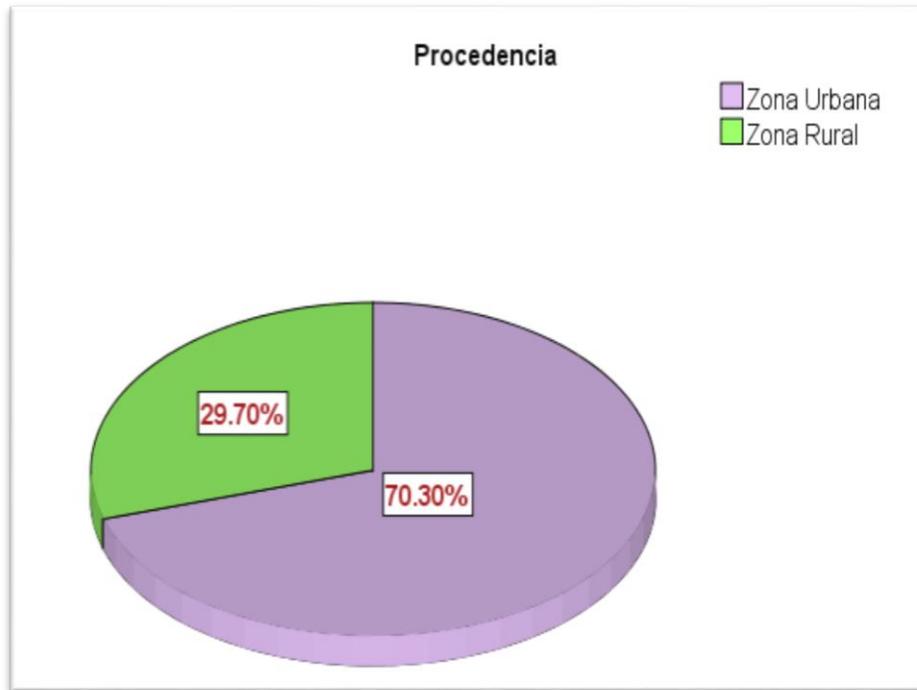


Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

Muchas de las personas con discapacidad tienen su vivienda propia por una herencia adquirida, y esto se evidencia en la gráfica de pastel, ya que es un 44.36% , por ende mucho de ellos son independientes, tratan de subsistir con la ayuda que se les brinde y las pocas actividades que puedan realizar para tener ingresos, un 19.55% de las personas con discapacidad viven en una casa alquilada y son personas dependientes; un 30.45% vive en una vivienda multifamiliar, deduciendo que ellos aportan a su familia y también la familia brinda su apoyo, en esta caso hay dependientes e independientes; además un porcentaje mínimo de 5.64% viven en casas hipotecadas por la complicada situación económica que atraviesan.

3.1.4 PROCEDENCIA



Fuente: El grupo investigador

Procedencia

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Zona Urbana	187	70.3	70.3	70.3
Zona Rural	79	29.7	29.7	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

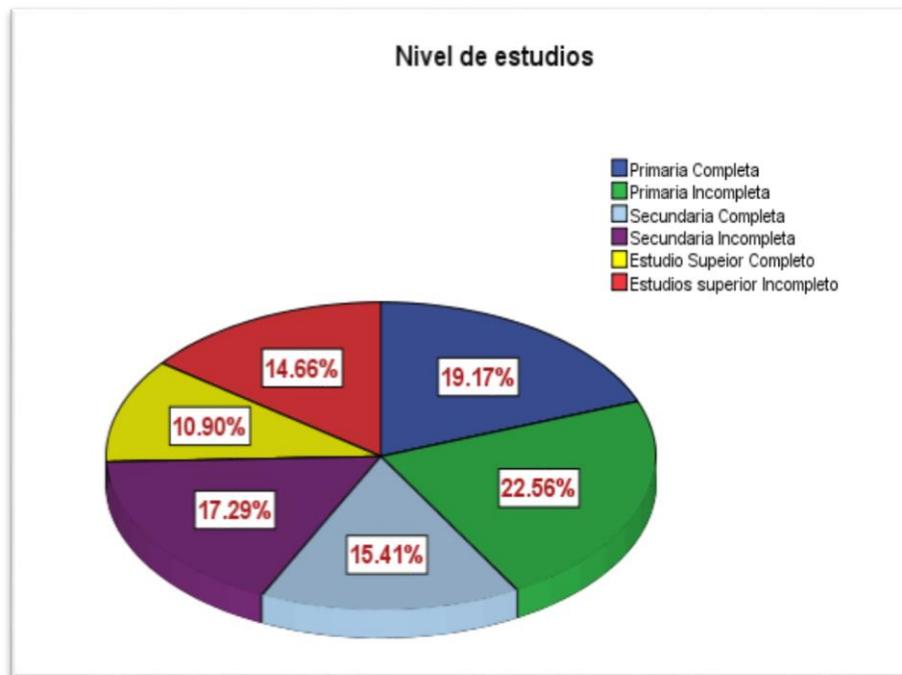
Las personas que viven en zonas rurales, tienen varias adversidades del día a día, por ello, las personas con discapacidad que habitan dichas zonas, no sólo deben enfrentarse a las dificultades inherentes de sus

limitaciones funcionales, sino a una serie de dificultades propias del medio y en la gráfica se evidencia que un porcentaje relativamente considerable de 29.70% habitan en la zonas rurales y más del 70.30% de las personas con discapacidad habitan en zonas urbanas, por ello se les aligera las dificultades del medio. Tal como se menciona: “estar en la comunidad no es lo mismo que ser de la comunidad” dicho por **Bogdan y Taylor (1989)** que nos permite llegara a la realidad de exclusión e invisibilidad de nuestra comunidad.

3.1.5 NIVEL DE ESTUDIOS

Nivel de estudios				
Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria Completa	51	19.2	19.2	19.2
Primaria Incompleta	60	22.6	22.6	41.7
Secundaria Completa	41	15.4	15.4	57.1
Secundaria Incompleta	46	17.3	17.3	74.4
Estudio Superior Completo	29	10.9	10.9	85.3
Estudio Superior Incompleto	39	14.7	14.7	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN

Es en esta parte social, las personas con discapacidad tienen una gran carencia, las dificultades para realizar estudios de forma presencial, sea porque se trasladan en sillas de ruedas u otro medio de movilidad; no pueden escuchar, ver o hablar, además de ello la infraestructura, la metodología de enseñanza e inclusión de la mayoría de instituciones de educación no están adecuadas a ellas. Según el INEI, en el Perú, 59% de personas sufren discapacidad motora, 50% visual, y 34% auditiva.

Como se puede observar en la gráfica de nuestra investigación, un 19.17% de la población muestreada, manifestó que tuvo curso los estudios de Primaria Completa y al otro lado de la situación menciona que un 22.56% pertenece a una Primaria Incompleta, esto evidencia las escasas condiciones que atravesaron para poder tener una educación básica; por otro lado en el mismo panorama, el 15.41% terminaron la

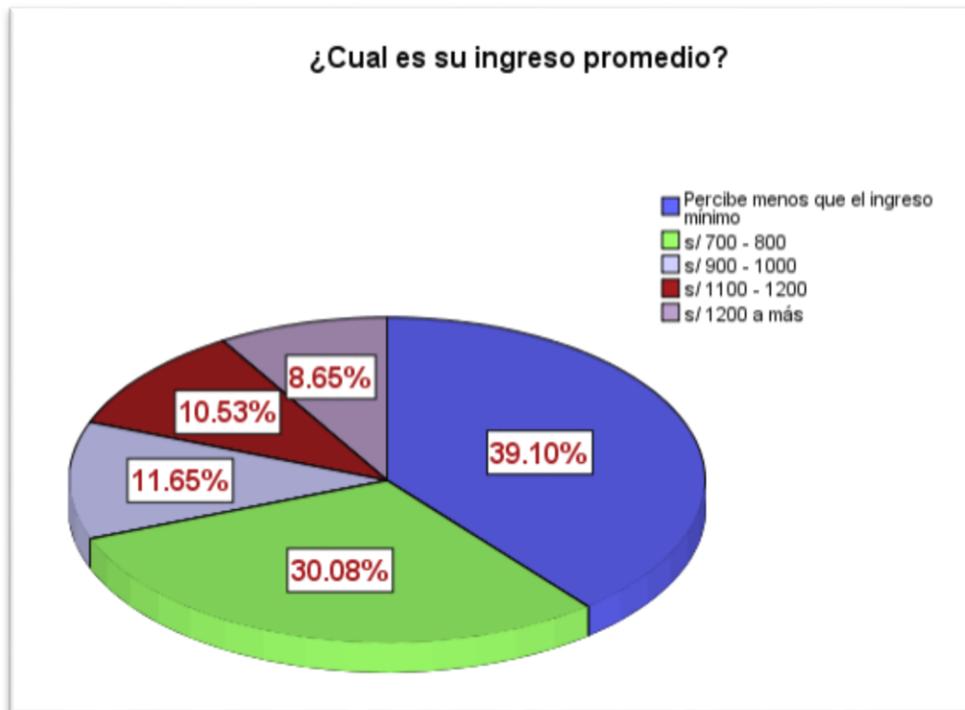
Secundaria Completa y un porcentaje de 17.29% no completo su Educación Secundaria; en lo que respecta a los Estudios Superiores un porcentaje de menor de la muestra de 10.90% logra culminar con algunos percances y apoyo sus estudios superiores, en universidades o institutos técnicos y solo el porcentaje de 14.66% no logra culminar con ellos.

3.1.6 INGRESO PROMEDIO

¿Cuál es su ingreso promedio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Percibe menos que el ingreso mínimo	104	39.1	39.1	39.1
s/. 700 - 800	80	30.1	30.1	69.2
s/ 900 - 1000	31	11.7	11.7	80.8
s/ 1100 - 1200	28	10.5	10.5	91.4
s/ 1200 a más	23	8.6	8.6	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACION:

Barrios “precisó que muchas de ellas acceden solo a un sueldo mínimo y otras incluso, por debajo de la remuneración mínima, siendo una de las razones la baja calificación laboral”. Como podemos observar en la gráfica, esto se da porque el 39.10% de ellos percibe menos del ingreso mínimo, es decir, hacen lo que pueden para sobrevivir además de recibir algún apoyo del estado, dentro de ellos también está el porcentaje 30.08% que recibe de 700 a 800, los que reciben dentro del sueldo mínimo o un poco más son 11.65%, las personas con discapacidad que son profesionales y tiene mayor oportunidad es un porcentaje de 10.53% y están recibiendo un sueldo entre 1100 a 1200, y un poco porcentaje que pudo lograr un trabajo bien remunerado es de 8.65% los cuales reciben un sueldo de 1200 a más.

3.1.7 TRABAJO ESTABLE

¿Cuenta con un trabajo estable?

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si es estable	25	9.4	9.4	9.4
No es estable	137	51.5	51.5	60.9
No cuenta con ningún trabajo	104	39.1	39.1	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

Como pudimos observar en el gráfico anterior son pocos los que tienen un mayor ingreso y esto se ve reflejado en este gráfico ya que un 51.50% de las personas con discapacidad no tienen un trabajo estable, y los que sí tienen un trabajo estable es una minoría 9.40%, mientras los que no

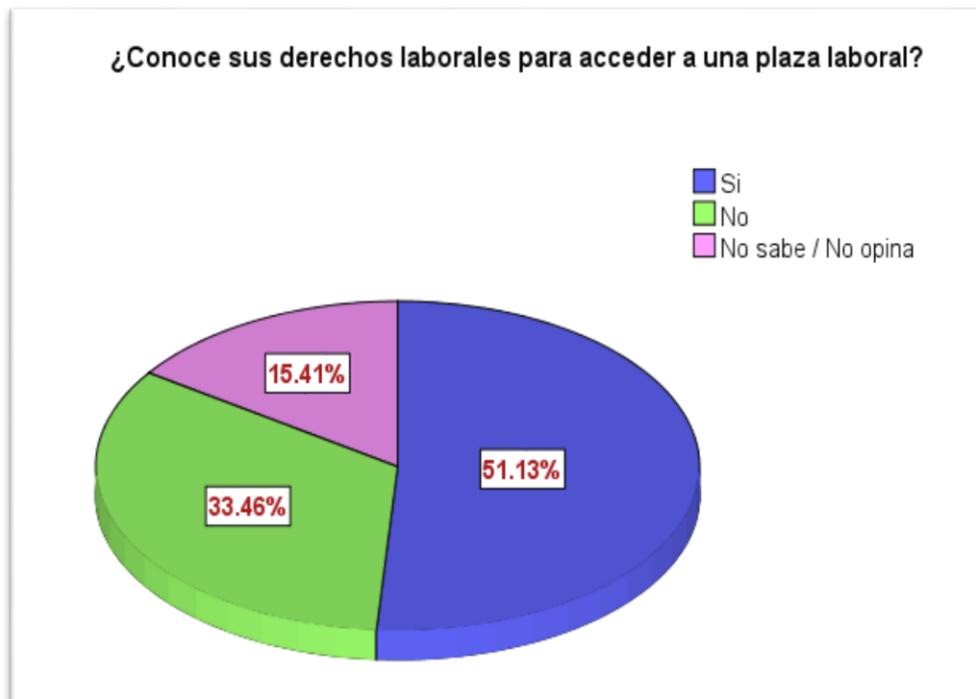
tienen oportunidad laboral “ a pesar de que la ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad, exige que empresas e instituciones incorporen a su planilla a personas con discapacidad” es de un 39.10% , deduciendo así que las normas y leyes no se están cumpliendo en nuestra sociedad.

3.1.8 CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES PARA ACCEDER A UNA PLAZA LABORAL

¿Conoce sus derechos laborales para acceder a una plaza laboral?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	136	51.1	51.1	51.1
No	89	33.5	33.5	84.6
No Sabe no opina	41	15.4	15.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACION:

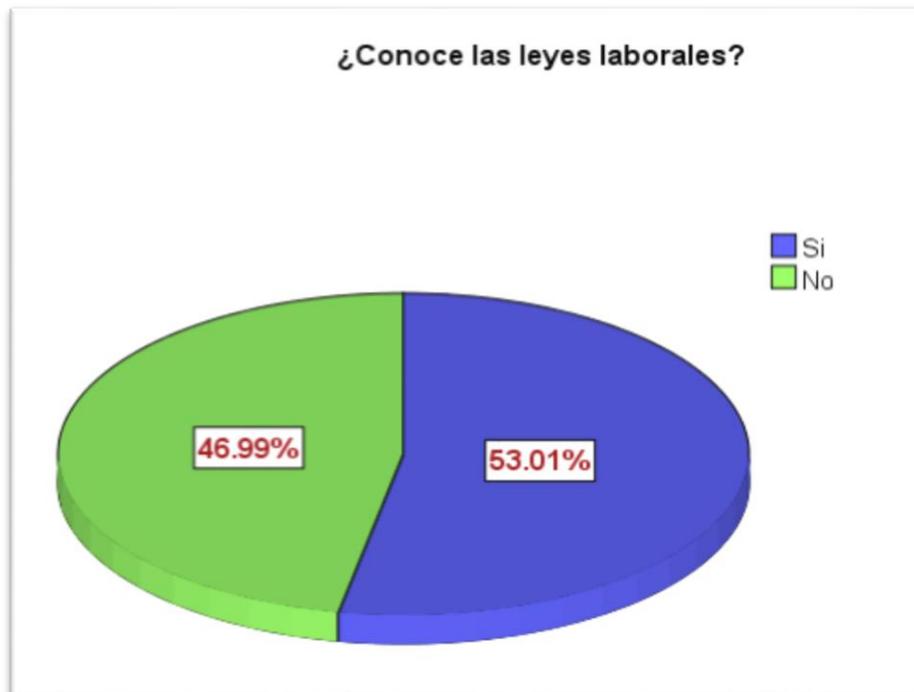
Mucha de la población muestreada, como se puede evidenciar en la gráfica, sí conocen sus derechos laborales, ya que un porcentaje de 51.13% conoce la ley 29973 dada por algunas capacitaciones e informaciones brindadas por las organizaciones de las personas con discapacidad, pero las empresas y hasta las mismas municipalidades no cumplen esta ley, no tienen en su planilla el porcentaje correspondiente de personas con discapacidad y muchas de ellas no tienen los consideran en su empresa, un porcentaje de 33.46% desconoce estas leyes ya sea por falta de difusión de las entidades competentes y algunos porque tienen estudios inconclusos y no saben ni leer y escribir, además de que 15 de cada 100 personas no le toman importancia a estas leyes aunque es para su propio beneficio.

3.1.9 CONOCIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES

¿Conoce las leyes laborales?

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	141	53.0	53.0	53.0
No	125	47.0	47.0	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

La diferencia entre la población que conoce las leyes laborales es de un 46.99% casi la mitad no tiene conocimiento cómo puede acceder a una plaza laboral y por ende muchos de ellos no consiguen un trabajo, porque

no tienen: su Certificado de Discapacidad; el cual es emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior, a través de sus centros hospitalarios y el Instituto Peruano de Seguridad Social, y que les da las facilidades para postular a un trabajo.

3.1.10 PREVALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

¿Hace prevalecer sus derechos laborales?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	135	50.8	50.8	50.8
No	131	49.2	49.2	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN

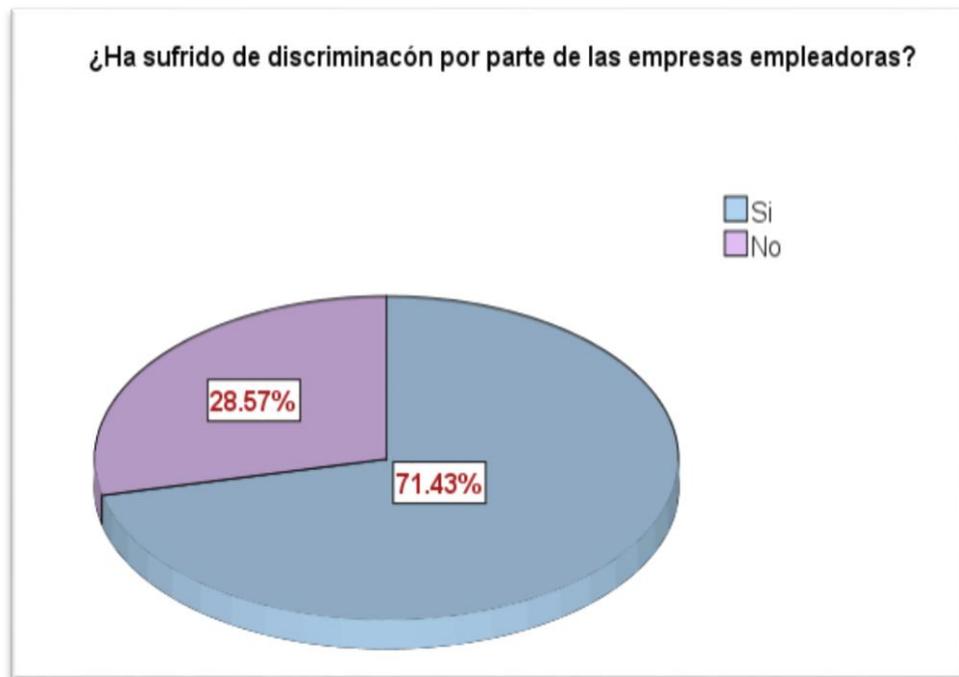
El 50.75% de ellos hacen respetar sus derechos y que hacen cumplir a su empleador ajustes razonables como: adecuación de horario de ingreso o salida, posibilidad de intercambiar turnos entre trabajadores, programación de permisos para terapias; pero el otro porcentaje de 49.25% no hace cumplir al empleador por temor a un despido y en ocasiones porque no siente el respaldo de las entidades competentes a velar por ellos.

3.1.11 DISCRIMINACION POR LAS EMPRESAS EMPLEADORAS

¿Ha sufrido de discriminación por parte de las empresas empleadoras?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	190	71.4	71.4	71.4
No	76	28.6	28.6	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

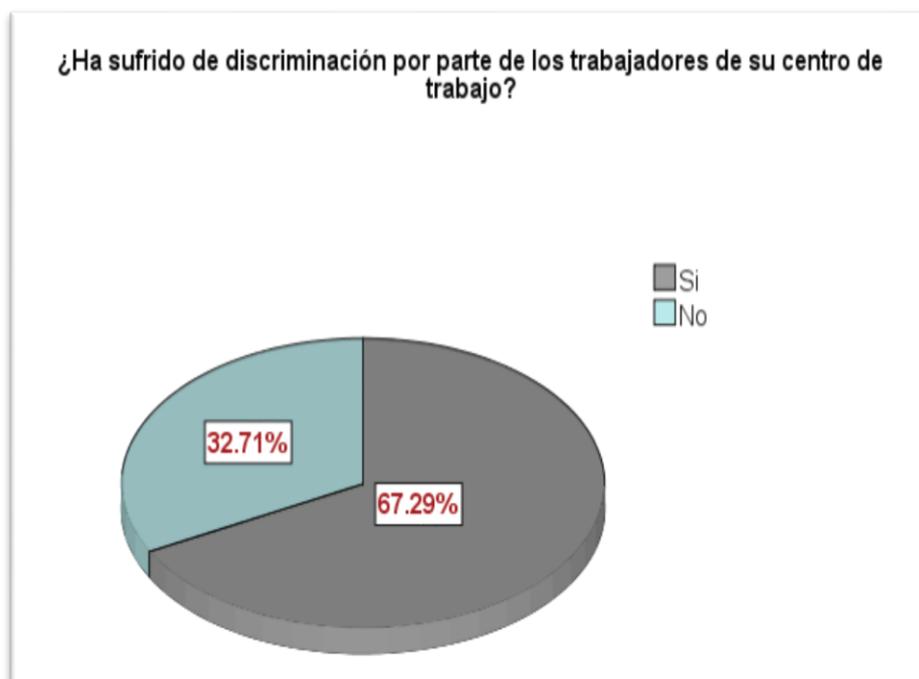
Los actos de hostilidad, son medidas adoptadas por el empleador que causan un perjuicio en el trabajador y que hacen insostenible poder mantener la relación laboral. Muchas de las personas con discapacidad sufren de esta hostilidad y el cuadro lo refleja ya que el 71.43% fue víctima de esto, muchas veces siendo hasta despedidos arbitrariamente de sus trabajos y el 28.57% se encuentra con empleadores que tiene una moral y ética profesional buena que ayuda que el ambiente laboral sea armonioso con las personas discapacitadas y sus labores sean cumplidas con facilidad.

3.1.12 DISCRIMINACION POR LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

¿Ha sufrido de discriminación por parte de los trabajadores de su centro de trabajo?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	179	67.3	67.3	67.3
No	87	32.7	32.7	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN

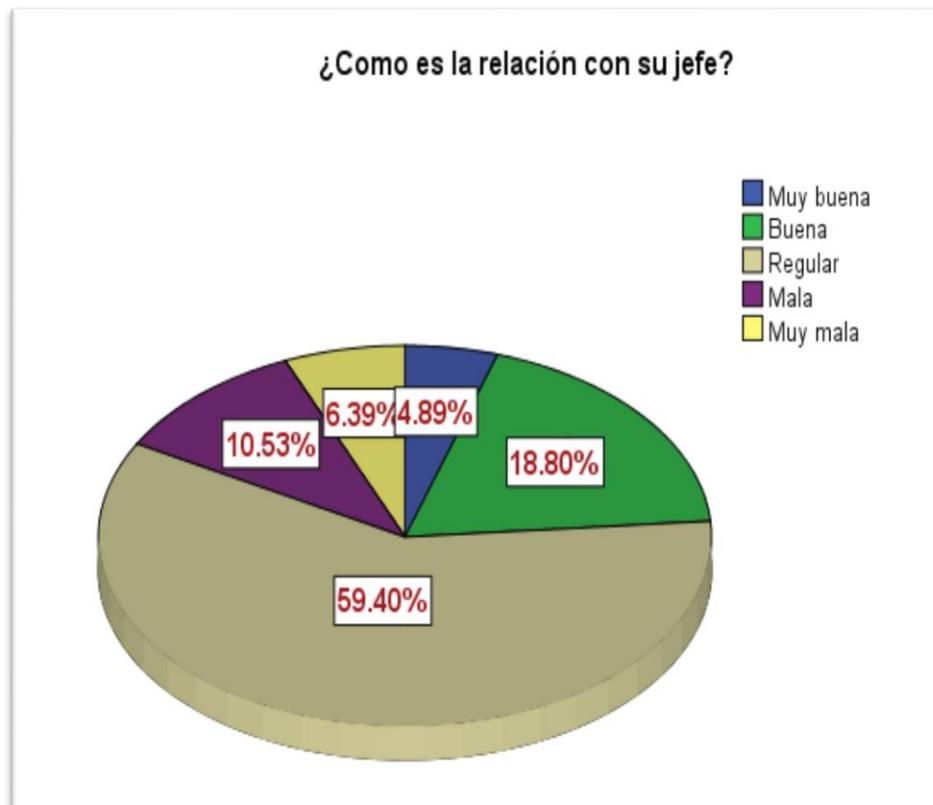
Sin embargo, aunque muchas han logrado conseguir un empleo, estas personas aún experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo y prejuicios en cuanto a su productividad, esto se da por parte de los trabajadores, ya que muchos de ellos hacen comparaciones en cuanto producen ellos y las personas con discapacidad o como por sus distintas discapacidades no pueden realizar algunas labores y los toman de inútiles. Como se puede apreciar en la gráfica esto se da en un 67.29% de las personas padecieron de esta hostilidad, mientras la otra cara de la moneda con un 32.71% encuentra apoyo de las personas y un trato amable creando así un lugar laboral cómodo.

3.1.13 RELACION SOCIAL CON SU EMPLEADOR

¿Cómo es la relación con su jefe?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	13	4.9	4.9	4.9
Buena	50	18.8	18.8	23.7
Regular	158	59.4	59.4	83.1
Mala	28	10.5	10.5	93.6
Muy mala	17	6.4	6.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

La interacción social es parte de los lazos de socialización que tiene el individuo con los demás, la relación social que tiene nuestra población objetivo con su empleador es clave para poder entender el grado de adaptación social al campo laboral, por ello en los resultados que se muestran en la grafica, señala que el porcentaje menor de 4.89% dice tener una Muy Buena relación con su empleador y el 18.80% menciona que tiene un Buena relación, estas vayas positivas nos hace ver que aun en algunas empresas (por muy poca que presente su porcentaje) si fomenta la buena relación que un ambiente laboral debe de tener.

Un porcentaje de 59.40% nos revela que la relación de las personas con discapacidad con su empleador es Regular, no se tratan mal ni

tampoco muy bien, pero se sienten bien trabajando. Por otra parte también nos devela que un porcentaje de 10.53% señala que tienen una Mala relación y un 6.39% señala que existe una Muy Mala relación, puesto a que se sienten muy incomodos en no poder tratar más a su empleador.

3.1.14 RELACION SOCIAL CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Buena	14	5.3	5.3	5.3
Buena	53	19.9	19.9	25.2
Regular	160	60.2	60.2	85.3
Mala	22	8.3	8.3	93.6
Muy mala	17	6.4	6.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

En esta parte de la investigación, como ya hemos mencionado anteriormente sobre las relaciones sociales, también abarca a ver el entorno de trabajo, los compañeros de trabajo juegan un rol importante en el ambiente laboral, pues se puede evidenciar las conductas y comportamientos hacia las personas con discapacidad. Por ello en los resultados nos arrojaron que un mínimo porcentaje del 5.26% dice tener una Muy Buena relación con sus compañeros de trabajo seguidos de que un 19.52% menciona que tiene una Buena relación. Un porcentaje considerable de 60.15% menciona que sus relaciones con sus compañeros de trabajo es Regular. Por otra parte un 8.27% señala que tienen una Mala y un 6.39% menciona tener una Muy Mala relación con

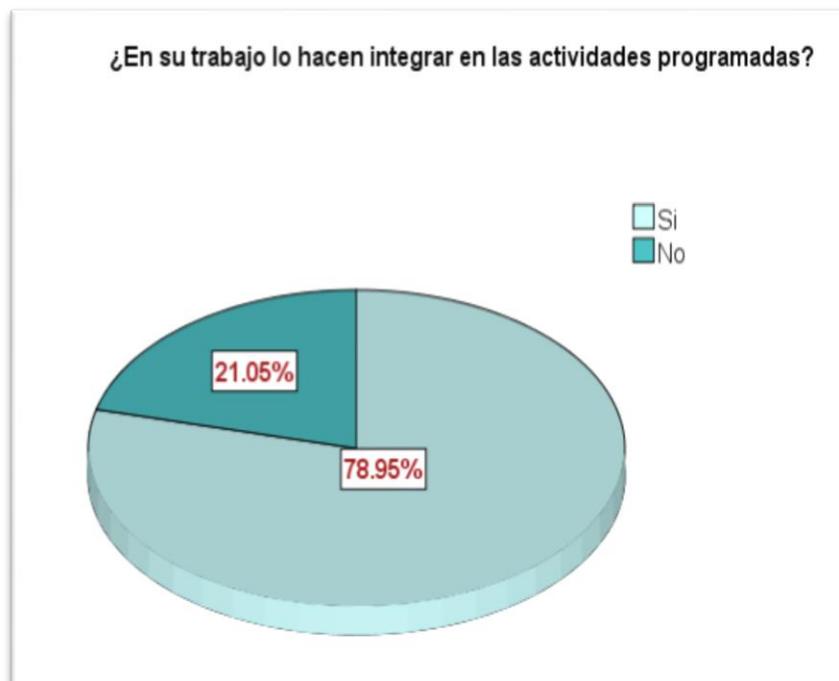
sus compañeros de trabajo puesto a que se siente menospreciados por ellos.

3.1.15 INTEGRACION A ACTIVIDADES PROGRAMADAS

¿En su trabajo lo hacen integrar en las actividades programadas?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	210	78.9	78.9	78.9
No	56	21.1	21.1	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

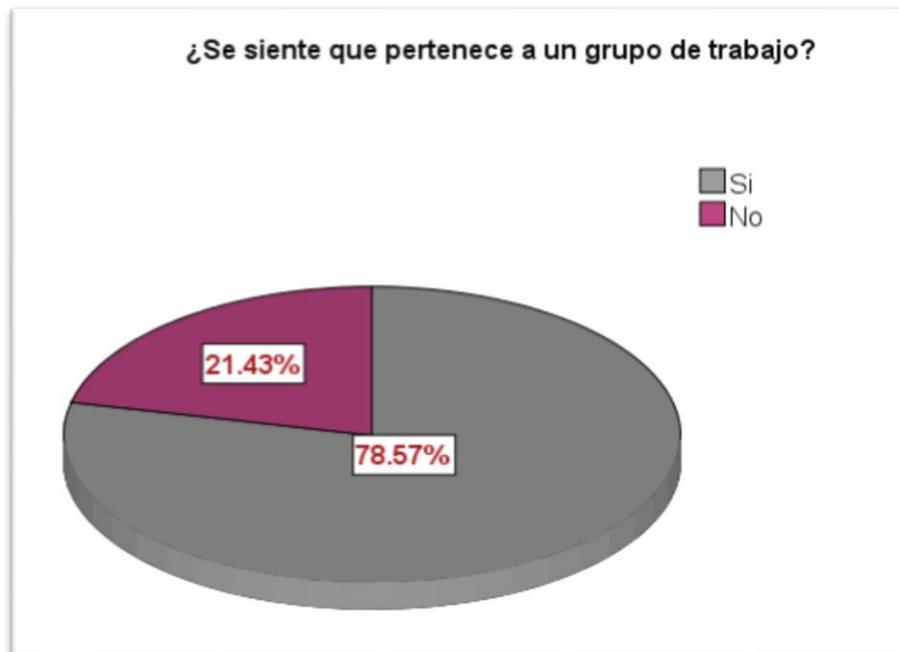
La empresa ha de realizar una comunicación externa que tenga en cuenta a las personas con discapacidad, priorizando canales de comunicación accesibles, teniendo a estos trabajadores dentro del equipo de diseño y actividades realizadas. En la gráfica nos refleja esta realidad que más del 78.5% de la población de discapacitados es incluido en las actividades programadas y participan en ellas uno de los ejemplos es los juegos laborales que se realizan ahora que personas con silla de ruedas juegan básquet, pero aún hay un déficit de 21.05% que sigue siendo excluido de actividades deportivas, paseos, etc.

3.1.16 PERTENENCIA A UN GRUPO DE TRABAJO

¿Se siente que pertenece a un grupo de trabajo?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	209	78.6	78.6	78.6
No	57	21.4	21.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

Los de Recursos Humanos deberán tener en cuenta a las personas con discapacidad en lo que concierne al reclutamiento, selección, contratación, promoción, formación y adaptación y ajustes de los puestos de trabajo.

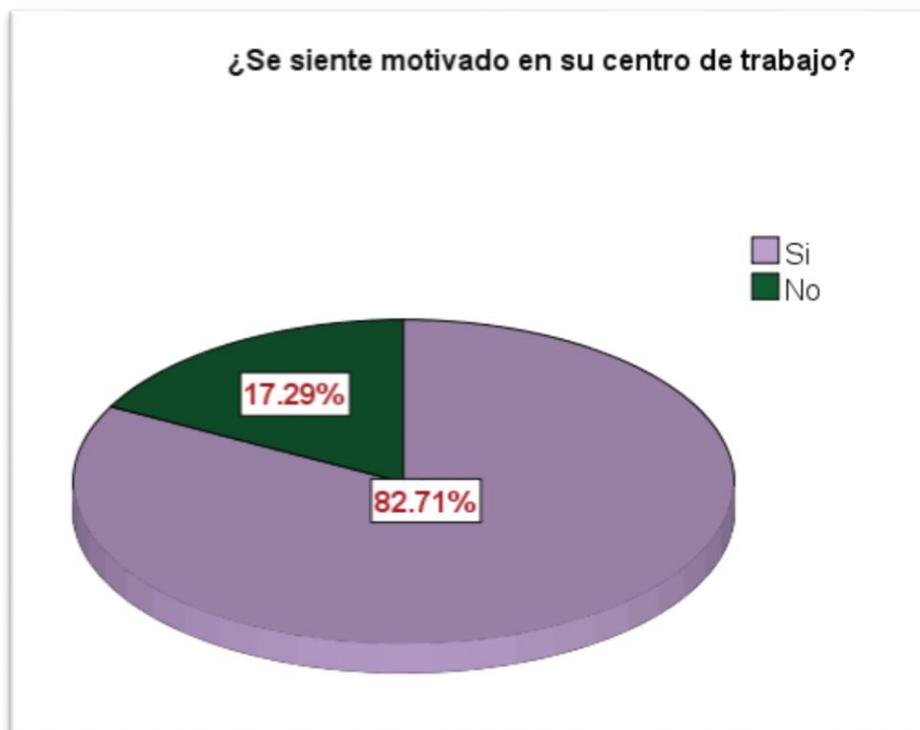
Entonces nos podemos referir partiendo de este párrafo y como se observa en la gráfica de pastel que el 78.57% de personas discapacitadas se siente incluido y por ende forma parte de un grupo de trabajo ya que da sus opiniones y la toman en cuenta para una mejora en la empresa, pero aún sigue existiendo un porcentaje de 21.43% que siente que sus ideas no son tomadas en cuenta y no participan del plan de trabajo que tiene la empresa.

MOTIVACION EN EL CENTRO DE TRABAJO

¿Se siente motivado en su centro de trabajo?

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	220	82.7	82.7	82.7
No	46	17.3	17.3	100.0
Fuente: El grupo investigador		100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

Cuando se logre estimular un potencial ilimitado que cada ser humano posee se logrará que su desempeño tanto personal y laboral del individuo sea mucho mejor, hacemos referencia que las personas que trabajan en un ambiente laboral armonioso pueden generar un mejor desempeño laboral; en el porcentaje muestra que el 82.71% de las personas se sienten cómodos en su trabajo por su buen ambiente laboral y también porque se sienten bien con su trabajo que realizan y el 17.29% no se siente así, muchas veces porque solo trabaja por necesidad y no le gusta ese trabajo y también porque no les dan confianza ni interactúan con ellos.

3.1.17 COMPROMISO EN EL CENTRO DE TRABAJO

¿Se siente comprometido en su centro de trabajo?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	265	99.6	99.6	99.6
No	1	.4	.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

Al encontrarse las personas discapacitadas con un buen trato en su centro de labores y también la responsabilidad que tienen para llevar el sustento de su familia realizan su trabajo con compromiso para poder seguir trabajando y ser productivo a la empresa o al centro de trabajo donde laboran logrando así conservar su trabajo y esto se da en el gráfico de pastel ya que el 99.62% de las personas discapacitadas se siente comprometidos con su centro de trabajo por la oportunidad que le brindaron, y el 0.38% no lo hace por el misma discriminación que suelen pasar.

3.1.18 SATISFACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL

¿Se siente orgulloso de su desempeño laboral?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	266	100.0	100.0	100.0

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

Su mayor logro después de pasar todas las dificultades que tienen por la discapacidad que adquieren, es realizar su trabajo en un 100% , sentirse importantes y realizados, sentirse bien con ellos mismos, seguir

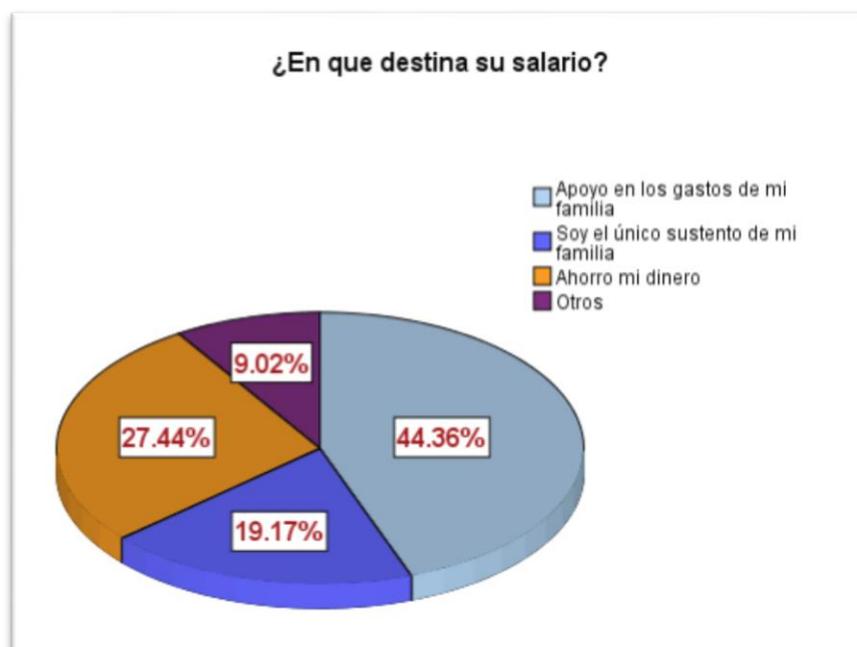
luchando en la vida, he ahí logrando entender que su discapacidad no les limita en ningún aspecto y que son como todas las personas.

3.1.19 DESTINO DEL SALARIO

¿En que destina su salario?

Variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Apoyo en los gastos de mi casa	118	44.4	44.4	44.4
Soy el único sustento de mi familia	51	19.2	19.2	63.5
Ahorro mi dinero	73	27.4	27.4	91.0
Otros	24	9.0	9.0	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Fuente: El grupo investigador



Fuente: El grupo investigador

INTERPRETACIÓN:

El salario que las personas con discapacidad lograr percibir mediante su trabajo, lo distribuye de acuerdo a sus necesidades de cada uno, en ello podemos manifestar de acuerdo a la gráfica que, el 44.36% de ellos, menciona que Apoya en los gastos de su familia, generando en ellos el sentimiento y la convicción de autosuficiencia. Un 19.17% nos señala que son el único sustento de su familia, puesto a que muchos de ellos velan por el bienestar de sus hijos o padres quienes viven con ellos; el 27.44% de los muestreados nos señala que optan por ahorrar su dinero, ya sea para sus proyectos personales u alguna emergencia que puede suceder y solo el 9.02% señala que lo destina a otros fines como por ejemplo en algún negocio que tienen.

3.2 Análisis e Interpretación de la Entrevista

El equipo investigador recopiló más información mediante la entrevista que se le realizó a dos personas, entre ellas se encuentra el Sr. Pedro Rosales Peña, que se desenvuelve en el cargo de presidente de CONADIS pero en el Dist. De Amarilis y que en este periodo actual se encuentra por la formalización de su cargo a nivel provincial, incluyendo la ciudad de Huánuco, en ello se le entrevistó poniendo en manifiesto su incomodidad sobre el poco apoyo de las autoridades regionales hacia las personas con discapacidad, además de que también hace la labor de estar al pendiente de casos de personas con discapacidad que no cuenta con apoyo y recurre a la incorporación de estos en el CONADIS, también busca el apoyo de otros empresarios que ayudan de alguna manera a las personas con discapacidad, a sea mediante donaciones en efectivo u otro material de trabajo que requiera para poder seguir laborando.

Por otra parte también se realizó la entrevista a una persona con discapacidad, en donde nos manifiesta que a pesar que trabaja independientemente para sustentarse a ella y a su familia, sufrió de discriminación por parte de la población de su entorno pero que no fue motivo para sentirse mal emocionalmente y seguir adelante.

En la aplicación de este instrumento, nos hace evidenciar que en parte de nuestra hipótesis, que existe exclusión social por medio de la

discriminación de parte de población y que esto agudiza más la condición de pobreza en que ya muestran.

3.3 Análisis e Interpretación de la Guía de Observación

En este instrumento, hemos podido detectar y deducir que muchas instituciones públicas y privadas aun no acatan el porcentaje permitido de laboral en sus instalaciones a las personas con discapacidad, además de que si hay personas con discapacidad laborando en ellas, las instalaciones e infraestructura de algunas de ellas, no son adecuados para su desplazamiento. La rigurosa observación pone en manifiesto también que existe un ambiente laboral de exclusión social hacia las personas con discapacidad generando en ellos una poca adaptación al ambiente laboral en donde está y que si quisieran poder acceder a una plaza laboral en cualquier institución, no podrían hacerlo si no tienen el carnet de afiliación de CONADIS puesto que es uno de los requisitos que ponen para la postulación.

Por otra parte, también se detectó que la comunidad huanuqueña existe aún la exclusión social de este sector de la población, la manera de evidenciar su incomodidad mediante el comportamiento y la conducta que muestran al ver y tratar de interactuar con las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

1. Las personas con discapacidad atraviesan varias dificultades en su vida cotidiana. Gran parte de este sector poblacional es relativamente pobre y vulnerable; un porcentaje de ellos tiene un nivel de instrucción básico, y una parte alcanzaron el nivel de instrucción superior la misma que les amplía la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo. En suma, el panorama social en la que se encuentran es de discriminación y exclusión laboral.
2. Esta misma exclusión y la discriminación, son los principales factores que contribuyen al prejuicio hacia las personas con discapacidad y más aún en el ámbito laboral, pues no acceden a una plaza alegando a múltiples justificaciones y requisitos que hacen que sea aún más difícil su acceso al mundo laboral (a pesar que las leyes les obliga a tener un porcentaje de trabajadores con discapacidad), generando así, que ellos mismos autogeneren su propio trabajo que les permita su propio sustento y las de sus familias.
3. Un porcentaje de las personas con discapacidad, es rechazada para por las empresas o negocios. Se pone en evidencia, además, la falta de empatía de los demás miembros de la población con este sector de la población, lo que a su vez provoca que las personas con discapacidad se sientan excluidas, y mucho de ellos optan por un comportamiento y conductas contrarias al “orden establecido”, lo que los limita a su vez, superar sus problemas de pobreza y exclusión social.

SUGERENCIAS

1. Los organismos encargados del bienestar hacia las personas con discapacidad deben entender mejor los problemas por los que atraviesan las personas con discapacidad. Un ejemplo es que muchos de ellos a veces solicitan un medio para su desplazamiento (sillas de ruedas, bastones, muletas, etc) y no cuentan con los recursos económicos para poder adquirirlos, entonces se ven obligados a pedirlos en donación, lo que provoca demoras. Entonces se sugiere que las personas encargadas de trabajar con las personas con discapacidad deberían informarse mejor de los problemas que tienen las personas con discapacidad.
2. La municipalidad, debe ejercer un mayor control con el OMAPED y una mayor coordinación con el CONADIS. Para la organización primera debe verificar su óptimo funcionamiento y de servicio y debe proponer que se formulen evaluaciones de impacto en sus estrategias de intervención y cumplimiento de metas para que el apoyo que requieren estas personas sean efectivas.
3. El Ministerio de Trabajo debe fiscalizar e intervenir de manera frecuente a aquellas empresas e instituciones que no cumplen con la ley N° 29973, Es decir, debe garantizar que las plazas que se oferten consideren la promoción y acceso de las personas con discapacidad.

4. Los organismos e instituciones que velan por la integridad de las personas con discapacidad, deben organizar campañas activas de impacto, de manera visual y oral, para generar conciencia en la población huanuqueña a no discriminar hacia las personas con discapacidad.
5. Organizar charlas informativas acerca de los derechos laborales de las personas con discapacidad, que impida la discriminación laboral y les permita a un mayor acceso a un puesto de trabajo.
6. Organizar talleres productivos y de capacitación hacia las personas con discapacidad que les permitan tener una idea de negocio y un panorama empresarial y puedan emprender en el corto, mediano y largo plazo la creación de su propio puesto de trabajo o su propia empresa.
7. Las empresas o instituciones deben de apoyar mediante el financiamiento económico a los proyectos productivos y desarrollo de las personas con discapacidad, que les permita a su vez, crear mayores puestos de trabajo para otras personas de su misma condición de discapacidad.
8. Promover mediante el Ministerio de Trabajo el seguimiento de casos de discriminación y de despidos sin justificación hacia las personas con discapacidad. También el mismo Ministerio de Trabajo debe verificar si los centros laborales o cualquier institución o empresa cuenten con una infraestructura adecuada a las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFIA

(OIT), O. I. (2007). **Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación**. GINEBRA, SUIZA. Obtenido de www.ilo.org/publns

-, M. d. (s.f.). **Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)**. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>

Alberto Durán - Gina Magnolia Riaño - Gustavo Dreispiegel. (s.f.). **La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia**. Colombia.

Campos, B. H. (2017). **Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail**, Lima - 2016. *TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE: Maestro en Gestión Pública*. LIMA, PERU.

CÉSPEDES, N. C. (JUNIO de 2017). **DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** -. COSTA RICA.

DISCAPACIDAD Y SALUD. (s.f.). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Escobar, D. M. (2014). **La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta**. *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. BOGOTA, COLOMBIA.

Infobae. (10 de Octubre de 2017). Obtenido de <https://www.infobae.com/discapacidad/2017/10/10/el-71-de-las-empresas-argentinas-no-contrata-a-empleados-con-discapacidad/>

Muñoz, B. W. (2017). **“INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DEL DISTRITO DE SICUANI EN EL AÑO 2016”**. SICUANI, CUSCO, PERÚ.

OMS, O. M. (s.f.). **definicion de discapacidad.**

ONU. (2014). **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** - Guía de formación - Serie de capacitación profesional N° 19. *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - Guía de formación - Serie de capacitación profesional N° 19*. Nueva York, Ginebra.

ONU. (s.f.). **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**. Obtenido de <https://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>

Salud, O. M. (2001). **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.**

SALUD, O. M. (s.f.). OMS. Obtenido de ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD: www.who.int/topics/disabilities/es/

Tipos de Discapacidad que existen y Clasificación. (06 de Noviembre de 2017). Obtenido de <https://disiswork.com/blog/tipos-de-discapacidad/>

Trabajo, O. I. (s.f.). Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/draftcod.htm#2>

Villalobos, I. G. (2010). **LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**. CHILE.

Yrigoyen, J. B. (s.f.). **DISCAPACIDAD, MERCADO DE TRABAJO Y POBREZA EN ARGENTINA**. Obtenido de Dialnet-
DiscapacidadMercadoDeTrabajoYPobrezaEnArgentina-4234635.pdf-Adobe Reader

ANEXOS

(ANEXO 01) MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico		
				Tipo y Nivel de Investigación	Técnica	Muestra
<p>“PROBLEMÁTICA LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2016 - 2018”</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la problemática laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Huánuco.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <p>A. Identificar las características sociales, económicas y culturales de las personas discapacitadas en la ciudad de Huánuco.</p> <p>B. Conocer las causas del problema laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco.</p> <p>C. Explicar las consecuencias del problema laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco.</p>	<p>HIPOTESIS: La situación laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Huánuco es inadecuada, debido a que sufren de exclusión social, no se respetan las leyes que los protege laboralmente y no existe una conciencia colectiva que los comprenda.</p>	<p><u>Independiente(s):</u> Problemática laboral</p> <p><u>Dependiente(s):</u> Discapacitados</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> La investigación es de tipo aplicativo, en primer lugar, porque nos permitirá conocer una situación concreta de la realidad; en segundo lugar, pretende contribuir a la solución de una de las problemáticas que más afecta a las personas con discapacidad: la problemática laboral.</p> <p><u>Nivel de investigación</u> El nivel de investigación es descriptivo, explicativo. Primero se hace una revisión de la situación de las personas con discapacidad, luego se explica de manera clara y precisa la problemática que se está investigando.</p>	<p>a) <u>Técnica de recolección de datos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El Fichaje: INSTRUMENTO - Ficha - Observación: INSTRUMENTO Guía de observación - Entrevista: INSTRUMENTO Guía de entrevista - Encuesta: INSTRUMENTO Cuestionario 	<p>Z^2 P.Q.N</p> <p align="center">$e^2 (N-1)+P.Q. Z^2$</p> <p>n = Número de elementos de la muestra a determinar</p> <p>4 = Nivel de confianza elegido</p> <p>P = Tanto por ciento sumado a la característica investigada</p> <p>Q = Es igual a 100 – P</p> <p>N = Población</p> <p>E = Error de estimación admitida</p> <p>& = Siendo el máximo a considerar en Ciencias Sociales el 6%.</p> $n = \frac{4 \times 50 \times 50 \times 6000}{6^2 (6000-1) + 4 \times 50 \times 50}$ $n = \frac{60000000}{225,964}$ <p align="right">n = 265.52902232</p> <p align="right">n = 266</p>

(ANEXO 02)

INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACION

ENCUESTA

El equipo conformado por los tesisistas egresados de la Facultad de Ciencias Sociales de la E.A de Sociología estamos realizando un estudio sobre la Problemática Laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Huánuco, por el cual usted ha sido seleccionado para que nos pueda responder a las preguntas y colaborar aún más al enriquecimiento de este estudio.

N° de Cuestionario:

1. SEXO

- a) Femenino
- b) Masculino

2. EDAD: Años

3. Su Vivienda es

- a) Propia
- b) Alquilada
- c) Multifamiliar
- d) Hipotecada

4. Procedencia:

- a) Zona Urbana:
- b) Zona Rural:

5. Nivel de estudios de las personas con discapacidad

- a) Primaria Completa
- b) Primaria Incompleta
- c) Secundaria Completa

- d) Secundaria Incompleta
- e) Estudios Superior Completo
- f) Estudio Superior Incompleto

6. ¿Cuál es su ingreso promedio?

- a) 700 – 800
- b) 900 – 1000
- c) 1100 – 1200
- d) 1200 a más

7. ¿Cuenta con un trabajo estable?

- a) Si es estable
- b) No es estable
- c) No cuenta con ningún trabajo

8. ¿Conoce sus derechos laborales para acceder a una plaza laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe no opina

9. ¿Conoce las leyes laborales?

- a) Si
- b) No

10. ¿Hace prevalecer sus derechos laborales?

- a) Si
- b) No

11. ¿Ha sufrido de discriminación por parte de las empresas empleadoras?

- a) Si
- b) No

12. ¿Ha sufrido de discriminación por los trabajadores de su centro de trabajo?

- a) Si
- b) No

13. ¿Cómo es la relación con su jefe?

- a) Muy Buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

14. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

- a) Muy Buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy Malo

15. ¿En su trabajo lo hacen integrar en las actividades programadas?

- a) Si
- b) No

16. ¿Se siente que pertenece a un grupo de trabajo?

- a) Si
- b) No

17. ¿Se siente motivado en su centro de trabajo?

- a) Si
- b) No

18. ¿Se siente Comprometido en su centro de trabajo?

- a) Si
- b) No

19. ¿ Se siente Orgulloso de su desempeño Laboral?

- a) Si
- b) No

20. ¿En que destina su salario?

- a) Apoyo en los gastos de mi familia
- b) Soy el único sustento de mi familia
- c) Ahorro mi dinero
- d) Otros:

(ANEXO 03)

**GUIA DE ENTREVISTA PARA LOS GERENTES DE LAS
INTITUCIONES DE OMAPED Y CONADIS**

Vinculación con tema investigado:

.....

Nombre del Gerente de la Institución:

.....

Nombre de la Institución

.....

Lugar y fecha en que se realiza la entrevista:

.....

1. ¿Las personas con discapacidad tienen conocimiento de sus derechos para acceder a una plaza laboral?
2. ¿Las personas con discapacidad tienen conocimiento de las leyes laborales?
3. ¿Las personas con discapacidad hacen prevalecer sus derechos?
4. ¿Qué porcentaje de personas con discapacidad trabajan?
5. ¿Hay conocimiento sobre la Ley 299973?
6. ¿Qué programas sociales ayudan a la integración laboral de las personas con discapacidad?
7. ¿De qué manera las asociaciones de las personas con discapacidad ayudan a la integración laboral de sus miembros?

(ANEXO 04)

**GUIA DE ENTREVISTA PARA LA POBLACIÓN EN
OPINION CON RESPECTO A LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

Vinculación con tema investigado:

.....

Lugar y fecha en que se realiza la entrevista:

.....

1. ¿Qué opina usted sobre las personas con discapacidad?
2. ¿Cree usted que existe un ambiente de inclusión en la población huanuqueña?
3. ¿Cree que existe un respeto hacia las personas con discapacidad?
4. ¿Qué piensa de las personas con discapacidad que trabajan?
5. ¿Qué soluciones daría usted para que las personas con discapacidad puedan laborar?
6. ¿Cuáles son las instituciones que ayudan a las personas con discapacidad?

(ANEXO 05)

GUIA DE OBSERVACION

Lugar de observación: Ciudad de Huánuco

Nombre del observador: El equipo investigador

Fecha en que se realiza la observación: 18 / 05 / 2020

TEMA:

**SOBRE LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO**

1. Discriminación e indiferencia
2. Incumplimiento de las normas
3. Bajo porcentaje de personas con discapacidad laborando en las instituciones y empresas.
4. Infraestructuras limitadas para el normal desplazamiento de las personas con discapacidad en las instituciones y empresas.
5. Las personas con discapacidad tienen problemas económicos.

FOTOGRAFÍAS



“PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2016 - 2018”





ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL

En la ciudad de Huánuco, Distrito de Pilco Marca del lunes 24 de mayo de 2021, a horas 10.30 am, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través del Aula Virtual, los miembros integrantes del Jurado examinador de la Sustentación de Tesis colectiva **"PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2016-2018"**, presentado por los bachilleres en Sociología Yakeline Angelica LOZANO TARAZONA y Frank Jhonatan MEZA GONZALES, aprobada con Resolución N° 167-2020-UNHEVAL-FCS-D, procediendo a dar inicio el acto de sustentación virtual para obtener el **TÍTULO DE LICENCIADO (a) en SOCIOLOGÍA**, siendo los Miembros del Jurado los Calificador los siguientes docentes:

Dr. Fermín VASQUEZ CIPRIANO
Mg. Mario Salomón AGUILAR PARI
Mg. Jhon Paul TRUJILLO VALER
Mg. Libba Hipólita QUIROZ LAGUNA

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
ACCESITARIO

Asesor de Tesis: Mg. Fanny Lourdes Orbegoso Fernández (Resolución Virtual N° 267-2019-UNHEVAL-FCS-D)
Finalizada la sustentación virtual de la Tesis, el Jurado procedió a deliberar y verificar, habiendo obtenido el siguiente calificativo:

Se dio inicio a las 10.30 am del día 24 de mayo del dos mil veintiuno

Se Concluyó dicho proceso y en base al Reglamento de Grados y Títulos, de (el) la (los) aspirante Bachiller en Sociología: Yakeline Angelica LOZANO TARAZONA y Frank Jhonatan MEZA GONZALES obteniendo el siguiente resultado:

APROBADO CON EL CALIFICATIVO:

16 (DIECISEIS)

DESAPROBADO CON EL CALIFICATIVO:

-

Quedando el (la) (as) (os) aspirantes de Bachiller en Sociología: Yakeline Angelica LOZANO TARAZONA y Frank Jhonatan MEZA GONZALES obteniendo el siguiente resultado, _____

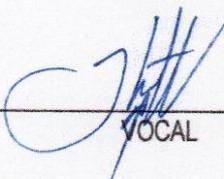
Se dio por concluido el acto de sustentación a horas: 2.40 am, en fe de lo cual firmamos.



PRESIDENTE



SECRETARIO (A)



VOCAL