



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA – 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YUDITH ROCIO JALLAHUI PARILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

**DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INCIDENCIA
EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS USUARI
OS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICI**

AUTOR

YUDITH ROCIO JALLAHUI PARILLO

RECuento DE PALABRAS

25005 Words

RECuento DE CARACTERES

138879 Characters

RECuento DE PÁGINAS

117 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

May 10, 2023 7:33 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 10, 2023 7:34 AM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


.....
Juana Victoria Bustanza Vargas
TRABAJADORA SOCIAL
CTSP N°8799




.....
Dra. Ysabel C. Hito Montaña
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

A Dios, por darme vida y salud, a mi abuelita Rosa Quispe Cahui, quién desde el cielo guía mis pasos, me cuida y protege, para seguir firmemente con el desarrollo de mi vida profesional y personal.

A mis padres: Mario y Lucia, quienes fueron mi fortaleza para seguir logrando mis objetivos, por confiar en mí; por su motivación para continuar con el proceso y culminación de mi tesis.

Yudith Rocio Jallahui Parillo.



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi alma máter Universidad Nacional del Altiplano Puno, por haberme dado la oportunidad de continuar mis estudios superiores con gran excelencia; a los catedráticos de la Escuela de Trabajo Social por sus enseñanzas y experiencias profesionales compartidas.

A mi directora de tesis Mtr. Juana Victoria Bustinza Vargas, por su apoyo con sus conocimientos en el proceso para la culminación de mi tesis.

A los miembros del jurado, D.Sc. Yuselino Maquera Maquera, M.Sc. Zaida Janet Mendoza Choque y M.Sc. Lourdes Lacuta Sapacayo; quienes aportaron con sus conocimientos para elaboración de mi tesis.

Con mucho afecto a la Municipalidad Distrital de Capachica, en especial a los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad por su colaboración en la aplicación del instrumento de investigación, siendo fundamental para culminar mi tesis.

Yudith Rocio Jallahui Parillo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 17

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 21

1.2.1. Pregunta general 21

1.2.2. Preguntas específicas..... 21

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 22

1.3.1. Hipótesis general 22

1.3.2. Hipótesis específicas 22

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 22

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 25

1.5.1. Objetivo general 25

1.5.2. Objetivos específicos..... 25

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 26



| | |
|---|-----------|
| 2.2. MARCO TEÓRICO | 32 |
| 2.2.1. Teorías del estudio de la investigación..... | 32 |
| 2.2.2. Modelos teóricos de la discapacidad | 33 |
| 2.2.3. Discapacidad física..... | 34 |
| 2.2.4. Empleabilidad..... | 43 |
| 2.2.5. Normas legales | 48 |
| 2.2.6. Importancia del empleo para la inclusión de personas con discapacidad | 53 |
| 2.2.7. Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad. | 55 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL | 56 |
| 2.3.1. Discapacidad | 56 |
| 2.3.2. Discapacidad física..... | 57 |
| 2.3.3. Empleabilidad..... | 57 |
| 2.3.4. Población Económicamente Activa..... | 57 |
| 2.3.5. Empleo..... | 57 |

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

| | |
|--|-----------|
| 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO..... | 58 |
| 3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO | 58 |
| 3.2.1. Tipo | 58 |
| 3.2.2. Método..... | 58 |
| 3.2.3. Diseño..... | 59 |
| 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS | 59 |
| 3.3.1. Técnicas..... | 59 |
| 3.3.2. Instrumentos | 59 |



| | |
|---|-----------|
| 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO | 59 |
| 3.4.1. Población | 59 |
| 3.4.2. Muestra | 60 |
| 3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO..... | 60 |
| 3.5.1. Método estadístico..... | 60 |
| CAPÍTULO IV | |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | |
| 4.1. INCIDENCIA DE LA DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA – 2022. | 62 |
| 4.1.1. Prueba de hipótesis general | 65 |
| 4.2. INCIDENCIA DE LAS CAUSAS DE DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA – 2022. | 67 |
| 4.2.1. Prueba de hipótesis específica N° 1..... | 70 |
| 4.3. INCIDENCIA DE LOS GRADOS DE DISCAPACIDAD EN LOS TIPOS DE EMPLEO DE LOS USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA – 2022. | 75 |
| 4.3.1. Prueba de hipótesis específica N° 2..... | 79 |
| 4.4. INCIDENCIA DE LOS TIPOS DE DISCAPACIDAD FÍSICA EN LAS BARRERAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA – 2022. | 83 |
| 4.4.1. Prueba de hipótesis específica N° 3 | 87 |
| V. CONCLUSIONES..... | 92 |



| | |
|--|-----|
| VI. RECOMENDACIONES | 94 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 96 |
| ANEXOS | 106 |

ÁREA: Derechos humanos y fortalecimiento democrático.

TEMA: Discapacidad física e inserción laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 25 de mayo del 2023



ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1 | Incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad..... | 62 |
| Tabla 2 | Prueba de chi-cuadrado: Incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad distrital de Capachica – 2022..... | 65 |
| Tabla 3 | Incidencia de las causas de discapacidad en la Empleabilidad..... | 67 |
| Tabla 4 | Prueba de chi-cuadrado: Incidencia de las causas de discapacidad en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad distrital de Capachica – 2022..... | 71 |
| Tabla 5 | Incidencia de las causas de discapacidad en los tipos de empleo | 72 |
| Tabla 6 | Incidencia de las causas de discapacidad en las barreras de empleabilidad | 74 |
| Tabla 7 | Incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo..... | 75 |
| Tabla 8 | Prueba chi cuadrada sobre incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica | 80 |
| Tabla 9 | Incidencia de los grados de discapacidad en las barreras de empleabilidad | 81 |
| Tabla 10 | Incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad | 83 |
| Tabla 11 | Prueba Chi cuadrado sobre la incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica..... | 88 |
| Tabla 12 | Incidencia de los tipos de discapacidad física en los tipos de empleo | 90 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------------|---|----|
| Figura 1 | Distribución de probabilidad chi-cuadrado sobre la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022..... | 66 |
| Figura 2 | Distribución de probabilidad chi-cuadrado sobre la incidencia de las causas de discapacidad en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad distrital de Capachica – 2022. | 71 |
| Figura 3 | Distribución de probabilidad de hipótesis chi-cuadrado sobre la incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022..... | 80 |
| Figura 4 | Distribución de probabilidad chi-cuadrado sobre la incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022..... | 88 |



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

| | |
|----------------------------|--|
| CDPD | : Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad. |
| DRTPE | : Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo |
| INEI | : Instituto Nacional de Estadística e Informática. |
| MIMP | : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. |
| OIT | : Organización Internacional del Trabajo. |
| OMAPED | : Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad. |
| OMS | : Organización Mundial de la Salud. |
| PEA | : Población Económicamente Activa. |
| SIS | : Seguro Integral de Salud. |
| SPSS | : Statistical Package for the Social Sciences. |
| α | : Nivel de significancia. |



RESUMEN

La presente investigación sobre “Discapacidad física y su incidencia en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022”, tuvo como objetivo identificar la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED, y como hipótesis la discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED. La metodología fue cuantitativa de tipo teórico – básico, con método: Hipotético-deductivo y diseño no experimental; cuya población muestral - censal fue de 50 usuarios. La recopilación de información fue mediante el cuestionario estructurado bajo las características de escala nominal. Siendo los resultados que la discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad con un p -valor = 0.007; concluyendo que las causas de discapacidad son influyentes en la empleabilidad debido a la gravedad de su discapacidad tanto severo y moderado incluyendo que su tipo de discapacidad física sean de paraplejía, hemiplejía y tetraplejía son quienes están siendo afectados en su vida cotidiana; sin embargo, las personas con discapacidad leve que padecen discapacidad de tipo monoplejía tienen mayores posibilidades para la accesibilidad al empleo, puesto que su discapacidad es mucho más manejable debido a que solo tienen dificultades en una extremidad de su cuerpo, sin embargo, solo tienen oportunidades para trabajar en empleos informales con salarios muy bajos que no logran tener una economía estable y suficiente para vivir. Generando exclusión social y mayores índices de pobreza especialmente en las zonas rurales, como es el distrito de Capachica.

Palabras Claves: Discapacidad física, grados de discapacidad, tipos de discapacidad, empleabilidad y empleo.



ABSTRACT

The present investigation on "Physical disability and its incidence in the employability of the users of the OMAPED area of the District Municipality of Capachica - 2022", had as objective to identify the incidence of physical disability in the employability of the users of the OMAPED area, and As a hypothesis, physical disability significantly affects the employability of users of the OMAPED area. The methodology was quantitative of theoretical - basic type, with method: Hypothetical-deductive and non-experimental design; whose sample population - census was 50 users. The collection of information was through the questionnaire structured under the characteristics of nominal scale. The results being that physical disability significantly affects employability with a p-value = 0.007; concluding that the causes of disability are predominant in employability due to the severity of their disability, both severe and moderate, including that their type of physical disability is paraplegia, hemiplegia and tetraplegia, who are being affected in their daily lives; However, people with mild disabilities who suffer from monoplegia type disabilities have greater possibilities for accessibility to employment, since their disability is much more manageable because they only have difficulties in one extremity of their body, however, they only have opportunities to work in informal jobs with very low wages who cannot have a stable economy and enough to live on. Generating social exclusion and higher poverty rates, especially in rural areas, such as the district of Capachica.

Key Words: Physical disability, degrees of disability, types of disability, employability and employment.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad conocer cómo las personas con discapacidad son excluidas socialmente y tienen una limitada participación en todos los ámbitos, siendo más vulnerables en cuanto sus derechos como es el acceso a la empleabilidad que es fundamental para cubrir sus necesidades básicas y vivir en óptimas condiciones de vida.

De acuerdo a la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD, 2006 como se citó en Iglesias, 2020) definen la discapacidad como: “Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, que interactuando con diversas barreras incluido el comportamiento puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad” (p. 28).

Entonces, la discapacidad física también viene a ser un problema latente porque aún sigue existiendo limitantes que impiden su desenvolvimiento en diversas actividades, lo cual le diferencia a una persona no discapacitada. Sin embargo, las personas con discapacidad pueden realizar casi cualquier trabajo con las adaptaciones necesarias (Viñarás, 2021) pero está claro que este grupo vulnerable no ha estado libre de discriminación desde el comienzo de la historia económica y social. A pesar de las políticas y programas implementadas en el Perú, todavía hoy solo un pequeño porcentaje del grupo participa en el mercado laboral (Huerta, 2006).

En ese entender la investigación titulada “Discapacidad física y su incidencia en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022”, se realizó con el propósito de evaluar si este grupo vulnerable se encuentra ejerciendo algún tipo de trabajo; sin embargo, la situación que se ha podido



observar es que la mayoría de usuarios no están laborando, por ende, no tienen una adecuada calidad de vida humana en cuanto a su alimentación, salud y vivienda.

Asimismo, se evidenció que los usuarios con discapacidad no tienen un empleo permanente, del mismo modo manifiestan que tuvieron oportunidades de presentarse en convocatorias, pero no fueron considerados en algún puesto laboral; es preciso señalar que negar un trabajo a un discapacitado resulta ser legalmente incorrecto ya que existen normas y leyes que amparan los derechos a un trabajo digno al igual que todos, sin embargo, la realidad que se vive en el distrito de Capachica es injusta, de modo que trae como consecuencia mayor pobreza y exclusión en la sociedad.

Por tanto, el estudio de la investigación buscó identificar la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED; en base a ello realizar capacitaciones y talleres sobre esta problemática.

La estructura de la investigación se basa en capítulos que comprenden los siguientes aspectos:

Capítulo I: Se contextualiza la introducción, la descripción y planteamiento del problema de investigación identificando las limitaciones del problema, del mismo modo se desarrolla las hipótesis, justificación y los objetivos correspondientes en la investigación.

Capítulo II: Se realizó revisión de literatura según diversos autores, considerando los estudios a nivel internacional, nacional y local. Asimismo, se desarrolla las teorías de las variables en el marco teórico y conceptual tomando fuentes pertinentes para el respaldo esta investigación.

Capítulo III: Se muestran los materiales y la metodología de la investigación, definiendo y caracterizando el tipo, el diseño y técnicas e instrumentos para la recolección de datos. También se describe el diseño estadístico con las



pruebas de hipótesis, procedimientos de recopilación de datos, operacionalización de variables.

Capítulo IV: Se desarrolla los resultados y la interpretación de los datos, de la misma manera el proceso de comprobación de las hipótesis para los objetivos, mediante el análisis, discusión y comparación de los datos con los antecedentes de anteriores investigaciones.

Capítulo V: Se redacta las conclusiones obtenidas de acuerdo a los resultados hallados según los objetivos e hipótesis de estudio planteados en nuestra investigación.

Capítulo VI: Se redacta las recomendaciones a nivel de las instituciones privadas, a niveles de gobierno, asimismo recomendaciones al Consejo Nacional de Integración a la Persona con Discapacidad (CONADIS) y la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED), finalmente a la Facultad de Trabajo Social.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, la discapacidad se ha convertido en una de las limitaciones en la vida de quienes la experimentan a la hora de participar en las actividades cotidianas e integrarse al mundo del trabajo; donde lamentablemente la sociedad desconoce que las personas con discapacidad también cuentan con los mismos derechos. Por lo cual la mayoría de países cuentan con leyes exclusivamente para personas con discapacidad pero no son respetados, lo que conlleva que su calidad de vida y su bienestar sea más vulnerable (Hernández, 2004).

Cabe precisar que, “el trabajo es una característica que define la existencia humana ya que es un medio para satisfacer las necesidades básicas, el bienestar familiar, la estabilidad social y la subsistencia” (O’Reilly, 2007). Entonces el trabajo viene a ser primordial en las personas ya que es un medio para vivir en adecuadas condiciones de vida.

Es importante señalar que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), a nivel mundial cerca de 1000 millones de personas con discapacidad que representa al 15% tienen alguna discapacidad y cerca del 80% de personas con discapacidad se encuentran en edad para trabajar pero se les niega el derecho al trabajo, razón por el cual existe mayor desempleo e inactividad económica entre las personas con discapacidad, siendo la causa principal la falta de oportunidades laborales perjudicando en su economía, y nuevamente el problema surge por la falta de control sobre el empleo e inclusión laboral en las entidades públicas y privadas (Velarde, 2018).

Por otro lado, en el Perú de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), menciona que 3 351 919 personas presentan algún tipo de discapacidad siendo evidente que las cifras van en aumento; a pesar de ello aun no existen políticas relacionadas a capacitaciones y talleres para la empleabilidad de las personas



con discapacidad; y solo el 44,8 % se integran en la Población Económicamente Activa (PEA) pero suelen tener empleos informales, por ejemplo; trabajan como agricultores, comerciantes minoristas, trabajadores de construcción, vendedores ambulantes y entre otras ocupaciones. Como se evidencian en las cifras mencionadas anteriormente las personas con discapacidad en su gran mayoría dependen de trabajos informales donde no cuentan con un ingreso económico estable, siendo una brecha social que sigue manteniendo a una sociedad desigualitaria, al no contar con las mismas oportunidades que de una calidad de vida a esta población. Existiendo la importancia de la accesibilidad al empleo, debido a que ello ayudará a las personas con discapacidad con respecto a su economía logrando que tenga una mayor autonomía y un valor en la sociedad al ser incluidos.

Por lo tanto, las personas con discapacidad aún siguen enfrentando una lucha permanente el cumplimiento de sus derechos, como es el derecho a contar con un trabajo y al no tener oportunidades se ven privados de satisfacer sus necesidades siendo excluidos por la misma sociedad, en especial por los empleadores quienes impiden contratarlos por su discapacidad generando mayor desigualdad cuando estas instituciones sean públicas o privadas deberían de cumplir con la cuota de empleabilidad con todos los beneficios de ley.

Por ello, es importante señalar el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprobó las modificaciones a la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad a través de este reglamento, tiene como finalidad: “Crear las condiciones para la promoción, protección y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones para su plena y efectiva integración en la vida política, económica, cultural y social”(MIMP, 2016). Asimismo, dicha ley determina dos cuotas de empleabilidad para las personas con discapacidad, donde cada



sector debe cumplir: Los empleadores de instituciones públicas con más de 50 empleados deben emplear al menos al 5% de personas con discapacidad. Y las instituciones privadas deben emplear personas con discapacidad no menor el 3% de su fuerza laboral total.

Entonces de acuerdo a esta normativa se indica claramente que las entidades tanto públicas como privadas están en la obligación de contratar a personas con discapacidad, sin embargo, no se viene cumpliendo. Puesto que existe un informe del Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad CONADIS (2023), donde señala que luego de fiscalizar a un total de 118 entidades públicas en los tres niveles de gobierno solo 7 entidades públicas lograron cumplir con la cuota laboral en el año 2022, entre ellos son: la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar en Tumbes, Municipalidad Distrital de Independencia en Lima, Gobierno Regional de Tumbes, Municipalidad Provincial de Piura, Gobierno Regional de Loreto, Gobierno Regional de Pasco y Gobierno Regional de Piura, donde no se encuentra el departamento de Puno, siendo evidente que en nuestro departamento no cumple efectivamente con la cuota de empleabilidad limitando que las personas con discapacidad no tengan las oportunidades adecuadas para el acceso a la empleabilidad, el cual es obligatorio cumplir con esta normativa para que esta población logre tener una calidad de vida.

Por otro lado la Defensoría del Pueblo (2020), indica que a nivel del Gobierno Regional de Puno y de la Municipalidad Provincial de Puno no existe exclusivamente un programa de empleabilidad promovido a personas con discapacidad. Sin embargo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE – Puno) en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con servicios específicos desarrollados en el marco de la integración a personas con discapacidad, tales como programas nacionales: Trabaja Perú, centros de empleo (Bolsa de Trabajo) quienes tienen por finalidad la incorporación de las personas con discapacidad a un empleo, sin



embargo, los convenios realizados entre el gobierno regional, municipalidades provinciales y distritales para la ejecución de proyectos no son transparentes debido que la selección de personal no son difundidas, y con respecto al centro de empleo “bolsa de trabajo” indican que las empresas requieren personal con perfiles que mínimamente tengan estudios técnicos en delante, y la mayoría de personas con discapacidad no tienen ese grado de instrucción por lo cual no logran tener el acceso a un empleo.

Por otra parte, según el Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI, 2019), en el departamento de Puno se registra alrededor que 160 mil 82 personas que sufren alguna discapacidad, y en cuanto a la empleabilidad el número de personas con discapacidad que se encuentra dentro de la Población en Edad de Trabajar (PET), es de 142 069. De esta cifra solo el 38 % se encuentra ocupada, por lo tanto, la situación de desempleo se sigue manifestando en la desigualdad de oportunidades en el tema de empleabilidad para las personas con discapacidad, cuya labor es a nivel de gobierno nacional como del gobierno regional y local logrando así la promoción de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y habilidades diferentes en el marco del respeto y protección a sus derechos para hablar de una verdadera inclusión social.

Al mismo tiempo el Distrito de Capachica no es ajeno a esta problemática, ya que se pudo evidenciar que las personas con discapacidad física se encuentran en condición de desempleados, generando una mayor vulnerabilidad al no contar con un ingreso económico estable donde mencionan que alguna vez tuvieron la oportunidad de presentarse algún puesto laboral, sin embargo, fueron rechazados por sus deficiencias físicas que padecen. Así mismo hay usuarios que cuentan con empleos informales, pero con salarios muy bajos que no cubre sus necesidades básicas que les dé una buena calidad de vida; siendo un problema de gran relevancia social ya que este grupo vulnerable



también es parte de la sociedad y es importante entender que al igual que todos, tienen las mismas necesidades y los mismos derechos los cuales deben de ser cumplidos.

Además, es importante destacar que las instituciones públicas incluida la Municipalidad de Capachica en el tema de empleabilidad la competencia en el mercado laboral no es justa ya que no hay personas que muestren claramente alguna discapacidad visible trabajando, entonces no se viene cumpliendo efectivamente la cuota de empleabilidad en los concursos públicos por diferentes instituciones al momento de no contratarlas, donde mínimamente debe de haber 3 personas con discapacidad de 50 trabajadores en una institución que por ley esta normado (el 5% de en el ámbito público), al parecer sigue habiendo discriminación y estigmatismo frente a esta población. Por esta razón, los derechos constitucionales de este grupo de personas están siendo vulnerados, no habiendo una equidad en la empleabilidad y afectando el derecho de trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Pregunta general:

- ¿De qué manera la discapacidad física incide en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022?

1.2.2. Preguntas específicas:

- ¿De qué manera las causas de discapacidad inciden en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022?
- ¿De qué manera los grados de discapacidad inciden en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022?



- ¿De qué manera los tipos de discapacidad física inciden en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general:

- La discapacidad física incide en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas:

- Las causas de discapacidad inciden significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- Los grados de discapacidad inciden significativamente en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- Los tipos de discapacidad física incide significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación titulada “Discapacidad física y su incidencia en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022”; es un problema que se evidenció en los usuarios con discapacidad física que oscilan entre los 18 a 60 años de edad, donde manifiestan que en su gran mayoría no cuentan con un trabajo debido a la discapacidad que padecen, asimismo indican que los trabajos que se les presentan en algunas oportunidades son empleos



informales, como son: albañil, jardinero, agricultor, comercio ambulatorio, artesanos, los cuales son por un tiempo muy corto y con salarios muy bajos.

Por otro lado, las personas con discapacidad física optan algunas veces por generar sus propios ingresos a su hogar, ya que debido a su zona rural ellos se dedican a la agricultura, otros en ganadería que de alguna manera ayuda para su alimentación, pero este no es suficiente. Cabe precisar, que al no contar con un empleo estable sus posibilidades de tener una calidad vida son muy limitadas.

Es por ello que, a causa de su discapacidad física es cada vez más complicado poder encontrar un trabajo que les permita tener un ingreso económico adecuado, porque también existe actitudes discriminatorias de la sociedad donde ellos ya tienen temor de participar con su entorno; asimismo uno de las limitaciones que tienen al momento de buscar un empleo es que no culminaron sus estudios educativos por no contar con una economía suficiente y sobre todo la precaria accesibilidad de transporte para movilizarse, donde no cuentan con una movilidad que los ayude para asistir a sus centros educativos, considerando que es una zona rural los centros de estudios son muy lejanos a sus lugares donde viven, siendo una de las limitaciones para poder acceder al desarrollo de su educación y obtener mejores capacidades en el desenvolvimiento de sus tareas o actividades.

En otro aspecto, las personas con discapacidad del distrito de Capachica manifiestan que los empleadores de los centros de trabajo se resisten en contratar a personas con discapacidad física, porque piensan que no pueden ejercer bien sus funciones y sería un gasto insulso. Dichas actitudes son estereotipos que aún sigue siendo vista que la discapacidad es un problema y no es vista como las aptitudes propias de la persona; es por ello que optan más por personas que no tienen ningún tipo de discapacidad y desarrollan sus actividades sin ninguna limitación física.



No obstante, diversos estudios muestran que contratar a personas con discapacidad puede resultar más valioso, con una actitud más considerada, más humana del mismo modo mejorara el clima laboral, y elimina muchos estereotipos, gracias al gran sentido de responsabilidad y perseverancia que desarrollan estas personas, pero en realidad aún siguen siendo excluidas en los ámbitos laborales. Lo cual hace que esta población no pueda satisfacer sus necesidades básicas y de sus familias generando aún mayor pobreza; este problema afecta en su vida cotidiana, principalmente en su economía que es indispensable para vivir en óptimas condiciones.

Dicha problemática trae como consecuencia la escasez de economía en sus hogares, ya que no pueden satisfacer sus necesidades como es a la buena alimentación, en otros casos se da la ruptura de las familias, ya que sus familias sienten que las personas con discapacidad no pueden mantenerse por sí mismas, al no apoyarlos económicamente, por lo que las personas con discapacidad en otros casos son abandonadas; generando mayor vulnerabilidad y pobreza. Es importante decir que la salud es un factor importante para vivir, por ello esta población con discapacidad requieren realizar tratamientos continuos para contrarrestar el avance de su discapacidad, pero no tienen las posibilidades a falta de sus recursos económicos para su atención y rehabilitación, ya que al acudir al establecimiento de salud requieren un ingreso económico para su movilidad (transporte) porque la gran mayoría de personas con discapacidad radica en comunidades muy lejanas al distrito, de la misma manera requieren medicamentos los cuales son muy costosos, y al no realizar sus tratamientos hace que su discapacidad avance más.

Ante dicha situación el resultado de la investigación permite conocer la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de las personas con discapacidad. De igual forma, permitirá a la Municipalidad Distrital de Capachica a través de la Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad tomar decisiones respecto a su intervención, fortaleciendo



y promoviendo la participación, protección y organización de los ciudadanos con discapacidad, siguiendo los cuatro lineamientos específicos: Educación, salud, accesibilidad y trabajo; con la finalidad de lograr que tengan acceso a la empleabilidad, así mismo que las personas con discapacidad del distrito de Capachica gocen de una buena calidad de vida.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general:

- Identificar la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

1.5.2. Objetivos específicos:

- Identificar la incidencia de las causas de discapacidad en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- Analizar la incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- Describir la incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

En el presente capítulo se muestra todo lo concerniente al análisis bibliográfico el cual enriquece a esta investigación, basado en teorías referentes discapacidad física y empleabilidad.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel internacional

Al respecto, Floreano (2021), en su investigación: “Inserción laboral de las personas con discapacidad en las provincias Guayas y pichincha. Período 2016-2018”; tuvo como objetivo analizar el empleo de personas con discapacidad en Guayas y Pichincha entre 2016 y 2018, mediante la metodología descriptiva. Los resultados indican que existe cierta evolución en el número de personas con discapacidad que entran al ámbito laboral, pero estas no están integradas adecuadamente. Se puede observar en los dos años (2016 y 2018) que el 60% y 79% de las personas con discapacidad en Guaya, 59% y 76% en Pichincha se concentran en profesiones y actividades vinculadas al trabajo intelectual.

Por otro lado, Ambroggio (2017), en su investigación: “La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas”, tuvo como objetivo general describir los procesos integrales de gestión de recursos humanos y sus efectos sobre la discapacidad de los trabajadores en las empresas públicas y privadas de la ciudad de Córdoba. Fue una investigación exploratoria y de análisis cualitativo que se centró en 10 empresas en la ciudad de Córdoba que empleaban a personas con discapacidad. Como resultado, se estableció que los empleados con discapacidades en el mercado laboral realizan sus trabajos que no están sujetos a discriminación por ningún motivo y son tratados por igual con otros empleados que no tienen una discapacidad.



También citamos al autor Escobar (2016), quién en su investigación: “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana”, tuvo como objetivo analizar las políticas de inclusión laboral desde la perspectiva de los actores involucrados, incluyendo empresas, personas con discapacidad y organizaciones de referencia del sector público. Fue un estudio cualitativo llegando a la conclusión de que las personas que experimentan discapacidad se colocan en una posición de deficiencia con respecto a los procesos sociales que generalmente difieren de los requerimientos normativos.

Por otro lado, Gil & Moreno (2021), en su artículo: “Actividades generadoras de ingresos de las personas con discapacidad egresada de técnicos intermedios - Herrera, años 2017-2018”, tuvo como objetivo, determinar el desarrollo de actividades generadoras de ingresos de la población con discapacidad egresada de técnico intermedio del IPHE-Herrera- periodo 2017-2018. La metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, llegando a los resultados de que un 26% del total de personas con discapacidad se encuentra económicamente activa, y el 74% están inactivos.

Por otra parte Ordóñez (2011), en su artículo: “Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador”, tuvo como objetivo: Analizar el fortalecimiento y el logro de los niveles de empleo para las personas con discapacidad, así como sensibilizar a las empresas para dotarlas de conocimientos que generen la creación de entornos de trabajo disminuyendo los niveles de deserción laboral en el proceso. Los resultados previstos son que, para lograr una verdadera integración en el lugar de trabajo, se debe comenzar por mejorar la preparación educativa y ocupacional. Actualmente el desempleo en las personas con discapacidad en Ecuador es del 6,0%.



A nivel nacional

Sharianda (2022), en su investigación: “Vulneración de derechos de personas con discapacidad física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte 2021”; su objetivo general es determinar cómo la vulneración de derechos por los empleadores privados afecta en el empleo laboral en Lima norte 2021. Este fue un estudio que utilizó métodos cuantitativos y los resultados utilizaron una confiabilidad del alfa de Cronbach de 0.786 para discapacidades físicas y 0,739 para los empleadores concluyendo, que la vulneración de derechos por los empleadores privados afecta el empleo de las personas con discapacidades físicas.

Al respecto, Quiñones & Salazar (2021), en su investigación: “La cuota de empleabilidad en las personas con discapacidad en el gobierno regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales desde el año 2018 – 2020”, tuvo como objetivo general determinar el cumplimiento de las cuotas de empleo de las personas con discapacidad de acuerdo al artículo 49 de la Ley 29973, el cual es un estudio cualitativo y diseño no experimental. Concluyendo que la inobservancia de las cuotas de empleo vulnera el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, vivir una vida digna.

En ese mismo contexto, Aragón y Hidalgo (2018), en su investigación: “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano – 2018”, Su objetivo general fue identificar los aspectos que pueden afectar la Ley núm. 29973 y la correcta aplicación de sus disposiciones en el ámbito empresarial; fue investigación cualitativa. Llegando a la conclusión que el estado está obligado a crear una política nacional que promueva la incorporación de las personas con discapacidad y elimine todos los obstáculos sociales para su desarrollo igualitario, como el trabajo remunerado.



Por otra parte, Macedo (2019), en su investigación: “El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”, tuvo como objetivo general analizar el derecho al trabajo y la aplicación de políticas de inclusión para personas con habilidades. La metodología de investigación fue básica no experimental. Siendo como resultado que la Municipalidad no cumple con la aplicación de políticas de inclusión social, ya que el 100% de las personas tenían habilidades diferentes, solo 2 personas estaban empleadas y finalmente representaron el 8% del número total de personas con capacidades diferentes, mientras que el 92% de la gente estaba desempleada. Concluyendo que se ha vulnerado el derecho al trabajo y la ejecución de políticas para la inclusión social.

Por otro lado, Álvarez (2017), en su investigación: “Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016”, tuvo como objetivo general promover el desarrollo de los discapacitados y su integración en la fuerza laboral a través de las disposiciones vigentes de la ley. Fue un estudio cualitativo descriptivo e inductivo, concluyendo que las entidades públicas no dan la oportunidad de participar en la fuerza laboral a este pequeño grupo social.

Por otra parte, Ramos (2017), en su investigación: “Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de la población con discapacidad. Fue un estudio correlacional de diseño no experimental, llegando a la conclusión de que existe relación moderadamente positiva entre el empleo y la inclusión de personas con discapacidad en la inserción laboral, determinado por Rho de Spearman = 0,5490, en comparación con el nivel de significación estadística de $p < 0,05$.



Así mismo, Benavente & Torrico (2016), en su investigación: “Principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en los Municipios de la Provincia de Arequipa – 2016”, tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en cómo las personas con discapacidad se integran a la fuerza laboral en los Municipios de la provincia de Arequipa. Se trata de una investigación cuantitativo transversal de la variedad descriptivo-explicativa, se llegó a la conclusión de que el 58,86% de las personas con discapacidad indicaron que carecen de un adecuado ambiente de trabajo, y que el 37,97% indicaron que carecían de ajustes y/o adaptaciones razonables de su ambiente laboral.

Por otro lado, Cencia de la Cruz & Damian (2015), en su investigación: “Condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo -2015”; tuvo como objetivo general conocer la situación social en las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas. Los métodos utilizados fueron investigación básica - descriptiva, características cualitativas y cuantitativas; se concluyó que las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que trabajan en diversas instituciones estatales y privadas son precarias al 79.09%.

Es importante mencionar que, Arias (2019), en su artículo “Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo”, planteó como objetivo: Comprender la condición laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad física en el OMAPED-Huancayo. El estudio de investigación fue básico de nivel descriptivo - cuantitativo y se realizó utilizando un tamaño de muestra de 280 usuarios con discapacidad física, el método fue sintético analítico. El cuestionario fue válido y confiable a 0,07 por el coeficiente alfa de Cronbach, revelando un resultado que indica que la calidad de vida es regular en todas sus dimensiones para el 68,9% de



personas con discapacidad física en el sector informal, y para el 31% de los del sector formal, cuyos ingresos económicos son iguales o superiores al salario mínimo. En conclusión, la condición laboral de las personas con discapacidad física es distinta entre los sectores formal e informal, con una ligera ventaja para el sector formal debido a su nivel constante de vida e ingresos.

A nivel local

Rodrigo y Condo (2021), en su investigación: “Percepción social acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno en relación a sus grados de satisfacción y niveles de expectativa: 2016”, su objetivo fue describir y analizar las percepciones sociales del empleo de las personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas de gobierno de Puno durante el año 2016 en base a sus niveles de satisfacción y expectativas. El diseño de la investigación fue no experimental y descriptivo, la metodología fue hipotético-deductiva (cuantitativo). Los hallazgos del estudio muestran que, dependiendo de su nivel de educación y sexo, las personas con discapacidad en los sectores público y privado tienen diferentes percepciones de su capacidad para integrarse en la fuerza laboral en términos de sus niveles de satisfacción y expectativas.

Por otro lado, Salinas (2018), en su investigación: “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017”, tuvo como objetivo determinar el impacto de la discapacidad física en el empleo de personas con discapacidad. Fue una investigación de diseño no experimental y una metodología deductiva e hipotética; se llegó a la conclusión que la discapacidad física tiene un resultado significativo en el empleo de personas de la Asociación de Limitados Físicos debido al alto nivel de significancia de la prueba de chi-cuadrado, que es igual a 0,00 y es menos significativo que un nivel de error de



significación de 0,05 estableciendo que el 37.5% de las personas con discapacidad moderada están desempleadas o no solicitan un empleo formal.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Teorías del estudio de la investigación

Desde la teoría sociológica

Según el autor Solsona (2020), considera la discapacidad como un fenómeno sociológico basado en dos modelos: el modelo médico y el modelo social, ya que son los más utilizados para estudiar e intervenir en el ámbito de las personas con discapacidad. Por otro lado, Imrie (2004), asegura que la discapacidad también se ubica en el contexto de modelos médicos que ven la condición de discapacidad como anormal, inusual y enteramente relacionada con dificultades físicas y mentales.

En ese entender, la discapacidad desde la teoría sociológica estudia a esta población vulnerable en función a su discapacidad, en el que antiguamente era conocida como modelo médico, donde las personas con discapacidad eran consideradas como personas sin ningún tipo de valor a consecuencia de su discapacidad y que no gozaban de los mismos derechos al igual que los demás; sin embargo, transcurrido los años pasa a ser un modelo social donde las personas con discapacidad ya se les establecen sus leyes y derechos que lo amparan para vivir en una igualdad de derechos frente a la sociedad.

Desde la teoría de la justicia social

El modelo se basa en la justicia social para las personas con discapacidad, como estipula la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, referida por Heredia (2021), destacando que:

De acuerdo con la convención existente, los estados miembros están obligados a respetar, proteger e implementar el derecho de todas las personas con discapacidad al igual reconocimiento como personas ante la ley. En ese sentido, los Estados miembros deben



abstenerse de cualquier acción que niegue a las personas con discapacidad el derecho al igual reconocimiento ante la ley (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

En ese sentido, esta teoría busca la justicia social de las personas con discapacidad, que sus derechos no se vean vulnerados, ya que aún siguen existiendo brechas de desigualdad, que origina la misma sociedad. Por ello, el estado debe hacer cumplir el derecho al igual reconocimiento ante la ley que ampara a esta población vulnerable.

2.2.2. Modelos teóricos de la discapacidad

Los modelos teóricos en torno a la realidad presuponen una comprensión de esa realidad en un momento histórico, y estos modelos se utilizan como herramienta para acercarse e intervenir en la realidad. En consideración a Pinillos & Naranjo (2018), utiliza los siguientes modelos:

- **Modelo Biológico, una mirada individual de la discapacidad:** Conocido también como modelo biomédico, es quizás el paradigma social más reconocido y arraigado. Donde define la discapacidad como la incapacidad o limitación para desempeñar funciones y tareas socialmente definidas que deben realizarse en un entorno determinado. (Peñas 2013, p. 3).
- **Modelo social:** Defiende que la discapacidad no es un atributo único de la persona situado en los déficits del cuerpo, es decir “no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tomadas en cuenta dentro del entorno social.
- **Modelo político activista:** Se fundamenta en la necesidad de la reivindicación de derechos humanos de las personas con discapacidad, que



les permita definir su identidad bajo el derecho a formar parte de la sociedad integrada por individuos de iguales características.

- **Modelo relacional:** También conocido como modelo biopsicosocial, donde la discapacidad es un proceso de ajuste continuo entre las capacidades de un individuo con una determinada condición de salud y los factores externos que reflejan el entorno en el que vive la persona. En este contexto, la discapacidad deja de ser un rasgo individual, para convertirse en un problema que afecta a todos los sectores de la sociedad, ya que afecta directamente a las familias y comunidades.
- **Discapacidad desde las capacidades y funcionamiento humano:** En el marco de la relación entre capacidad y funcionamiento con calidad de vida y bienestar de la persona con discapacidad se ha promovido un enfoque definido por Amartya Sen, que busca darle sentido a la diversidad de características propias y externas de las personas, como determinantes de lo que las personas pueden realmente hacer o ser, como parte de su desarrollo humano.

En esta relación, se presupone como lo plantea García (2009), que “la discapacidad no es solo el resultado de una limitación física o mental, sino que puede ser generada por la carencia de unas condiciones y un entorno inapropiado para el desarrollo de las potencialidades”. Lo que significa que una persona puede estar limitada en un ámbito físico o mental, pero esto no implica que sus «capacidades» estén imposibilitadas.

2.2.3. Discapacidad física

Es importante saber que la discapacidad física para el autor Luque (2013); “Es un estado de limitación en la movilidad de brazos o piernas, debido a la interacción entre los



factores individuales en el funcionamiento del sistema muscular, es la que más afecta a miles de personas que sufren discapacidad física” (p. 23).

Por otro parte, tenemos al autor Guzmán (2007), quien enfatiza que, la discapacidad física también son dificultades que tienen las personas para participar en las actividades de la vida diaria, y que al interactuar con dificultades en el manejo de objetos o acceder a diversos espacios sus deficiencias funcionales se encuentran en las personas a medida que se desarrollan.

De los autores en cuestión, concuerdan en que la discapacidad física viene a ser un factor perjudicial ya que ello impide que las personas puedan desenvolverse en diferentes actividades sin ninguna dificultad, sin embargo, es importante mencionar que ello no implica que sus capacidades se vean opacadas más por el contrario, es que la sociedad también pueda hacer que las personas con discapacidad puedan gozar de los mismos derechos y oportunidades al igual que todos.

Cabe precisar, que existen diversas formas de medir el nivel de discapacidad física, uno de los más conocidos es el que propone Barthel (1995), mencionado por (Cid & Moreno, 1997); donde señala que la escala de Barthel es una medida general utilizada para evaluar qué tan independiente es un paciente para realizar algunas actividades básicas de la vida diaria, asignando puntos y pesos en función de la capacidad del sujeto para realizar estas actividades. En el ítem denominado “traslado”, refiere que la escala que más se ajusta a la respuesta de la consigna de investigación es: a) incapacitado, b) necesita ayuda importante, c) necesita algo de ayuda, d) independiente.

Del mismo modo, Caguana (2018) adaptó la escala de Barthel, encontrando que después de varias aplicaciones y adaptaciones se ha demostrado que es un instrumento válido para determinar el nivel de deficiencias físicas de discapacidad que presenta una



persona, el cuál puede ser adaptado y ser aplicado en otras poblaciones por su sencilla comprensión y aplicación.

2.2.3.1. Causas de la discapacidad

Según el autor, Hisperian (2008), señala las siguientes causas de la discapacidad.

- **Congénitos y/o hereditarios:** Discapacidad transmitida de padres a hijos, se sabe que algunas discapacidades se heredan de familia, los trastornos congénitos graves más frecuentes son las malformaciones del cuerpo.
- **Accidentes de tránsito:** Esta causa va relacionado con factores ambientales como accidentes frecuentes y posibles situaciones violentas en su entorno social. La discapacidad también suele ser causada por accidentes de trabajo, especialmente en sectores menos regulados como la construcción, la agricultura, la minería y las microempresas.
- **Enfermedades adquiridas:** Son adquiridas en cualquier etapa de la vida, con el transcurso de los años puede que tenga enfermedades más avanzadas, lo cual les limitara desarrollar sus actividades con normalidad por las deficiencias físicas que presentan.
- **La pobreza y la desnutrición:** También son una de las causas principales de la discapacidad. Debido a que existe más discapacidad entre la gente pobre porque trabajan en ambientes peligrosos hacinados donde falta saneamiento, suficientes alimentos nutritivos, agua potable y acceso a la educación.



Por otro lado, el autor Arroyo (2004), señala que las discapacidades más comunes son las de la comunicación, situación, locomoción y de la conducta, por ello es conveniente señalar los riesgos y condicionantes que generan las limitaciones físicas y sensoriales, Como se sabe las causas de estas limitaciones son de dos grandes tipos: congénitas y adquiridas.

- En el caso de las limitaciones congénitas, muchas de ellas son causadas por eventos traumáticos o condiciones tardías, las cuales pueden convertirse en las formas más graves si no se tratan con prontitud y regularidad

Causas de la discapacidad desde el enfoque de problemas

- **Enfermedades**, infecciosas no tratadas oportunamente, también son causa frecuente de las discapacidades las enfermedades infecciosas mal tratadas.
- **Accidentes laborales y enfermedades profesionales**, en relación a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales u ocupacionales, hoy se sabe que cada hora dos peruanos tienen un accidente laboral.
- **Embarazo de riesgo y complicaciones en el parto**, gestación y el periodo perinatal son etapas de incertidumbre, debido a las tasas de mortalidad y de afecciones que los acompañan.
- **Pobreza**, a discapacidad y la pobreza suelen ir de la mano y, en este contexto, la recuperación funcional y social exitosa puede ser difícil de lograr sin el apoyo de toda la comunidad.
- **Niveles de educación**, los bajos niveles de educación refuerzan la ausencia de una cultura preventiva en la población y restan a las



personas con discapacidad en situación de pobreza condiciones para su rehabilitación.

- **Violencias de todo tipo**, violencia familiar también genera daños psico - sociales discapacitantes, sobre todo entre las mujeres y niños.
- **Desnutrición crónica y anemia**, la desnutrición también genera daños irreversibles en la niñez, produciendo retardo en el crecimiento, anemia y disminución de las defensas para todos los procesos infecciosos.
- **Alcoholismo**, Muchas de las imprudencias en accidentes de tránsito obedecen al alcoholismo, pudiendo ser considerado como una causal de discapacidad.

2.2.3.2. Grados de discapacidad

Es importante resaltar que el grado de discapacidad de una persona se considera en qué nivel de gravedad tienen dificultades en su vida cotidiana ya que en alguno de los grados que se mencionan a continuación son; deficiencias temporales o permanentes las cuales no producen discapacidad, mientras que otros grados especifican la dependencia total de otra persona para el desarrollo de sus actividades.

A continuación se da a conocer los grados de discapacidad según Gaona & Jaramillo, (2020):

- **Grado de discapacidad leve:** Cuando una persona expresa dificultad para realizar actividades diarias, que ocurre entre el 1% y el 24% de las veces, se considera que está presente. Sin embargo, para aquellos que son capaces de trabajar o producir algo, sus esfuerzos deben ser ligeros, es decir, no deben requerir ni esfuerzo físico ni mental. Lo mismo puede aplicarse a aquellos



que experimentan dolor en cualquiera de sus extremidades o aquellos que tienen un trastorno.

- **Grado de discapacidad moderado:** Una persona tiene un obstáculo o dificultad importante cuando intenta llevar a cabo una tarea diaria, pero aun así es capaz de cuidarse a sí misma. Entre el 25% y el 49% de la población está representada. Cuando un trabajador tiene una discapacidad que le impide completar una tarea de manera efectiva porque no puede usar todas sus habilidades físicas o, en otros casos, solo una parte de su cuerpo.
- **Grado de deficiencias severas graves:** Se tiene en cuenta cuando una persona tiene dificultades significativas para llevar a cabo diversas tareas y, en consecuencia, necesita más supervisión, que oscila entre el 50% y el 74%. Las personas con este nivel de discapacidad generalmente permanecen bajo la supervisión de un miembro de la familia o institución responsable.

Por su parte, el Ministerio de Salud Pública (2018), determina la condición o deficiencia de su discapacidad en función a la escala genérica de gravedad.

- **Persona sin ninguna discapacidad:** Personas con discapacidad permanente diagnosticadas y tratadas adecuadamente, que no tengan dificultad para realizar las actividades cotidianas y que superen con facilidad las barreras ambientales.
- **Discapacidad leve:** Síntomas o efectos de deficiencias permanentes, con cierta dificultad para realizar las actividades diarias, pero lo suficientemente independiente para superar las barreras del entorno sin el apoyo de terceros.



- Discapacidad moderada: Síntomas, signos o secuelas de deficiencias constantes, y se manifiestan como una capacidad marcadamente reducida para realizar ciertas actividades diarias, incapacidad para realizar actividades independientes de cuidado personal y dificultad para superar ciertos obstáculos del entorno.
- Discapacidad grave: Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo para algunas labores básicas de autocuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.
- Discapacidad muy grave: Son deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno. 75 a 95%
- Discapacidad completa: Síntomas o deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.

Entonces, de acuerdo a los autores mencionados podemos afirmar que los grados de discapacidad son aquellos que permiten medir el nivel de deficiencias que presentan en el desenvolvimiento de sus actividades cotidianas. Por otro lado, Es importante decir que para las personas con discapacidad consideran solo tres grados de discapacidad, los cuales son: Discapacidad leve, discapacidad moderada y la discapacidad severa, según CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad),

debido a que la discapacidad nula no tiene ninguna dificultad, y las demás ya van consideradas como discapacidad grave.

2.2.3.3. Tipos de discapacidad física

Según Castillero (2017), enfatiza:

Que, la discapacidad física es una condición en la que a las personas les resulta difícil moverse libremente y de manera completamente funcional. Este tipo de trastorno afecta al sistema musculoesquelético, especialmente en las extremidades, aunque afecta a los músculos esqueléticos y les impide moverse voluntariamente.

Por otro lado, el autor (Saavedra, 2018), da a conocer los tipos de discapacidad física/motora desde el ámbito médico, clasifica según topografía del trastorno motor, donde se pueden encontrar cinco, en el cual se encuentra:

- **La tetraplejia:** El cual consiste en la afectación de los cuatro miembros, la afectación de las extremidades superiores es más grave. Trastornos caracterizados por parálisis de los brazos, las piernas y el cuerpo por debajo del nivel de daño de la médula espinal. La causa más común suele ser un traumatismo, se asocia con lesiones de la médula espinal especialmente las que afectan a las vértebras cervicales quinta a séptima.
- **La paraplejia:** Es la afectación de los miembros inferiores, es el deterioro parcial o total de la movilidad de los miembros inferiores por lesión medular en la espalda y/o zona lumbar.
- **Las hemiplejías:** Es la afectación de dos miembros de un lado u otro del cuerpo, afectando el lado derecho o izquierdo del cuerpo, menos problemas en las extremidades. Es el resultado de una lesión que afecta el hemisferio del cerebro y causa parálisis del



brazo y la pierna opuestos al hemisferio dañado, afectando a los ancianos y en muchos casos a la mitad de la cara.

- **Monoplejía:** Es la afectación de un solo miembro. Según la clasificación de las características motoras, existe espasticidad, lo que significa que la persona tiene hipertonía, hipotonía, que es una disminución del tono muscular, y distonía, que incluye cambios en el tono muscular caracterizados por espasmos de contracción.

Componentes que dan lugar a la discapacidad

De acuerdo al autor Martínez (2011), La discapacidad tiene dos componentes esenciales cuya interacción da lugar a situaciones diferentes; estos son: la propia persona, y el contexto social en el que se desenvuelve.

- **Personas:** Existen características de la deficiencia y las características propias de la persona, deficiencia en cuanto al grado de gravedad de la discapacidad y las cualidades personales de cómo actuar: Disposición, impulso, capacidad y potencial.
- **Contexto Social:** En este aspecto incluyen el entorno social, familiar, actitud social en el ambiente que rodea a la persona. Es decir, que el entorno de la familia incluye rasgos familiares y el entorno social incluye el comportamiento social y ambiente circundante.

En tal sentido, de acuerdo al autor mencionado podemos afirmar que el entorno social influye mucho en la persona con discapacidad, debido a que la sociedad es quien define si estas personas pueden participar en todos los ámbitos al igual que todos lo demás con las mismas oportunidades, siendo importante superar estas barreras y lograr la inclusión de esta población.



2.2.4. Empleabilidad

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad). Hacen referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo (por ejemplo, los minusválidos). Luego, la empleabilidad comenzó a analizarse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él, Formichella y London (2013).

Al respecto, Gamboa (2016) cita a Tamkin e Hillane (1999) quien señala que la empleabilidad es la capacidad de entrar al mercado laboral con el fin de desarrollar el potencial personal a través de un empleo. Abarca un conjunto de características basadas sobre todo en competencias, conocimientos, actitudes y aptitudes adquiridas y desarrolladas por la persona que le facilitan o dificultan su entrada y posterior permanencia en el mercado laboral, debiendo tener en cuenta siempre las características del contexto en el que se encuentra. Se refiere, al grado en que las personas tienen oportunidades para lograr un empleo o mejorar el que ya poseen.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

En ese entender, la empleabilidad de una persona depende no sólo de los conocimientos, recursos y competencias, sino también de las actitudes asumidas por los sujetos, así como la forma de utilizar aquellos recursos y presentarlos a los empleadores y adecuándolos al contexto vigente. Dicho de otra forma, la empleabilidad depende tanto



de los factores y características personales como de las características y situación objetiva del mercado laboral.

En tal sentido, el estado es un tema fundamental de la política nacional para solucionar los problemas que afectan a toda o parte de la población, en este caso al grupo vulnerable de las personas con discapacidad. Sin embargo, como cualquier otro proceso, existen inconvenientes o limitaciones que le impiden alcanzar plenamente sus objetivos. Por ejemplo, falta información actualizada sobre el número de personas con discapacidad y el tipo de discapacidad.

2.2.4.1. Barreras de empleabilidad en las personas con discapacidad

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013), citado por Irisarri (2021). Las barreras son las siguientes:

- **Cultura no inclusiva:** Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas porque se desarrolla con el tiempo y en la interacción.
- **Ausencia de políticas inclusivas:** Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).
- **Falta de capacidad organizativa:** La falta de capacidad organizacional, como infraestructura, capacitación y comunicación para acomodar la diversidad, entorpecerá o



dificultará el desempeño y la capacidad de los trabajadores con discapacidad para adaptarse a su trabajo y organización.

2.2.4.2. Barreras de inclusión laboral en las personas con discapacidad

Según los autores Quintana y Rosas (2020); señalan las siguientes barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

- **Estigma y discriminación:** Una barrera, no tanto de la empresa sino de la sociedad en su conjunto, sería el prejuicio; el mundo de la discapacidad es bien limitante, ya que la misma sociedad es quien juzga la discapacidad haciendo sentirlos indiferentes al resto.
- **Restricciones a la autonomía:** Las personas con discapacidad están expuestas a prácticas que limitan su autonomía para tomar decisiones. Si bien estas prácticas se dan mayoritariamente en el campo familia, es necesario destacar que como se interioriza y opera la barrera en la misma persona resaltando que estas no son nunca atribuibles a la persona sino es derivado en la interacción con el entorno.
- **Entorno familiar limitante:** Las familias viven la tensión entre el cuidado y la sobreprotección que lleva muchas veces a tener un cuidado excesivo en las personas con discapacidad, mientras que, en otros casos, se observa más bien descuido y desatención. En tal sentido, las familias no están en un solo tipo de práctica de cuidado, pueden transitar de una a otra según el ámbito de desarrollo de las personas con discapacidad.
- **Deficiente acceso a educación, salud e inaccesibilidad:** Estos aspectos constituyen una barrera, pues son condiciones sociales,



- institucionales y del entorno que incrementarán o contrarrestarán el impacto que tiene la discapacidad en la persona y favorecerán u obstaculizarán su acceso al empleo.
- **Estrategias de inserción laboral ineficaces:** La limitada implementación de las políticas y normas sobre discapacidad y el empleo lleva también a la falta de fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo establecidas para personas con discapacidad, tanto para empresas públicas como privadas.
 - **Entornos laborales poco inclusivos:** Los procesos de contratación de personas con discapacidad no están establecidos, de manera explícita, en las políticas y cultura institucional de las empresas, por lo que cuando cambian los equipos de recursos humanos se pierde el compromiso y los avances logrados en esta área.
 - **Costos adicionales para el acceso al empleo:** Estos costos obstaculizan la posibilidad de acceder y sostener un empleo. Un aspecto claro en el que se manifiestan es el vinculado al desplazamiento en la ciudad, incrementado por la falta de un adecuado sistema de transporte público.
 - **Estereotipos de género que incrementan las brechas de acceso al empleo:** Las barreras que dificultan el acceso al empleo con énfasis en las que afectan a las personas con discapacidad, puesto que es impostergable equilibrar la participación de mujeres y varones en el mundo laboral (OIT, 2019).
 -



2.2.4.3. Tipos de empleo

Según el autor Méndez (2011), El empleo es el valor creado por la actividad humana, esto significa que el empleado brinda su trabajo y conocimiento al empleador a cambio de una compensación económica conocida como salario.

Los distintos tipos de empleo son los siguientes:

- **Empleo formal:** Es aquel que proporciona el Estado o el ámbito privada; donde las normas legales amparan a los empleados, es decir, están cubiertos por sistemas de protección y el sector privado de hoy, generalmente protegido por sistemas de defensa, el empleo formal incluye empleados en una relación laboral reconocida y ejercer sus derechos laborales (por ejemplo, seguridad social, asistencia social) liquidación impaga o liquidación al final del empleo). No obstante, el empleo informal incluye a quienes su trabajo es remunerado sin una relación laboral reconocida, y no pueden hacer cumplir su derecho al trabajo.
- **Empleo informal:** Es el empleo que carece de las protecciones legales para las cuestiones laborales y no proporciona estabilidad económica a todos los trabajadores, ya que están empleados sin protección social. Son grupos de trabajadores independientes no profesionales, microempresarios y servicios del hogar. Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por la falta de protección social y con menor estabilidad económica, así sea como (vendedores ambulantes, comerciantes, etc.)



- **Autoempleo:** Es la actividad de una persona que trabaja por cuenta propia directamente en su unidad económica (comercio o negocio) de su propiedad que las dirige, administra y obtiene ingresos de ella. Tener Una alternativa al mercado laboral cuando alguien necesita trabajo, pero no lo tiene o no desea encontrar empleados, se convierte en emprendedor. Él autoempleado crea su propio lugar de trabajo (empleado) utilizando su propio ingenio, su capital y esfuerzo para crear puestos de trabajo, y con el tiempo se convierte en un generador de empleo (empleador) para más personas.
- **Desempleo:** Es una situación que se da cuando una cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo)” (OIT 2014). Significa que las personas no tienen o no pueden encontrar un trabajo de acuerdo con su edad, capacidad y disposición para trabajar, también se puede expresar como la incapacidad de contar con ingreso económico a través de la fuerza de trabajo.

2.2.5. Normas legales

Capítulo VI - Sobre Trabajo y Empleo:

- **Artículo 45. Derecho al trabajo**

45.1 Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en igualdad de condiciones en trabajos libremente elegidos o aceptados con igualdad de oportunidades, salario por igual trabajo, equitativas, seguras y saludables.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Consejo Nacional para la Integración de personas con discapacidad



(CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y protegen el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, y desarrollar capacidades a través de varias unidades orgánicas.

Hay esas características.

– **Artículo 46. Servicios de empleo**

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, autoridades regionales y municipios locales incluyen a personas con discapacidad en sus programas de formación de laboral, así como programas de Colocación y Empleo

46.2 Los Servicios de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo vela por que las personas con discapacidad reciban orientación técnica y profesional, así como información sobre formación laboral y oportunidades de empleo. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha establecido una estructura orgánica cuyo objeto es promover el empleo de las personas con discapacidad.

46.3 El Estado destina el 10% de su presupuesto a promoción trabajo temporal, para la formulación de proyectos que contribuyan al empleo de personas con discapacidad.

– **Artículo 47. Medidas de fomento del empleo**

47.1 El Estado, a través de los tres niveles de gobierno, promueve que los empleadores públicos y privados para las buenas prácticas laborales con la persona discapacidad y estrategias de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo como parte de parte de una



política nacional destinada a promover las oportunidades de empleo a una persona con una discapacidad.

47.2 Los empleadores públicos y privados que obtengan rentas de tercera categoría y empleen a personas con discapacidad, podrán deducir del impuesto sobre la renta de estas personas el porcentaje que determine el Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

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

48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos del puesto y hayan obtenido una calificación aprobatoria pueden recibir una bonificación del 15% del resultado final de la prueba que incluye hasta la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección que garantice la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás.

– **Artículo 49. Cuota de empleo**

49.1 Las entidades públicas están en la obligación de emplear a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% del número total de empleados, los empleadores privados con más de 50 empleados en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5% independientemente



del régimen de laboral al que pertenezcan. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleabilidad está sujeta a la disposición de acuerdo al reglamento establecido.

49.3 Las multas por incumplimiento de la cuota de empleabilidad de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación, incluyen programas de colocación y empleo para personas con discapacidades. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización el sector privado y a la autoridad Nacional del servicio civil, en coordinación con el CONADIS en el sector público.

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

2.2.5.1. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

– Artículo 27 - Trabajo y empleo

Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluida la oportunidad de ganarse la vida en un trabajo libremente elegido en un mercado laboral y un entorno de trabajo abiertos e inclusivos. El Estado miembro debe tomar las medidas apropiadas, incluida la legislación, incluyendo:

- a)** La discriminación por causas de discapacidad está prohibida en todos los aspectos de empleabilidad, incluida las



- condiciones de empleo, la continuación del empleo, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo.
- b)** Proteger, en pie de igualdad el derecho de las personas discapacitadas a condiciones de trabajo justas y favorables, en particular a la igualdad de oportunidades y remuneración por el mismo trabajo, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluido el derecho a no ser objeto de hostigamiento e intimidación.
 - c)** Garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en el ámbito laboral en igualdad de condiciones con las demás.
 - d)** Garantizar el acceso efectivo a los programas de orientación técnica y profesional, a los servicios de colocación laboral, así como a la educación profesional y continua de las personas con discapacidad.
 - e)** Alentar a las personas con discapacidad para el acceso a oportunidades laborales y desarrollo profesional en el mercado laboral y apoyarlas en la búsqueda, adquisición, retención y regreso al trabajo.
 - f)** Promover oportunidades de negocio, autoempleo, formar cooperativas y emprender su propio negocio.
 - g)** Emplear personas con discapacidad en las instituciones públicas.



- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el ámbito privado a través de políticas que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Proporcionar instalaciones razonables para las personas con discapacidad en el trabajo.
- j) Promoción de la experiencia laboral de las personas con discapacidad en un mercado laboral abierto.
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, permanente del empleo y reincorporación a las personas con discapacidad.

2.2.5.2. Ley General De La Persona Con Discapacidad, Ley N°29973

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, aprobada por el Congreso de la República del Perú en diciembre del 2012, otorga relevancia a los servicios de empleo dirigidos a las personas con discapacidad, ya que establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es una tarea que incluye a las personas con discapacidad en sus programas de formación, rehabilitación profesional y planes de selección de empleo, así como para desarrollar servicios de apoyo técnico y/o profesional para las oportunidades de empleo. CONADIS (2018).

2.2.6. Importancia del empleo para la inclusión de personas con discapacidad

Contar con un empleo es fundamental no solo porque crea sostenibilidad en la economía, sino también porque promueve el crecimiento profesional y personal, además de brindar oportunidades para adquirir conocimientos, mejorar habilidades y construir una autosostenibilidad frente a la sociedad. Desgraciadamente, las personas con discapacidad son uno de los colectivos sociales que históricamente ha sufrido más



discriminación a la hora de conseguir un puesto de trabajo, por lo que es especialmente importante para ellas promover su plena integración en el mercado laboral.

Por ello, se considera que las personas con discapacidad tienen la capacidad para incorporarse al mundo laboral contribuyendo al desarrollo de su país como trabajadores autónomos. Cuando las personas con discapacidad están empleadas, a menudo se encuentran fuera del empleo laboral formal y en ocupaciones de bajos salarios, realizan actividades repetitivas, están calificadas para puestos por debajo del promedio, tienen oportunidades muy limitadas de promoción o ascenso, en otras palabras, suelen estar subempleados; generando que las personas con discapacidad vivan en pobreza.

Por otra parte, el derecho al trabajo previsto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad codifica el modelo social de discapacidad en la legislación internacional de derechos humanos de 2008 y sugiere que una persona es discapacitada, no solo por trastornos físicos o mentales (sea cual sea el grado), sino son los obstáculos que impone la propia sociedad cuando interactúan.

En este sentido, se cree que la sociedad misma determina cómo interactúan las personas con discapacidad; con esto en mente, la sociedad no debe crear limitaciones para incluir a las personas con discapacidad; más bien debería ser un facilitador significativo de igualdad para todos.

Al respecto, “el artículo 27 de la Convención establece que los Estados tienen diversas obligaciones para lograr la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral y reconoce que entre las obligaciones se destacan: (i) promover oportunidades de empleo en el mercado laboral; (ii) asegurar oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el sector público y (iii) promover el



empleo de las personas con discapacidad en el sector privado a través de políticas y medidas apropiadas” (Instituto de la democracia y los Derechos Humanos, 2017). Además, la razón principal por la que es importante para ellos disfrutar del trabajo es que es el principio básico de la integración social humana, de esta forma se consigue una autoimagen más positiva y útil, de aceptación social y la satisfacción de pertenecer a un grupo social.

Como ya se mencionó, el trabajo se convierte en un principal factor de intervención social para romper el círculo vicioso de la pobreza; para ello es importante que el Estado genere políticas de educación y empleo para que las personas con discapacidad puedan independizarse económicamente y así sustentar a su núcleo familiar y sentirse orgullosos de sí mismos, aumentar su autoestima y lograr una vida mejor, participación más activa en la sociedad

En suma, es de gran importancia el trabajo en la vida de las personas, pero especialmente para las personas con discapacidad, quienes ya tienen muchas barreras para la integración y aceptación en la sociedad, por lo que su inclusión en el lugar de trabajo se convierte en un mecanismo importante e integrado para su inclusión. Debido a que el trabajo es un medio para que las personas con discapacidad se sientan valoradas y alcancen la independencia económica, y dejen de ser vistas como una carga social o familiar y logren un sentido de realización personal y profesional.

2.2.7. Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), enfatiza los siguientes aspectos que benefician a las personas con discapacidad.

- **Impacto positivo en la economía personal y familiar.** Las personas con discapacidad que trabajan contribuirán a la economía familiar



porque proporcionan ingresos y se autofinancian para satisfacer sus necesidades.

- **Mayores grados de autonomía.** A medida que las personas con discapacidad ingresan al mercado laboral, aumentan el capital social y aumentan los ingresos. Esto reducirá la inestabilidad y dependencia de recursos a la que normalmente se enfrentan, al tiempo que aumentará su autonomía frente a terceros como su familia o instituciones de apoyo.
- **Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia.** Cuando una de las personas con discapacidad ingrese al mercado laboral, la familia gana tiempo y recursos que previamente se destinaron para el cuidado o manutención de esa persona.
- **Mejora en la autovaloración personal.** De las entrevistas quedó claro que las personas con discapacidad que se incluyen a un empleo aumenta su autovaloración personal y autoestima al adaptarse al mercado laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Discapacidad

“Es la restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad; engloba las limitaciones funcionales o las restricciones funcionales para realizar una actividad que resultan de una deficiencia” (Sánchez, 2022; p. 236).



2.3.2. Discapacidad física

“Cuando existe una discapacidad física, la persona afectada presenta una desventaja que le imposibilita o limita su desempeño motor, lo que implica que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas” (San Antonio, 2015; p. 216).

2.3.3. Empleabilidad

“Es la capacidad (cualidad o competencia) de los individuos por encontrar y permanecer en un empleo para ejecutar una tarea. El cual establece una relación, entre la empleabilidad y las competencias, porque la capacidad puede equiparar a las competencias siendo resultado positivo para la empleabilidad” (Vargas, 2020; p. 21).

2.3.4. Población Económicamente Activa.

“Es considerada como sinónimo de fuerza laboral, fuerza de trabajo, mano de obra, o simplemente como número de trabajadores. Comprende a la población en capacidad y disposición de trabajar, y aportan con su trabajo para producir bienes y servicios económicos” (Verdera, 2020; p. 47).

2.3.5. Empleo

“Es toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios)” (Rosero & Castillo, 2015; p. 33).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El presente estudio se realizó en el distrito de Capachica, ubicado en la región de Puno, provincia de Puno a una altitud de 3880 msnm. Se encuentra a 62 kilómetros al noreste de la ciudad de Puno y está conectado con la península de Chucuito.

Capachica se conforma por 10 comunidades las cuales son: Capachica, Miraflores, Lago Azul Toctoro, Siale, San Cristóbal, Yancaco Grande, Chillora, Capano, Collpa. Y 6 centros poblados; Llachon, Yapura, Hilata, Ccotos, Escallani, Isañura.

3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

3.2.1. Tipo

La investigación se registra bajo el paradigma cuantitativo y descriptivo, que se centra en la descripción de fenómenos, situaciones, contextos y acontecimientos. Asimismo, en el enfoque cuantitativo se utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y probar teorías. Hernández et al. (2014).

3.2.2. Método

El estudio fue en base al de método hipotético – deductivo, puesto que se realizó desde lo general a lo particular para demostrar la hipótesis planteada. Según Rodríguez y Pérez (2017), en este método las hipótesis sirven de base para nuevas deducciones empieza con una hipótesis deducida de principios por datos empíricos; luego aplicando las reglas de deducción, se hacen predicciones las cuales son sometidas a la verificación empírica; y si las predicciones se ajustan a los hechos, se comprueba la veracidad de la hipótesis inicial. Incluso cuando la hipótesis conduce a predicciones empíricamente



contradictorias, las conclusiones derivadas son extremadamente importantes porque demuestran la inconsistencia lógica de la hipótesis inicial y la necesidad de reformarla.

3.2.3. Diseño

La investigación utilizará un diseño no experimental, estos estudios se realizan sin manipular las variables con propósito, es decir es un estudio en el que no variamos las variables con propósito; más bien implica observar los fenómenos en su contexto natural para analizarlos Hernández et al. (2003).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

3.3.1. Técnicas

- **Encuesta:** Es un instrumento que permite acceder a recolectar la información y datos necesarios sobre la población en estudio, a través del instrumento que es el cuestionario.

3.3.2. Instrumentos

- **Cuestionario:** Es un instrumento que contiene preguntas estructuradas de ambas variables de estudio que son discapacidad física y su incidencia en la empleabilidad; esta permitirá recolectar información necesaria y alcanzar los objetivos propuestos de investigación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población es el conjunto finito o infinito de los elementos con características comunes que son fundamentales para las conclusiones de la investigación. Puesto que está delimitada por el problema y objetivos de estudio Arias (2006; p. 81). En tanto la población sujeta de investigación es de un total de 50 usuarios con discapacidad física, los cuales son parte de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad del Distrito de Capachica.

3.4.2. Muestra

La muestra es el subconjunto de personas de lo que se quiere conocer algo en la investigación y este es fielmente representativo de la población Arias (2006). En tanto la investigación se realizó con el muestreo censal, de tipo no probabilístico, puesto que en este tipo de muestras “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” Hernández et al. (2014); en tanto el estudio se realizó con el total de la población, 50 usuarios del área OMAPED entre mujeres y varones.

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Los resultados fueron obtenidos por el programa estadístico SPSS con versión 25, así mismo se utilizó el programa minitab 19 para la distribución de probabilidad de las hipótesis planteadas.

3.5.1. Método estadístico

El método estadístico para verificación de hipótesis se utilizó la prueba X^2 (Chi cuadrado), puesto que nos ayudó a ver la incidencia entre las dos variables planteadas en base a la inferencia estadística, por ejemplo, en la denominada prueba de independencia, prueba de bondad de ajustes y en la estimación de varianzas. Con $(r-1)(c-1)$ los grados de libertad para probar la hipótesis obtenida el cual determina la incidencia de las dos variables.

Estadígrafo de contraste:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

Donde:

fo=Frecuencia observada

ft=Frecuencia esperada



Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$

Regla de decisión:

El valor de X_c^2 (chi cuadrado calculado) se compara con el valor X_t^2 (chi cuadrado tabular) además mide el nivel de significancia de error $\alpha = 0.05$ para determinar el nivel de confianza del 95% y los grados de libertad = $(c-1) \star (r-1)$ según las categorías que se presentan en la tabla. Por lo tanto, si $X_c^2 > x_t^2$, entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

X_c^2 = chi cuadrado

x_t^2 =chi tabular

Gl= grados de libertad

c = Nro. de columnas

r = Nro. de filas

Prueba de hipótesis

- **H₀** = La discapacidad física no incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica -2022.
- **H_a** = La discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se formulan los resultados teniendo en cuenta las hipótesis planteadas, los cuales se realizaron mediante un cuestionario estructurado que se aplicó a los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica. Los resultados obtenidos se presentan a continuación en tablas de contingencia para resultados generales y específicos junto con sus respectivas interpretaciones.

4.1. Incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

Tabla 1

Incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad

| Discapacidad Física | Empleabilidad | | | | Total | |
|---------------------|---------------|--------------|------------|--------------|-----------|---------------|
| | Si Trabaja | | No trabaja | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Tetraplejía | 0 | 0,0% | 2 | 4,0% | 2 | 4,0% |
| Paraplejía | 5 | 10,0% | 12 | 24,0% | 17 | 34,0% |
| Hemiplejía | 1 | 2,0% | 15 | 30,0% | 16 | 32,0% |
| Monoplejía | 6 | 12,0% | 9 | 18,0% | 15 | 30,0% |
| Total | 12 | 24,0% | 38 | 76,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Según los resultados en la tabla 1, se observa que el 76 % de personas con discapacidad manifiestan que no trabajan resaltando también en su mayor porcentaje con 24% son las personas con discapacidad de tipo paraplejía el cual implica, la afectación de las extremidades inferiores ya sea pies, muslo rodilla, en algunos casos la mitad del cuerpo inferior y pierde la capacidad de caminar (Castillero, 2017), están sin trabajar ya



que mencionan que a pesar de contar con la experiencia y capacidad, el entusiasmo, las ganas de trabajar son negados por los empleadores en el proceso de entrevista personal en el cual evidenciaron sus deficiencias físicas más que sus capacidades; optando por contratar a personas sin ninguna discapacidad por lo que no cuentan con un ingreso económico estable en su hogar generando mayor vulnerabilidad al no satisfacer sus necesidades básicas, no logran tener una adecuada calidad de vida para vivir.

Es importante señalar que la discapacidad según Organización Mundial de la Salud, es un término general que abarca las deficiencias y restricciones de la participación en la sociedad Hermida y Mateos (2010; p.3). En ese entender, las personas con discapacidad tienen deficiencias físicas que les limitan desarrollar algunas actividades, pero ello no implica que sus capacidades para desenvolverse en un puesto laboral se vean imposibilitadas, ya que pueden realizar otro tipo de trabajo que no requiera esfuerzos físicos y ejercerlo sin ninguna dificultad, por ejemplo: Los trabajos de escritorio.

Por otro lado, el trabajo viene a ser es un aspecto fundamental en vida de las personas ya que es un medio de subsistencia para vivir en óptimas condiciones de vida y la empleabilidad es la capacidad de entrar al mercado laboral con el fin de desarrollar el potencial personal a través de sus competencias, conocimientos, actitudes, aptitudes adquiridas y desarrolladas Gamboa (2016).

En tal sentido, la discapacidad en la actualidad es vista como un fenómeno social, en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad Corradi (2015). Entonces, se puede afirmar que la discapacidad viene a ser un factor determinante en la empleabilidad de las personas con discapacidad porque la misma sociedad impone que esta población no pueda insertarse a un empleo siendo un derecho al igual que todos.

Seguidamente, en la tabla se muestra que sólo el 24.0% de personas con discapacidad que si trabajan, resaltando en un porcentaje del 12% son las personas con



discapacidad de tipo monopolejía, el cual implica la afectación de una sola extremidad son quienes tienen mayores oportunidades a la acceso de empleos debido a que su discapacidad es mucho más manejable, sin embargo, los empleos con los que cuentan en su gran mayoría presentan ingresos económicos inestables, siendo informales y con salarios muy bajos que no cubre sus necesidades básicas en su vida cotidiana. Siendo claramente que esta sigue siendo una brecha social para esta población puesto que no puede acceder fácilmente en los ámbitos laborales, sino estos son por cargos de confianza de su mismo entorno quienes les dan la oportunidad de trabajar por un tiempo limitado. Así mismo, una de las brechas sociales que hace que las personas con discapacidad no puedan insertarse a un empleo, es porque no culminaron sus estudios educativos que ayude en su desarrollo académico y fortalezca sus conocimientos.

Al respecto existen investigaciones que se asemejan a nuestros resultados de investigación, como los autores Gil & Moreno (2021), quien en sus estudios realizados en las personas con discapacidad señala que el 74% del total de su población están dentro de la Población Económicamente Inactiva prácticamente desempleados. En la misma medida nos apoyamos con la investigación del autor Salinas (2018), quien llega a la conclusión, que el 37.5% de las personas con discapacidad moderada están desempleadas.

En tal motivo, esta investigación respalda con los resultados hallados en la investigación, concluyendo que la discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad puesto que las personas con discapacidad son quienes atraviesan una situación de mayor desempleo, en la misma medida son quienes en algún momento sufrieron discriminación, maltrato psicológico por los mismos empleadores generando que las personas con discapacidad tengan un bajo autoestima; siendo excluidos en los ámbitos laborales.

4.1.1. Prueba de hipótesis general

i. Prueba de hipótesis

- **Ho:** La discapacidad física no incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- **Ha:** La discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

ii. Nivel de significancia

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5 % que es igual a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

iii. Prueba estadística

La prueba de hipótesis utilizada fue la chi-cuadrado.

iv. Grados de libertad: $Gl = 3$

Tabla 2

Prueba de chi-cuadrado: Incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad distrital de Capachica – 2022.

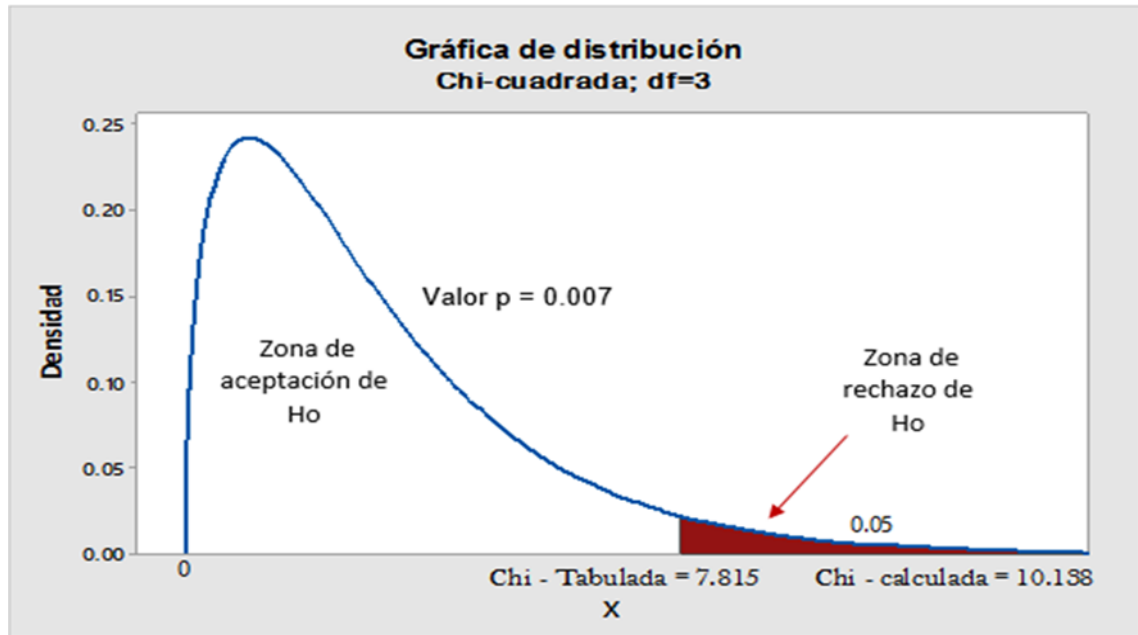
| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|---------------------------|---------------------|----|---------|
| | Valor | GL | Valor p |
| Chi-cuadrado de Pearson | 10.138 ^a | 3 | 0.007 |
| Relación de verosimilitud | 14.280 | 3 | 0.006 |
| N de casos válidos | 50 | | |

a. 4 celda(s) con conteos esperados menores que 5.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Figura 1

Distribución de probabilidad chi-cuadrado sobre la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022



Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Análisis estadístico:

De acuerdo a los resultados de la Prueba Chi cuadrada de Pearson, muestra un valor = 10,138 con 3 grados de libertad siendo mayor al valor de la Chi cuadrada Tabulada = 7,815, encontrándose en la zona de rechazo de la Ho además, el valor- p es $0,007 < 0,05$ por lo que la relación es significativa con un nivel de confianza del 95%. Por ello se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyendo que la discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022. Al no contar con un empleo se ven afectados en su vida cotidiana, en cuanto a sus recursos económicos no

pueden satisfacer sus necesidades básicas sienten que son una carga más en el hogar para su familia al no sentirse útiles en un trabajo.

4.2. Incidencia de las causas de discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

Tabla 3

Incidencia de las causas de discapacidad en la Empleabilidad

| Causas de Discapacidad Física | Empleabilidad | | | | Total | |
|-------------------------------|---------------|--------------|------------|--------------|-----------|---------------|
| | Si Trabaja | | No trabaja | | N | % |
| | N | % | N | % | | |
| Congénitos y/o hereditarios | 2 | 4,0% | 11 | 22,0% | 13 | 26,0% |
| Lesiones por accidentes | 5 | 10,0% | 18 | 36,0% | 23 | 46,0% |
| Enfermedades adquiridas | 5 | 10,0% | 9 | 18,0% | 14 | 28,0% |
| Total | 12 | 24,0% | 38 | 76,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 2, se observa que el 36,0% de personas presentan discapacidad física el cual fue ocasionado por lesiones de accidentes señalan que no trabajan, en el cual manifiestan que tras su accidente ya no fueron considerados como un personal con capacidad para ejercer algún puesto de trabajo; en la misma medida manifiestan que las causas de su accidente fueron en su trabajo cuando laboraban como choferes en entidades públicas, en minerías informales donde no contaba con ningún tipo de seguro lo que da a entender que es una situación donde el ser humano no está libre de sufrir algún accidente durante su vida. Es por ello que mencionan que después de haber sufrido los daños de gravedad en su cuerpo querían llevar una vida como antes de su accidente, pero no tuvieron las mismas posibilidades para seguir adelante, porque su discapacidad le



dificultaba realizar sus actividades con normalidad y si mismo su entorno social ya no los trataban como una persona de igual a igual con las mismas capacidades, aptitudes; generando que esta población se sienta más excluida, siendo humillados y con baja autoestima.

Es importante mencionar que las causas por accidente, van relacionadas con factores ambientales como accidentes frecuentes, y posibles situaciones violentas en su entorno social. La discapacidad también suele ser ocasionada por accidentes de trabajo, especialmente en sectores menos regulados como la construcción civil, la agricultura, la minería y las microempresas (Hisperian, 2008).

En tal caso, de acuerdo a nuestros datos recabados en las personas con discapacidad del distrito de Capachica, indican que sus discapacidades fueron por accidentes laborales en su gran mayoría fueron en los empleos informales, lo que nos da a entender que no contar con un empleo formal, trae consecuencias graves como son los accidentes laborales, quizá si hubieran sido atendidos con los seguros no hubieran generado una discapacidad en su cuerpo. Así mismo que esta población al contar con un empleo formal no puede ser retirado de su trabajo por su discapacidad, sino más aun debería de ser considerado con todos los beneficios de la normativa correspondiente que ampara a las personas con discapacidad.

Por otro lado, se muestran en los resultados que sólo el 4% de personas con causas congénitos y/o hereditarios de discapacidad si trabajan, debido a que su discapacidad fue originada desde su nacimiento en donde ya se adaptó a la vida que le tocaba vivir; dichas personas manifiestan que les fue difícil sobresalir de su situación debido a que se sintieron discriminados en algún momento por su entorno social. Sin embargo, a pesar de sus dificultades físicas lograron tener una educación participando en sus actividades organizadas en su comunidad y estas personas con discapacidad que su originalidad de



discapacidad fueron congénitas y/o hereditarias son con grado de discapacidad leve es decir, tienen dificultades con una sola extremidad, lo cual se le hace posible realizar sus actividades casi sin ningún tipo de dificultad, logrando acceder en trabajos como: Jardineros, guías de turista, vendedores ambulantes, artesanos, y otros que mencionan lograron ingresar a un empleo formal dentro del Municipio por un corto periodo.

En tal sentido, de acuerdo a la realidad que vive el Distrito de Capachica, podemos afirmar que aún existen estrategias de inclusión laboral ineficaces, ya que hay una limitada implementación de las políticas para la empleabilidad de este grupo vulnerable, que conlleva también a la falta de fiscalización para el cumplimiento de la cuota de empleo ya establecidas para personas con discapacidad, tanto en las empresas públicas y privadas. Existiendo entornos laborales poco inclusivos debido a que en el proceso de contratación de personas con discapacidad no están establecidos de manera explícita en las políticas y cultura institucional de las empresas, por lo que cuando cambian los equipos de recursos humanos se pierde el compromiso y los avances logrados en las personas con discapacidad.

Al respecto, también existen investigaciones con resultados similares como es de los autores Benavente Torrico (2016), quien llegó a la conclusión de que el 58,86% de las personas con discapacidad indicaron que carecían de las condiciones de trabajo, y que el 37,97% indicaron que carecían de ajustes y/o adaptaciones razonables de su ambiente laboral. Por tanto, con respecto a los resultados de la investigación, se afirma que las causas de discapacidad inciden significativamente en la empleabilidad de los usuarios con discapacidad del Distrito de Capachica; debido a que no hay una adecuada política para la accesibilidad al empleo con respecto a esta población, puesto que las personas no están capacitadas para trabajar con personas con discapacidad al no incluirlas en los



ámbitos laborales, limitando su desarrollo de capacidades y sobre todo que no tenga una calidad de vida al no generar ningún ingreso económico en su hogar.

4.2.1. Prueba de hipótesis específica N° 1

i. Prueba de hipótesis

- **H₀**: Las causas de discapacidad no inciden significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED del distrito de Capachica – 2022
- **H_a**: Las causas de discapacidad inciden significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED del distrito de Capachica - 2022.

ii. Nivel de significancia

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5 % que es igual a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

iii. Prueba estadística

La prueba de hipótesis utilizada fue la chi-cuadrado.

iv. Grados de libertad

$$G1 = 2$$

Tabla 4

Prueba de chi-cuadrado: Incidencia de las causas de discapacidad en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad distrital de Capachica – 2022.

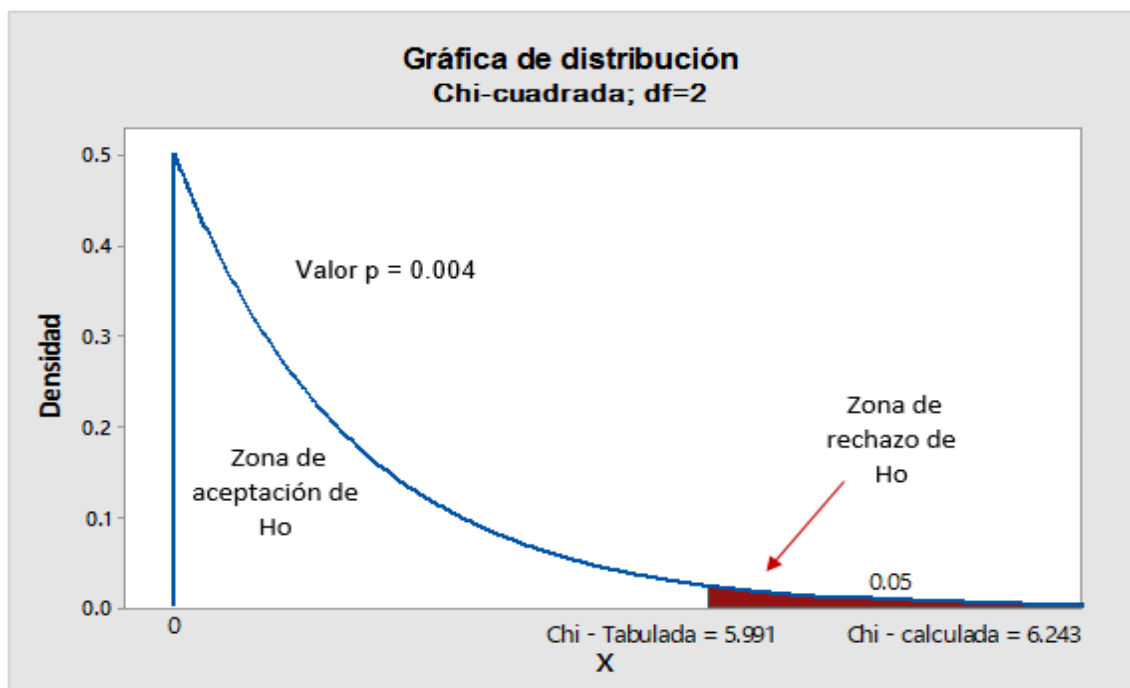
| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|--------------------|-----------|----------------|
| | Valor | GL | Valor p |
| Chi-cuadrado de Pearson | 6.243 ^a | 2 | 0.004 |
| Relación de verosimilitud | 8.491 | 2 | 0.014 |
| N de casos válidos | 50 | | |

a. 2 celda(s) con conteos esperados menores que 5.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Figura 2

Distribución de probabilidad chi-cuadrado sobre la incidencia de las causas de discapacidad en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad distrital de Capachica – 2022.



Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Análisis estadístico:

La Prueba Chi cuadrada de Pearson, muestra un valor = 6,243 con 2 grados de libertad mayor al valor de la Chi cuadrada Tabulada = 5,991 ubicándose en la zona de rechazo de la H_0 , además el valor- p es $0,004 < 0,05$ por lo que la incidencia es significativa con un nivel de confianza del 95%. Por ello se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), afirmando que: Las causas de discapacidad física inciden significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

Tabla 5

Incidencia de las causas de discapacidad en los tipos de empleo

| Causas de Discapacidad Física | Tipos de empleo | | | | | | Total | |
|-------------------------------------|------------------|-------------|--------------------|--------------|-------------|--------------|-----------|---------------|
| | Empleo formal | | Empleo informal | | Desempleado | | N | % |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| Congénitos y/o hereditarios | 0 | 0,0% | 3 | 6,0% | 10 | 20,0% | 13 | 26,0% |
| Lesiones por accidentes | 1 | 0,0% | 5 | 10,0% | 17 | 36,0% | 23 | 46,0% |
| Enfermedades adquiridas | 1 | 2,0% | 2 | 4,0% | 11 | 22,0% | 14 | 28,0% |
| Total | 2 | 2,0% | 10 | 20,0% | 38 | 78,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 3, se observa que el 36,0% de personas con discapacidad que fueron causadas por lesiones de accidentes son quienes se encuentran desempleados. Mientras que sólo el 6.0% de personas con discapacidad física por causas congénitos y/o hereditarios señalan que están en empleos informales.

Es importante decir que el desempleo puede ser una de las experiencias más difíciles en las personas con discapacidad puesto que al no lograr obtener un empleo



sienten que son una carga más en el hogar generando estrés y la preocupación por no cubrir sus necesidades básicas para su bienestar, limitando tener una calidad de vida. Cabe precisar que existe una Ley para las personas con discapacidad Ley N° 29973 específicamente en el artículo 49 en el cual señala que existe la cuota de empleabilidad que ampara a las personas con discapacidad para lograr incluirse en los ámbitos laborales, sin embargo, no se evidencian los resultados con respecto a esta normativa. Por tanto, la situación de las personas con discapacidad física es atroz debido a la situación de vulnerabilidad laboral que existe, no respetando el derecho a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos laborales, a pesar de las normativas que los protegen “Ley 29973” y por muy bien reglamentada que esté no se viene cumpliendo.

Cabe señalar que durante muchos años las personas con discapacidad han enfrentado obstáculos para su integración a la Población Económicamente Activa y debido a estas condiciones tienen que buscar trabajos con menor seguridad siendo empleos informales. Desafortunadamente, las personas con discapacidad son discriminadas en la sociedad principalmente por la evidencia de su discapacidad física, lo que conduce a una mayor inestabilidad y mayores niveles de pobreza extrema.

Tabla 6*Incidencia de las causas de discapacidad en las barreras de empleabilidad*

| Causas de Discapacidad Física | Barreras de la empleabilidad | | | | | | Total | |
|-------------------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|---------------------------|--------------|-----------|---------------|
| | Cultura no inclusiva | | Ausencia de política inclusiva | | Capacidad organizativa | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Congénitos y/o hereditarios | 5 | 10,0% | 5 | 10,0% | 3 | 6,0% | 13 | 26,0% |
| Lesiones por accidentes | 9 | 18,0% | 7 | 14,0% | 7 | 14,0% | 23 | 46,0% |
| Enfermedades adquiridas | 5 | 10,0% | 7 | 14,0% | 2 | 4,0% | 14 | 28,0% |
| Total | 19 | 38,0% | 19 | 38,0% | 12 | 24,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 4, se observa que el 18,0% de personas con discapacidad física ocasionadas por lesiones de accidentes indican que existe una cultura no inclusiva. Mientras que, sólo el 6.0% de personas con discapacidad física por causas congénitos y/o hereditarios afirman que la capacidad organizativa es una barrera que limita la empleabilidad.

Es necesario decir que la cultura no inclusiva está relacionado al limitado ejercicio de sus derechos ya que aún sigue existiendo los prejuicios, ideologías y estereotipos en la sociedad, las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad lo que se evidencia es que existe ausencia del cumplimiento de las políticas del estado con respecto a la discapacidad.

En este sentido, existen normativas que abordan adecuadamente la regulación del derecho al trabajo de todas las personas, incluidos los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, existe una gran necesidad de reeducar a la población sobre

los derechos laborales ya que existe la falta de conocimientos sobre estos derechos. Entonces surge la pregunta, ¿de qué sirve tanta legislación en esta materia si es el mismo país el que no promueve la igualdad de oportunidades para todos?, entonces este tema es de gran relevancia social la cual debe de ser prioritaria y atendida para que esta población no siga siendo limitado de sus derechos.

Por otro lado, se muestra en un 6% de las personas con discapacidad causadas por ser congénitos y/o hereditarios manifiestan que no hay capacidad organizativa en las entidades públicas y privadas, puesto que se evidenció que no hay una infraestructura para la movilización con facilidad en las personas con discapacidad, capacitación con respecto a la integración al empleo de personas con discapacidad en un centro laboral en cuanto a las aptitudes y actitudes que deben de tomar frente a una persona con discapacidad ya que ello influirá mucho en el desenvolvimiento del trabajo de las personas con discapacidad.

4.3. Incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

Tabla 7

Incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo

| Grados de Discapacidad | Tipos de empleo | | | | | | Total | |
|------------------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|--------------|-----------|---------------|
| | Empleo Formal | | Empleo Informal | | Desempleado | | N | % |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| Leve | 0 | 0,0% | 3 | 4,0% | 2 | 6,0% | 5 | 10,0% |
| Moderado | 1 | 2,0% | 7 | 14,0% | 26 | 52,0% | 34 | 68,0% |
| Severo | 0 | 0,0% | 1 | 2,0% | 10 | 20,0% | 11 | 22,0% |
| Total | 1 | 2,0% | 11 | 20,0% | 38 | 78,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”



En la tabla 5, se observa que el 52% de personas con grado de discapacidad moderado se encuentran desempleados debido a la gravedad de su discapacidad señalan que al buscar un empleo ellos se ven menospreciados por su discapacidad sobre todo por los empleadores; lamentablemente la mentalidad de los empleadores y la sociedad en su conjunto es equivocada ya que refieren que al contratar a un trabajador con discapacidad genera mayores costos y que aporta menos que los demás trabajadores. Por otro lado, se evidenció que las personas con discapacidad física no tuvieron la accesibilidad a la educación siendo este una brecha social puesto que no culminaron sus estudios educativos, siendo este fundamental para su desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades para lograr su accesibilidad en los ámbitos laborales.

Es importante decir que una de las dificultades para la accesibilidad de empleo en las personas con discapacidad es el bajo nivel educativo, la carencia de actitudes y aptitudes en la medida que el nivel sea alto significa que aumentan las brechas laborales. Así como indica el autor Villa (2003); que una de las barreras que dificultan la entrada de personas con discapacidad física a la fuerza laboral es que se encuentran con bajo nivel de educación y la actitud negativa de algunos empleadores, son barreras que limitan la accesibilidad de oportunidades de empleo. Entonces el acceso a la educación viene a ser un aspecto fundamental ya que ello permite incrementar u obstaculizar su accesibilidad al empleo.

Es preciso decir que el desempleo puede ser una de las experiencias más difíciles para las personas con discapacidad ya que repercute en todas las etapas de su vida incluso en su salud lo que trae como consecuencia la depresión, angustia, y no saben cómo controlarlo. Así mismo, concuerdo con la teoría de la discapacidad en relación con las capacidades y el funcionamiento humano desde el enfoque definido por Amartya Sen, que busca darle sentido a la diversidad de características personales y externas de las



personas como determinantes de lo que las personas realmente pueden hacer o ser, como es contar con un trabajo digno.

En ese sentido, es importante mencionar que la empleabilidad es fundamental porque crea sostenibilidad económica a través de la remuneración y promueve el desarrollo profesional y personal, además de brindar oportunidades para adquirir conocimientos, mejorar habilidades y construir una autosostenibilidad frente a la sociedad. Es decir, cuando las personas con discapacidad están empleadas, a menudo se encuentran fuera del mercado laboral formal y en ocupaciones con bajos salarios, realizan actividades repetitivas, sobre todo tienen oportunidades muy limitadas generando que muchas personas con discapacidad vivan en la pobreza y su contribución potencial a la familia, la empresa y la sociedad se reduce.

Entonces, priorizar las condiciones de empleabilidad de los usuarios con discapacidad es muy importante porque aún siguen excluidos a la incorporación de un trabajo que es vital para vivir, por ello las personas con discapacidad deberían de tener las mismas oportunidades laborales; y este tema debe ser supervisado constantemente por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) en las entidades públicas y el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (MYPE) en las entidades privadas, para tener resultados positivos y lograr la incorporación a los empleos para las personas con discapacidad.

Por otro lado, se muestra en la tabla que solo el 14 % de personas con discapacidad moderada se encuentran en los empleos informales, es decir, carecen de las protecciones legales para las cuestiones laborales y no proporciona estabilidad económica porque no son permanentes y no existe ninguna formalidad de contratos (Méndez, 2011). Generalmente el trabajo informal está asociado a quienes trabajan en los sectores



marginales de la economía y en el marco de la inequidad social, manifestándose brechas existentes en las oportunidades de empleo no habiendo las adecuadas condiciones de trabajo.

Por este motivo, los usuarios con discapacidad manifiestan que no obtienen empleos estables debido a la precariedad laboral en dicha zona y si existe las vacantes proporcionadas son muy limitadas, que por su mayoría ya tienen personal establecido. Por otro lado, mencionan que más se evidencian empleos informales, pero con ingresos muy bajos que no les abastece debido a que muchos de los usuarios tienen carga familiar y se les hace muy necesario contar con una economía estable que abastezca a su familia. En otros casos se pudo evidenciar que por no contar con un ingreso económico en el hogar, son abandonados por sus mismos familiares, generando que estas personas con discapacidad se encuentren más excluidos de su entorno, haciéndoles sentir olvidados y con baja autoestima; lo cual refleja a una sociedad en desigualdad al no acceder a un empleo estable y carecer de estabilidad económica.

Por lo tanto, el acceso a un puesto de trabajo es fundamental ya que favorece la igualdad de oportunidades en los ámbitos labores que resulta ser esencial para la buena calidad de vida de esta población, para que se sienta satisfecho y feliz de poder aportar económicamente en su hogar, se sienta útil para su familia y para la sociedad, de esa manera su personalidad sería más activa se sentiría igual de capaz que los demás.

Al respecto, existe investigación del autor Macedo (2019), quien obtuvo como resultados que en la Municipalidad Distrital de Shanao no se cumplen con la aplicación de las políticas de inclusión social ya que el 92% se encuentran desempleados.

En tal sentido, de acuerdo al resultado de la investigación se concluye que los grados de discapacidad no inciden en los tipos de empleo de usuarios del área OMAPED, puesto que tanto las personas con discapacidad moderado y severo se ven limitados a la



accesibilidad de empleo reflejando que vivimos en una sociedad con desigualdad de oportunidades y este es un punto primordial de acción social.

4.3.1. Prueba de hipótesis específica N° 2

i. Prueba de hipótesis

- **Ho:** Los grados de discapacidad no inciden significativamente en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- **Ha:** Los grados de discapacidad inciden significativamente en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022

ii. Nivel de significancia

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5 % que es igual a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

iii. Prueba estadística

La prueba de hipótesis utilizada fue la chi-cuadrado.

iv. Grados de libertad

$G1 = 4$

Tabla 8

Prueba chi cuadrada sobre incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica-2022

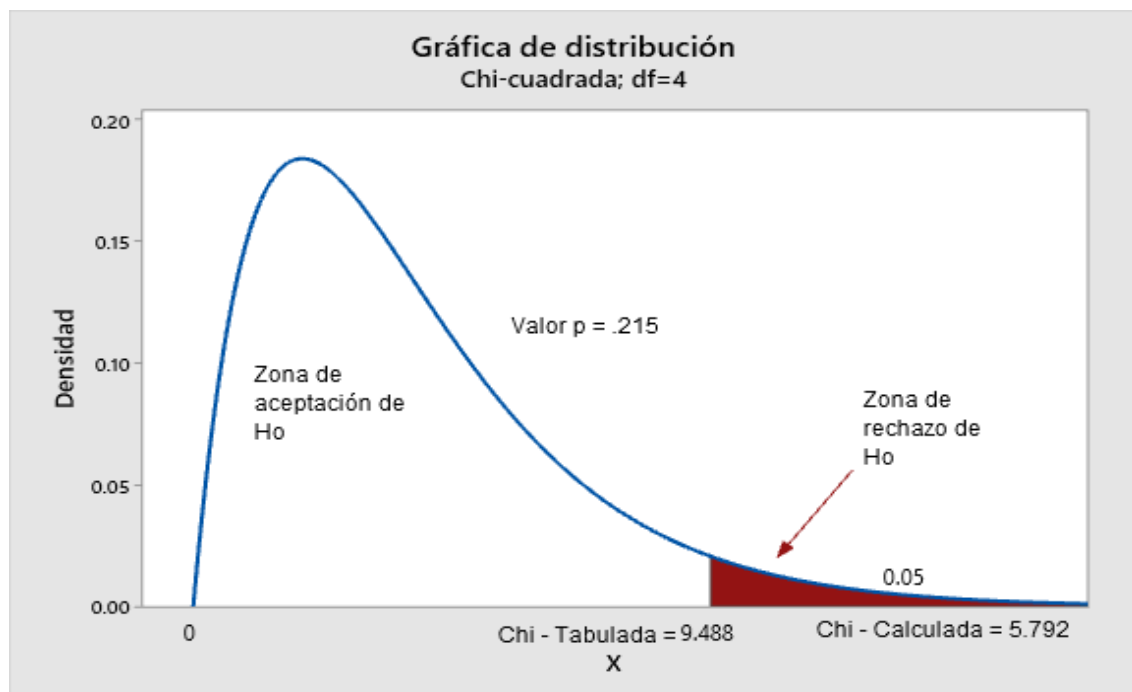
| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|--------------------|----|---------|
| | Valor | GL | Valor p |
| Chi-cuadrado de Pearson | 5.792 ^a | 4 | 0.215 |
| Relación de verosimilitud | 5.431 | 4 | .246 |
| N de casos válidos | 50 | | |

a. 6 celda(s) con conteos esperados menores que 5.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Figura3

Distribución de probabilidad de hipótesis chi-cuadrado sobre la incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.



Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Análisis estadístico:

La Prueba Chi cuadrada de Pearson, muestra un valor = 5,792 con 4 grados de libertad menor al valor de la Chi cuadrada Tabulada = 9,488 ubicándose en la zona de aceptación de la H_0 , asimismo el valor- p es $0,215 > 0,05$ por lo que la incidencia no es significativa entre las variables. Entonces, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), afirmando que: Los grados de discapacidad no inciden significativamente en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022; puesto que por su estado de discapacidad tanto moderado y severo hace que se vean limitados.

Tabla 9

Incidencia de los grados de discapacidad en las barreras de empleabilidad

| Grados de Discapacidad | Barreras de empleabilidad | | | | | | Total | |
|------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|------------------------|--------------|-----------|---------------|
| | Cultura no inclusiva | | Ausencia de política inclusiva | | Capacidad organizativa | | N | % |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| Leve | 1 | 2,0% | 1 | 2,0% | 3 | 6,0% | 5 | 10,0% |
| Moderado | 12 | 24,0% | 16 | 32,0% | 6 | 12,0% | 34 | 68,0% |
| Severo | 4 | 8,0% | 2 | 4,0% | 5 | 10,0% | 11 | 22,0% |
| Total | 17 | 38,0% | 19 | 38,0% | 14 | 24,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Se muestran los resultados en la tabla 6; que el 32,0% de personas con discapacidad moderado manifiestan que hay ausencia de políticas inclusivas, puesto que contar con una política en la empresa es necesario, pero no suficiente en la inclusión laboral ya que puede haber deficiencias culturales o capacidades organizacionales dentro del trabajo que impide el efectivo cumplimiento de la cuota de empleabilidad en las



personas con discapacidad, así como lo mencionan las personas con discapacidad moderada del distrito de Capachica, quienes tienen opción favorable para la accesibilidad a diferentes entidades ya sean públicas o privadas debido a que su discapacidad no es de consideración y están en las capacidades de asumir un empleo, sin embargo, manifiestan que no hay una cultura inclusiva dentro de las entidades siendo este una brecha social, en el cual sigue permaneciendo la ideología, creencias con respecto a las personas con discapacidad a pesar de los años transcurridos siguen siendo vistas como incapacitados para realizar cualquier tipo de actividad.

Así mismo, se muestra que el 24% de personas con discapacidad moderada manifiestan que la cultura no inclusiva es una barrera para la empleabilidad, debido a que una cultura inclusiva es considerada como una condición necesaria y suficiente para la inclusión, pero generalmente no existe a priori en las empresas, es decir que las entidades de trabajo no están preparadas para contratar a personas con discapacidad, sino que estas se desarrollan con el tiempo y en la interacción.

4.4. Incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

Tabla 10

Incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad

| Tipos de Discapacidad Física | Barreras de empleabilidad | | | | | | Total | |
|------------------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|---|--------------|-----------|---------------|
| | Cultura no inclusiva | | Ausencia de política inclusiva | | Falta de capacidades organizacionales | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Tetraplejía | 0 | 0,0% | 2 | 4,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,0% |
| Paraplejía | 8 | 16,0% | 5 | 10,0% | 4 | 8,0% | 17 | 34,0% |
| Hemiplejía | 4 | 8,0% | 8 | 16,0% | 4 | 8,0% | 16 | 32,0% |
| monoplejía | 7 | 14,0% | 4 | 8,0% | 4 | 8,0% | 15 | 30,0% |
| Total | 19 | 38,0% | 19 | 38,0% | 12 | 24,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Se muestran los resultados en la tabla 7; que el 16,0% de personas con discapacidad de tipo paraplejía el cual implica la afectación de los miembros inferiores; es decir, es el deterioro parcial o total de la movilidad de los miembros inferiores por lesión medular en la espalda y/o zona lumbar señalan que la cultura no inclusiva es una barrera para la empleabilidad y que aún sigue permaneciendo los estereotipos con respecto a las personas con discapacidad a pesar de los años transcurridos, la sociedad aún no reconoce que la personas con discapacidad tienen los mismos derechos al igual que los demás, lo cual vienen a ser brechas culturales de los empleadores y la sociedad en su conjunto a pesar de las políticas implementadas por el estado no hay resultados eficientes. Es necesario mencionar, que una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria para la inclusión laboral pero generalmente no existe a priori en las



empresas, es decir, no previenen contar con una persona con discapacidad en su empresa Irisarri (2021).

En tal sentido, la realidad que se vive en las personas con discapacidad del Distrito de Capachica mencionan que no existen políticas con resultados efectivos para esta población debido a que no pudieron ser incluidos en algún puesto laboral a pesar de haberse presentado en las convocatorias donde los empleadores hacen caso omiso a la cuota de empleabilidad que por ley esta reglamentada; de la misma manera señalan que si alguna vez accedieron a un empleo fueron por un corto periodo puesto que en los entidades laborales existe discriminación considerándolos como un personal ineficiente que no aporta sino genera un gasto en la empresa, sintiéndose humillados por no creer en sus capacidades y en algunos casos por su mismo entorno se sintieron hostigados, discriminados, siendo evidente que no existe un buen clima laboral debido a que no tienen el conocimiento de cómo actuar frente a una persona con discapacidad.

Por lo tanto, se pone en evidencia que aún sigue habiendo barreras que limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad del Distrito de Capachica. Considerando que la discriminación también es una barrera no tanto de la empresa sino de la sociedad en su conjunto, siendo el prejuicio donde el mundo de la discapacidad es bien limitante, ya que la misma sociedad es quien juzga la discapacidad haciéndoles sentir indiferentes al resto.

En ese entender la discapacidad en la empleabilidad viene a ser un aspecto fundamental, sin embargo, aún permanecen entornos laborales poco inclusivos como indican los autores Quintana y Rosas (2020), que en los procesos de contratación de personas con discapacidad no están establecidos de manera explícita en las políticas y cultura institucional de las empresas puesto que cambian el equipo de recursos humanos generando que se pierda el compromiso y los avances logrados en esta población; lo cual



repercute en las personas con discapacidad siendo más vulnerables y estén en una situación de mayor pobreza por su deficiente su calidad de vida y la de sus familias.

Por otro lado, se observa en los resultados que el 16% de personas con discapacidad de tipo hemiplejía el cual implica la afectación de dos miembros de un lado u otro del cuerpo, afectando el lado derecho u izquierdo del cuerpo es el resultado de una lesión que afecta el hemisferio del cerebro y causa parálisis del brazo y la pierna opuestos al hemisferio dañado, afectando en muchos casos la mitad de la cara; son quienes manifiestan que existe ausencia de política inclusiva puesto que el estado no prioriza el bienestar de las personas con discapacidad, como es el acceso a un empleo. Ya que los usuarios con discapacidad manifestaron que, si se encuentran en las posibilidades de trabajar, pero por su discapacidad de hemiplejía se muestran imposibilitados de caminar por la parálisis que presenta su cuerpo, lo cual hace que no pueda ejercer bien sus actividades. Sin embargo, esta población también requiere contar con un empleo puesto que si están en las capacidades para ejercer un trabajo con las condiciones necesarias por ejemplo en los trabajos de oficina.

Por otro lado, sólo el 4.0% de personas con discapacidad física de tipo tetraplejía el cual implica, la afectación de los cuatro miembros son trastornos caracterizados en los brazos, las piernas y el cuerpo por debajo del nivel de daño de la médula espinal, son quienes consideran que existe ausencia de política inclusiva ya que el estado no prioriza estas políticas implementadas tanto en las entidades públicas como privadas, debido a que la gran mayoría no contratan a estas personas o no cumplen con el número de vacantes ya sea por una ideología errónea que se les ha creado.

En tal sentido, las personas con discapacidad de tipo tetraplejía son aún más excluidos frente a la inclusión laboral debido a la gravedad de su discapacidad, puesto que se pudo evidenciar que estas personas tienen la pérdida total de sus extremidades, sin



embargo, tienen las capacidades y conocimientos para poder acceder a un puesto laboral. Sin embargo, las personas con discapacidad manifestaron que no existe un buen trato en las entrevistas de trabajo ya que viendo sus condiciones físicas optan por no considerarlas en ningún puesto laboral existiendo precariedad de empleos para esta población con discapacidad de tetraplejía.

Por ello, las personas con discapacidad son más propensas a conseguir un empleo debido a su gravedad, lo cual genera una mayor vulnerabilidad, pobreza y en algunos casos pobreza extrema, al no contar con ingreso económico dificulta sus condiciones de vida, en cuanto a su salud alimentación y vivienda. Así mismo se pudo evidenciar, que viven en condiciones de vida totalmente vulnerables debido a su inestabilidad económica, y en algunos casos las personas con discapacidad son abandonadas por sus familias.

Lamentablemente el tema de discapacidad no es priorizado en el país pese a su gran importancia y lo cual es primordial para decir que hay equidad e igualdad de oportunidades para todos. En ese sentido, el estado debe cumplir con el deber de respaldarlos brindándoles apoyo y que no puedan sufrir ningún tipo de discriminación según la Ley N°29973 que salvaguarda a personas con discapacidad y prioriza la inclusión laboral.

Al respecto, también existen investigaciones que coinciden con los resultados de la investigación, como son los autores Cencia de la Cruz y Damian (2015), quien llega a la conclusión que la situación social y económica de las personas con discapacidad que laboran en las diferentes instituciones públicas y privadas es precaria en un 79,09%. Entonces de acuerdo a los resultados de la investigación se concluye que los tipos de discapacidad inciden significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Capachica 2022, ya que son quienes atraviesan diversas barreras para su inclusión laboral generando exclusión social.



desafortunadamente la sociedad no reconoce sus capacidades y solo se limitan en cuestionar su discapacidad lo cual dificulta el acceso a la empleabilidad de las personas con discapacidad y gocen de sus derechos.

4.4.1. Prueba de hipótesis específica N° 3

i. Prueba de hipótesis

- **Ho:** Los tipos de discapacidad física no inciden significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.
- **Ha:** Los tipos de discapacidad física inciden significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

ii. Nivel de significancia

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5 % que es igual a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

iii. Prueba estadística

La prueba de hipótesis utilizada fue la chi-cuadrado.

iv. Grados de libertad :

$$G1 = 6$$

Tabla 11

Prueba Chi cuadrado sobre la incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica

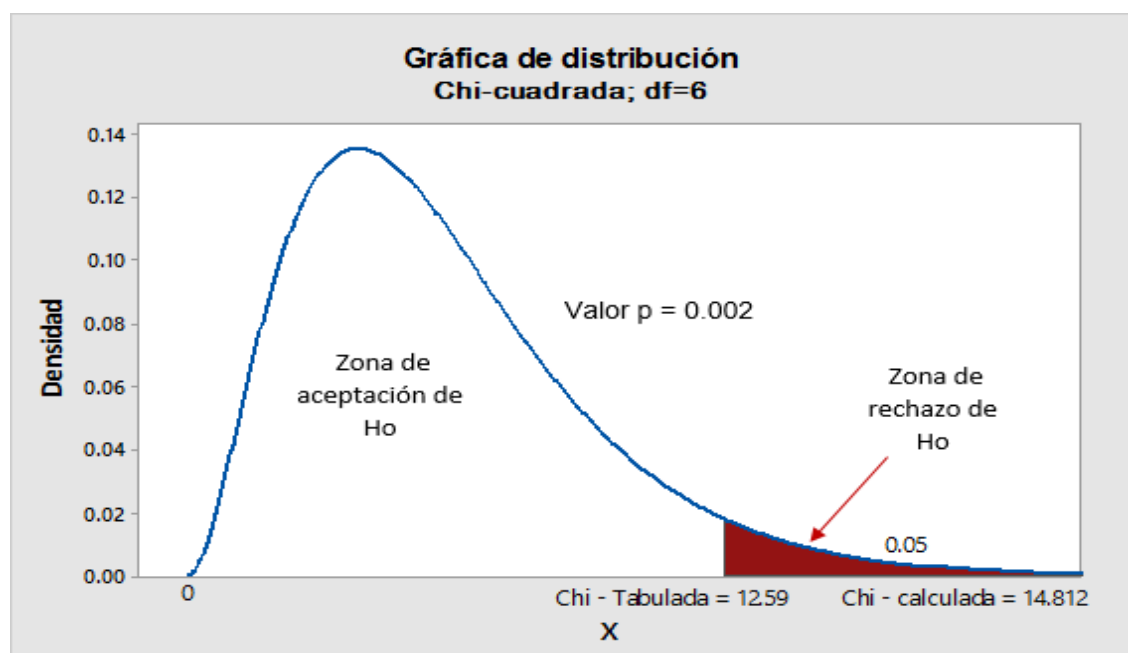
| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|----------------|
| | Valor | GL | Valor p |
| Chi-cuadrado de Pearson | 14.812 ^a | 6 | 0.002 |
| Relación de verosimilitud | 16.247 | 6 | 0.012 |
| N de casos válidos | 50 | | |

a. 9 celda(s) con conteos esperados menores que 5.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Figura 4

Distribución de probabilidad chi-cuadrado sobre la incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.



Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”



Análisis estadístico:

De acuerdo a los resultados de la Prueba Chi cuadrada de Pearson, muestra un valor = 14,812 con 6 grados de libertad mayor al valor de la Chi cuadrada Tabulada = 12,59 encontrándose en la zona de rechazo de la H_0 , así también el valor- p es $0,002 < 0.05$ por lo que la incidencia es significativa con un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), señalando que: Los tipos de discapacidad física inciden significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

Por lo que se afirma que aún sigue habiendo brechas sociales empleabilidad con respecto a esta población, donde el estado no da adecuadas políticas para la inclusión de las personas con discapacidad, de la misma manera es que los empleadores no prevalecen lo estipulado en la Ley N° 29973, en el cual indica que las personas con discapacidad deben de involucrarse en todos los ámbitos tanto de educación, política, cultural, social, como es la accesibilidad a un trabajo sin ningún tipo de discriminación, como todo ser humano debe de ser tratado en igualdad de condiciones.

Tabla 12*Incidencia de los tipos de discapacidad física en los tipos de empleo*

| Tipos de Discapacidad Física | Tipos de empleo | | | | | | Total | |
|------------------------------------|-----------------|--------------|-----------|--------------|-------------|--------------|-----------|---------------|
| | Empleo | | Empleo | | Desempleado | | | |
| | Formal | | Informal | | N | % | N | % |
| | N | % | N | % | | | | |
| Tetraplejía | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 4,0% | 2 | 4,0% |
| Paraplejía | 0 | 0,0% | 1 | 2,0% | 15 | 30,0% | 17 | 34,0% |
| Hemiplejía | 1 | 2,0% | 3 | 6,0% | 13 | 26,0% | 16 | 32,0% |
| monoplejía | 0 | 0,0% | 7 | 14,0% | 8 | 12,0% | 15 | 30,0% |
| Total | 1 | 38,0% | 11 | 38,0% | 38 | 24,0% | 50 | 100,0% |

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Se muestran los resultados en la tabla 8, que el 30,0% de personas con discapacidad de tipo paraplejía el cual implica la afectación de los miembros inferiores; es decir, es el deterioro parcial o total de la movilidad de los miembros inferiores manifiestan que se encuentran desempleados debido a su discapacidad, señalan que los empleadores viendo sus deficiencias para caminar piensan que no pueden ejercer bien su labor, asimismo indican que las entidades de trabajo no cuentan con la infraestructura adecuada para la movilización de estas personas que padecen discapacidad de paraplejía puesto que hacen el uso de silla de ruedas, bastón o muletas para caminar, lo cual algunas veces les dificulta la accesibilidad a un empleo. Entonces se evidencia que las empresas no tienen capacidad organizativa con respecto a la infraestructura y el adecuado acceso en las empresas.

Por otro lado, se muestran en los resultados que el 26% de personas con discapacidad de tipo hemiplejía el cual implica la afectación de dos miembros de un lado u otro del cuerpo afectando el lado derecho o izquierdo del cuerpo, resultado de una lesión



que afecta el hemisferio del cerebro que causa parálisis del brazo y las piernas afectando en muchos casos la mitad de la cara; son quienes manifiestan que están desempleados debido a su discapacidad se ven en la dificultad de acceder a un empleo, asimismo mencionan que a pesar de su discapacidad ellos tienen la capacidad y las ganas de trabajar pero lamentablemente en algún momento sufren la parálisis de su cuerpo que no le permite caminar siendo una limitación para acceder al campo laboral.

Por otro lado, en la tabla se muestra que solo el 14% de personas con discapacidad de tipo monoplejía se encuentran en empleos informales presentando inestabilidad en sus empleos por ende su ingreso económico no es permanente, así mismo señalan que los empleadores optan por personas sin ningún tipo de deficiencia, siendo un aspecto fundamental dentro de las instituciones públicas y privadas. Siendo evidente que el Distrito de Capachica los empleadores no consideran la cuota de empleabilidad a la hora de contratar al personal una vez realizada las convocatorias, puesto que las personas con discapacidad manifiestan que por su discapacidad física visible no lo consideran como un personal productivo.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados de la investigación demuestran la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad, ya que el 76 % de personas con discapacidad no trabajan esta incidencia es verificada por la Prueba Chi cuadrada de Pearson = 10,138 mayor a la Chi cuadrada Tabulada = 7,815 y con 3 grados de libertad, además el valor- p es $0,007 < 0.05$ por lo que la incidencia es significativa con un nivel de confianza del 95%. Por ello se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), concluyendo que la discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022. Al no contar con un empleo se ven afectados en su vida cotidiana y en cuanto a sus recursos económicos no pueden satisfacer sus necesidades básicas.

SEGUNDA: Se demuestra que las causas de discapacidad inciden significativamente en la empleabilidad en un 36 % las personas con discapacidad señalan que sus discapacidades fueron ocasionadas por accidentes y no trabajan. Esta incidencia es verificada cuantitativamente por la Prueba Chi cuadrada de Pearson = 6,243 mayor a la Chi cuadrada Tabulada = 5,991 con 2 grados de libertad, además el valor- p es $0,004 < 0.05$ por lo que la incidencia es significativa, con un nivel de confianza del 95%. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), afirmando que las causas de discapacidad física inciden significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022, generando que su calidad de vida sea aún más vulnerable.

TERCERA: Se evidencia que los grados de discapacidad física inciden significativamente en los tipos de empleo, debido a que el 52% de personas con grado de discapacidad moderada se encuentran desempleados, este resultado es verificado por la



Prueba Chi cuadrada de Pearson = 5,792 con 4 grados de libertad menor al valor de la Chi cuadrada Tabulada = 9,488 ubicándose en la zona de aceptación de la H_0 y el valor- p es $0,215 > 0.05$ por lo que la incidencia no es significativa entre las variables. Entonces, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), afirmando que los grados de discapacidad no inciden en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022; puesto que por su estado de discapacidad tanto moderado y severo hace que se vean limitados en el acceso a la empleabilidad.

CUARTA: Se afirma que los tipos de discapacidad inciden significativamente en las barreras de empleabilidad, puesto que el 16% de personas con discapacidad de tipo paraplejía consideran que la cultura no inclusiva es una principal barrera para el acceso a la empleabilidad. Esta incidencia es verificada por la Prueba Chi cuadrada de Pearson = 14,812 mayor a la Chi cuadrada Tabulada = 12,59 y con 6 grados de libertad, así también el valor- p es $0,002 < 0.05$ por lo que la incidencia es significativa con un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), concluyendo que los tipos de discapacidad física inciden significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022, afirmando que aún sigue habiendo brechas de empleabilidad, en donde el estado no da adecuadas políticas para la inclusión de las personas con discapacidad.



VI. RECOMENDACIONES

1. A las instituciones privadas, como son las ONGs, vinculadas con la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, se les sugiere trabajar para promover y proteger los derechos, a través de los valores de la no discriminación en los lugares de trabajo, para mejorar la calidad de vida y la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias.
2. A las autoridades y funcionarios del Estado en todos sus niveles como son: Gobiernos Regionales, Municipalidades Provinciales y Municipalidades Distritales, que puedan fomentar el empleo a través de talleres de capacitación, talleres ocupacionales e iniciar emprendimientos propios y así desarrollar sus capacidades y habilidades, asimismo la creación de más programas que implementen la empleabilidad de las personas con discapacidad; y en otros casos con las personas con discapacidad de tipo tetraplejia implementar proyectos que ayuden en su bienestar, debido a que su discapacidad es de gran consideración no le permite acceder a un empleo.
3. Al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) Puno, quien es el responsable de garantizar el cumplimiento y fiscalización sobre la cuota de empleabilidad en las entidades públicas siendo de vital importancia que cumplan dicha ley para la efectiva accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad; del mismo modo a las OMAPEDs para propiciar una educación oportuna y así reducir las brechas laborales a través de programas, talleres y capacitaciones puesto que ello ayudará a que la población tenga actitud y aptitud más positiva.
4. A los investigadores, direccionar y realizar estudios a partir de las diferentes realidades en el tema de discapacidad física y/o empleabilidad, se les recomienda



realizar diagnósticos sobre dicha problemática, analizar la realidad de la población con discapacidad que se encuentra excluida en diferentes ámbitos; y a partir de ello formular propuestas de acuerdo a los resultados que obtendrá y en su mismo contexto; se tomen decisiones para el bienestar de las personas con discapacidad.

5. A la Facultad de Trabajo Social, fortificar en la formación profesional puesto que la intervención del Profesional en Trabajo Social, es fundamental por ser un agente de cambio e inclusión social, el cual elabora proyectos y actividades para fomentar la empleabilidad con el fin de mejorar la calidad de vida de los usuarios con discapacidad, disminuyendo barreras que limitan de forma directa su participación en sociedad.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez., W. F. (2017). *Inserción Laboral de personas con Discapacidad en Instituciones Públicas*.
http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1178%0Aoi:repositorio.uandina.edu.pe:UAC/1178%0Ahttp://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1178/3/Williams_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas* [Universidad Empresarial siglo veintiuno].
https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aragón, C., & Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Aragón_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, E. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de La Ciencia*, 6(11), 52–62.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica* (5 Episteme (ed.)).
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Barba, J. (2011). *Tipos de empleo*.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf
- Benavente, M., & Torrico, E. (2016). *Principales factores sociales que influyen en el*



- proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en los Municipios de la Provincia De Arequipa - 2016* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2455>
- Caguana, P. (2018). *Adaptación de la escala de Barthel para valorar la independencia funcional en niños con discapacidad intelectual*. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27702/2/CAGUANA_HERNANDEZ_PAULA_ALEJANDRA.pdf
- Castillero, O. (2017). *Tipos de discapacidad física (y características)*. Medicina y Salud. <https://psicologiymente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>
- Cencia de la Cruz, E., & Damian, N. (2015). *Condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo -2015*. [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2020/10/Tesis-Condiciones-sociales-y-economicas-de-las-personas-con-discapacidad-que-laboran-en-Huancayo.pdf>
- Cid-Ruzafa, J., & Damián-Moreno, J. (1997). Valoración de la discapacidad física: El índice de Barthel. *Revista Española de Salud Pública*, 71(2), 127–137. <https://doi.org/10.1590/s1135-57271997000200004>
- CONADIS. (2018). *Tipos de empleo*. 3–292. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234574/Compendio_de_normas_2018.pdf
- CONADIS. (2023, 7 de Ferero). *En el 2022, solo siete entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de contratación del 5% de personas con discapacidad*. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/697597-en-el-2022-solo-siete-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-contratacion-del-5-de>



personas-con-discapacidad

- Defensoria del pueblo. (2020). *Alcances sobre la situación de las personas con discapacidad y el ejercicio de sus derechos*. 65. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Serie-Informes-Especiales-Nº-031-2020DP---volumen-1.pdf>
- Escobar, S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de tijuana* [Colegio de la Frontera Norte]. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS-Escobar Sosa Sahib Yussif.pdf>
- Floreano, E. (2021). *Insercion laboral de las personas con discapacidad en las provincias Guayas y Pichincha. Periodo 2016-2018* [Universidad de Guayaquil]. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54160/1/FLOREANO_BAQUERIZO_ERIKA.pdf
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad , educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79–91. <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiro, J. (2016). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes. 2º *Cuatrimestre*, 29, 29–40. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/191808/Izquierdo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaona, L., & Jaramillo, Y. (2020). Servicios públicos y situación de la población con discapacidad severa, Cantón Guayaquil. *International Journal of Hypertension*, 1(1), 1–171.
- Gil, S., & Moreno, J. D. (2021). Actividades generadoras de ingresos de las personas con discapacidad egresada de técnicos intermedios - Herrera , años 2017-2018. *Semilla*



- Científica*, 197–224.
https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/4626/2021-Semilla-Cientifica-2_full_lite-198-225.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzman, A. (2007). Discapacidad motora. *Guía de Apoyo Tecnico-Pedagogico: Necesidades Educativas Especiales En El Nivel de Educacion Parvularia*.
<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMotora.pdf>
- Heredia, E., Hurtado, A., & Echeverri, Y. (2021). La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y las teorías de la justicia: La participación política de las personas con discapacidad. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 51(134), 1–24.
<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v51n134.a01>
- Hermida, L., & Mateos, L. (2010). Cuando las deficiencias se convierten en discapacidad. *Prisma Social: Revista de Ciencias Sociales*, 5, 349–381.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3687115&info=resumen&idioma=ENG>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. *Guía Para Realizar Investigaciones Sociales*. Plaza y Valdés., 5.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/hernandez_s_j/capitulo3.pdf
- Hernández, Á. (2004). Las personas con discapacidad su calidad de vida y la de su entorno. *Aquichan*, 4(4), 60–65.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*.
https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2_Hernandez_Fernandez_y_Baptista-Metodología_Investigacion_Cientifica_6ta_ed.pdf



- Hesperian, E. (2008). *La discapacidad y la comunidad*. 2–24. http://hesperian.org/wp-content/uploads/pdf/es_wwd_2008/es_WWD_2008_1.pdf
- Huerta, J. (2006). Discapacidad y accesibilidad: In *Revista de Fomento Social* (Fondo Edit). <https://doi.org/10.32418/rfs.2008.250.2084>
- Humanos, I. de la D. y D. (2017). *La cuota de empleo para las personas con discapacidad en el Perú*. https://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion_1/la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru/
- Iglesias, C. (2020). *Procesos de exclusión e inclusión de las personas con discapacidad. Estudio sobre los usuarios del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad – CONADIS, 2016* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16815/Iglesias_hc.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Imrie, R. (2004). Disability, embodiment and the meaning of the home. *Housing Studies*, 19(5), 745–763. <https://doi.org/10.1080/0267303042000249189>
- INEI. (2019). *Más de 160 mil puneños tienen alguna discapacidad*. Diario: Los Andes. <https://www.losandes.com.pe/2019/12/04/mas-de-160-mil-punenos-tienen-alguna-discapacidad/>
- INEI. (2020). Perú: Estadísticas de las personas con alguna discapacidad. *Congreso de La República*, 19. https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/población_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf
- Irisarri, B. (2021). *Identificación de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad* (J. Rodríguez (ed.); Alianza d).



- https://uruguay.un.org/sites/default/files/2021-05/Barreras_inclusion_laboral_BIrisarri_10May21.pdf
- Luque, D. (2013). Necesidades Específicas de Apoyo Educativo del alumnado con discapacidades sensorial y motora. *Summa Psicológica*, 10(2), 57–72. <https://doi.org/10.18774/448x.2013.10.141>
- Macedo, W. (2019). *El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017* [Universidad Nacional de San Martín]. [https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3338/1/ABOGADO - Wendy Juleysi Macedo Meléndez.pdf](https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3338/1/ABOGADO_-_Wendy_Juleysi_Macedo_Meléndez.pdf)
- Martínez, B. (2011). *Pobreza, discapacidad y derechos humanos* (I. Ibañez (ed.); Cinca S. A). <https://feafesgalicia.org/img/documentacion/estudios/Pobreza-discapacidad-y-derechos-humanos.pdf>
- Méndez, E. (2011). *Tipos de empleo, empleos capitalinos*. Argentina: Editorial Garzas.
- MIMP. (2016). Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento. *Ministerio de La Mujer y Población Vulnerable*, 5(2), 1–104. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY_29973_Y_SU REGLAMENTO.pdf.pdf?v=1628038269](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY_29973_Y_SU_REGLAMENTO.pdf.pdf?v=1628038269)
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). *Calificación de la Discapacidad* (Dirección). https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificación-de_Discapacidad_2018.pdf
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. In *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura* (Oficina In).



- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- ONU. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 11° Períod, 1–15. <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observación-1-Artículo-12-Capacidad-jurídica.pdf>
- Ordóñez, C. (2011). *Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. 6(2), 145–147. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Herramientas de Apoyo Para La Inlcusión Laboral*, 96.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Competencias para el empleo. Orientaciones de política*. 1–8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- Peñas, O. (2013). Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Grupo de Investigación Ocupación e Inclusion Social*, 61(2), 205–212. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39696/41662>
- Pinillos, Yisel; Naranjo, M. (2018). Modelos conceptuales que explican la discapacidad: De la teoría a la comprensión del funcionamiento. *Caracterización de La Discapacidad En El Distrito de Barranquilla. Una Mirada Conceptual y Experiencial*, 1, 53–74. <https://doi.org/10.17081/bonga.2300.c2>
- Quiñones, J., & Salazar, S. (2021). *La cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad en el gobierno regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales desde el año 2018 - 2020*. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29846/Chapoñan Relaliza%2C Gicela Marilu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29846/Chapoñan%20Relaiza%20Gicela%20Marilu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Quintana, A., & Rosas, E. (2020). *Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf
- Ramos, H. (2017). *Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14342>
- Rodrigo, J., & Condo, W. (2021). *Percepción social acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de puno en relación a sus grados de satisfacción y niveles de expectativa: 2016* [Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16159/Rodrigo_Juan_Condo_Wilber.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A., & Perez, O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1–26.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rosero, J., & Castillo, R. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador. *Revista de Estadística y Metodologías*, 29–53.
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios e Investigaciones/Trabajo_empleo/3.REM-Empleo_conduct.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios_e_Investigaciones/Trabajo_empleo/3.REM-Empleo_conduct.pdf)
- Saavedra, E., Duran, C., Escalera, M., Mora, B., Pacheco, Á., & Perez, M. de los A. (2018). Discapacidad motora y resiliencia en adultos. In *Serie Cuadernos de Psicología Reformada* (Issue 3, pp. 236–252).
[file:///C:/Users/Judith/Downloads/Dialnet-DiscapacidadMotoraYResilienciaEnAdultos-6676037 \(4\).pdf](file:///C:/Users/Judith/Downloads/Dialnet-DiscapacidadMotoraYResilienciaEnAdultos-6676037(4).pdf)
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las*



- personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos - ALFIP, Puno 2017*
[Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/7704/Salinas_Machicao_Claudia_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- San Antonio, T., Lopez, J., Sánchez, C., & Urrutia, F. (2015). *Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en sillas de ruedas: una propuesta para Ecuador*. 2(47), 215–217. <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343839278014.pdf>
- Sánchez, J., Rodríguez, O., Sánchez, D., & Cuadrado, G. (2022). Discapacidad: definición, normativa y contexto. *ConcienciaDigital*, 5(1.3), 234–247. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i1.3.2138>
- Sharianda, L. (2022). *Vulneración de derechos de personas con discapacidad física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte 2021* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2070/ShariandaCastillo%20LuzClarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solsona, D. (2020). Teoría sociológica clásica y discapacidad: algunos apuntes para un diálogo en potencia. *Revista Española de Discapacidad*, 8(1), 7–24. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.01.01>
- Vargas, J. (2020). *La percepción de empleabilidad de los estudiantes, con periodo de egreso máximo 2020-I en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura-Campus Lima. De acuerdo con la metodología Career-Edge®*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4752/AE-L_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velarde, A., Llinas, X., & Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 57–78.



<https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Verdera, F. (2020). *El empleo en el Perú: Un nuevo enfoque* (Vol. 21, Issue 11).

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/548/verdera_elemploenelperu.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Viñarás-Abad, M., Sánchez-Valle, M., & Vázquez-Barrio, T. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos. *El Profesional de La Información*, 1–15.

<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|------------------------------|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE DISCAPACIDAD FÍSICA | Causas de discapacidad | <ul style="list-style-type: none"> - Congénitos - Lesiones por accidentes - Enfermedades Adquiridas - |
| | Grado de discapacidad | <ul style="list-style-type: none"> - Leve - Severo - Moderado |
| | Tipos de discapacidad física | <ul style="list-style-type: none"> - Tetraplejía - Paraplejía - Hemiplejía - Monoplejía |
| VARIABLE DEPENDIENTE EMPLEABILIDAD | Barreras de empleabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Cultura no inclusiva - Ausencia de políticas inclusivas - Capacidad organizativa |
| | Tipos de empleo | <ul style="list-style-type: none"> - Empleo formal - Empleo informal - Desempleado |

Anexo 2: Matriz de consistencia

Tema: Discapacidad física y su incidencia en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN |
|--|--|---|---|--|---|
| PREGUNTA GENERAL: | OBJETIVO GENERAL: | HIPÓTESIS GENERAL: | VARIABLES | INDICADORES | Tipo de Investigación |
| ¿De qué manera la discapacidad física incide en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED del distrito de Capachica - 2022? | Identificar la incidencia de la discapacidad física en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022. | La discapacidad física incide significativamente en la empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022. | VARIABLE INDEPENDIENTE DISCAPACIDAD FÍSICA | <ul style="list-style-type: none"> - Causas de discapacidad - Congénitos - Lesiones por accidentes - Enfermedades Adquiridas | <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Método de investigación Hipotético deductivo</p> <p>Población: 50 personas con discapacidad física</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: V_1 = Cuestionario estructurado V_2 = cuestionario estructurado</p> <p>Estadístico de prueba de</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|------------------------|---|--|
| <p>¿De qué manera los grados de discapacidad inciden en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022?</p> <p>¿De qué manera los tipos de discapacidad física inciden en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022?</p> | <p>Analizar la incidencia de los grados de discapacidad en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022.</p> <p>Identificar la incidencia de los tipos de discapacidad física en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022.</p> | <p>Los grados de discapacidad inciden significativamente en los tipos de empleo de los usuarios del área OMAPED del distrito de Capachica - 2022.</p> <p>Los tipos de discapacidad física inciden significativamente en las barreras de empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica - 2022</p> | | <p>Tipos de empleo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Empleo formal - Empleo informal - Desempleado | |
|---|--|---|--|------------------------|---|--|



Anexo 3: Instrumento de recolección de información.



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



CUESTIONARIO

**“DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE
LOS USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CAPACHICA – 2022”**

Instrucciones: Me dirijo a Ud. estimado usuario del área OMAPED con la finalidad que pueda responder a esta encuesta para la recopilación de información, cuyos resultados serán utilizados únicamente con fines académicos.
La sinceridad con la que Ud. responda será de gran utilidad para la investigación; así mismo la información que se nos proporcione será de total confidencialidad.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Edad: ____ 1.2. Sexo: Masculino () Femenino ()
1.3. Grado de instrucción: Sin instrucción () Primaria () Secundaria () Superior ()
1.5. Condición laboral: dependiente () independiente () no trabaja ()
1.6. Tiene un sueldo fijo: si () no ()

INSTRUCCIONES:

Seguidamente, se presentan las siguientes preguntas a los cuales Ud. Tendrá que responder marcando con una X de acuerdo a su criterio.

INSTRUMENTO: ESCALA NOMINAL

VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCAPACIDAD FÍSICA

| | | |
|-------------------|--|---|
| DIMENSION: | 1. ¿Cuáles fueron las causas que originaron su discapacidad? | a. Congénitos y/o hereditarios b. Lesiones por accidente de tránsito c. Enfermedades adquiridas |
| | 2. ¿Cuál es la gravedad de su discapacidad? | a. Leve |
| | | b. Moderado |
| | | c. Severo |



| | | |
|---|--|--|
| GRADOS DE DISCAPACIDAD | 3. De acuerdo a su anterior respuesta. Sobre el grado de su discapacidad Ud. | <ul style="list-style-type: none"> a. Tiene dificultades en sus labores cotidianas y necesidades básicas b. requiere el apoyo de algún objeto (bastón, muletas, etc.) para poder movilizarse c. Ud. depende del apoyo de una persona para realizar sus actividades cotidianas |
| DIMENSIÓN: TIPOS DE DISCAPACIDAD FISICA | 4. ¿Ud. qué tipo de discapacidad física presenta? | a. Afectaciones de sus cuatro extremidades (tetraplejia) |
| | | b. Parálisis de sus extremidades ya sea superiores e inferiores (hemiplejia) |
| | | c. Afectación de extremidades inferiores pies, muslos o rodilla. (paraplejia) |
| | | d. Afectación de solo una extremidad de su cuerpo |

VARIABLE DEPENDIENTE: EMPLEABILIDAD

| | | |
|----------------------------|--|--|
| DIMENSION: TIPOS DE EMPLEO | 5. ¿Cuál es el tipo de empleo que presenta? | <ul style="list-style-type: none"> a. Empleado formal b. Empleado informal c. desempleado |
| | 6. Para conseguir alguno de sus empleos ¿ha obtenido beneficios laborales (prestaciones de salud, bonificaciones)? | <ul style="list-style-type: none"> a. Si b. No |



| | | |
|--|--|----------------|
| | 7. Si en caso su empleo es informal: ¿Su empleo es estable? | a. Si b. No |
| | 8. Si Ud. su trabajo es independiente; ¿Su ingreso económico que percibe cubre sus necesidades básicas? | a. Si b. No |
| | 9. Si Ud. está desempleado ¿Cree que es porque no consideran las capacidades que tiene para desenvolverse en el ámbito laboral? | a. Si b. No |
| DIMENSIÓN: BARRERAS DE EMPLEABILIDAD | 10. ¿Alguna vez se ha sentido discriminado/a por motivo de su discapacidad, ante alguna entidad o institución? | a. Si b. No |
| | 11. ¿Ud. Cree que existen políticas de empleo adecuadas para las personas con discapacidad? | a. Si b. No |
| | 12. ¿Considera que en el estado las personas con discapacidad en el país cuentan con programas sociales, educativos y laborales para | a. Si b. No |



| | | |
|--|---|---|
| | lograr la plena inclusión social? | |
| | 13. Desde su perspectiva ¿Cuál es la dificultad para que Ud. sea incluido laboralmente? | <ul style="list-style-type: none">a. Precariedad de empleosb. Los empleadores tienen un mal trato en convocatoriasc. No está listo para asumir un trabajod. Dificultad para movilizarse debido a su discapacidad |
| | 14. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las dificultades que limitan su inclusión laboral? | <ul style="list-style-type: none">a. Empleadores no conocen la ley N° 29973b. Falta de empleoc. Se siente excluido debido a su discapacidadd. No hay obstáculos para insertarse laboralmente |

Anexo 4: Constancia que acredita la aplicación del instrumento de investigación.

Municipalidad Distrital
CAPACHICA
"Capachica cambia... su gente lo hace"

REPÚBLICA DEL PERÚ

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA - PUNO

Deja constancia que:

SRTA. YUDITH ROCIO JALLAHUI PARILLO

Identificada con DNI 74354845, Bachiller de la Escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, ha recabado información para realizar su trabajo de investigación con el tema **"DISCAPACIDAD FISICA Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL AREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA - 2022"**

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que viere por conveniente.

Capachica, 23 de junio del 2022

CPC. Nohel Apaza Pacombrá
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Plaza de Armas S/N
Municipalidad 2019@gmail.com
municipalidad/ci

"Capachica, tierra ganadera, agrícola, pesquera y sitios turísticos"

CS Escaneado con CamScanner



| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 16 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 20 | 17 | 23 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 21 | 18 | 22 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 22 | 19 | 34 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 23 | 20 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 21 | 31 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 25 | 22 | 27 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 26 | 23 | 62 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 27 | 24 | 39 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | 25 | 43 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| 29 | 26 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 |
| 30 | 27 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | 28 | 74 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 32 | 29 | 64 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 30 | 64 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 34 | 31 | 32 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | 32 | 36 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| 36 | 33 | 67 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 37 | 34 | 62 | 1 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 38 | 35 | 26 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 39 | 36 | 38 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 40 | 37 | 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 41 | 38 | 24 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 42 | 39 | 66 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 40 | 23 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 44 | 41 | 22 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 45 | 42 | 40 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 46 | 43 | 34 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 47 | 44 | 62 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | 45 | 47 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 46 | 33 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 47 | 37 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 51 | 48 | 45 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 52 | 49 | 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 53 | 50 | 38 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 54 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 6: Baseo de datos en el programa SPSS de la discapacidad física y empleabilidad de los usuarios del área OMAPED de la Municipalidad Distrital de Capachica – 2022.

| | ITEM_1 | ITEM_2 | ITEM_3 | ITEM_4 | ITEM_5 | ITEM_6 | ITEM_7 | ITEM_8 | ITEM_2_1 | ITEM_2_2 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|
| 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 22 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Vista de datos Vista de variables

| | ITEM_1 | ITEM_2 | ITEM_3 | ITEM_4 | ITEM_5 | ITEM_6 | ITEM_7 | ITEM_8 | ITEM_2_1 | ITEM_2_2 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 34 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 39 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 40 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 41 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 43 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 45 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 |

Vista de datos Vista de variables



Anexo 7: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo YUDITH ROCIO JALLAHUI PARILLO
identificado con DNI 74354845 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS
USUARIOS DEL ÁREA OMAPEO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CAPACHICA - 2022."

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 15 de MAYO del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 8: Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo YUDITH ROCIO JALLAHUI PARILLO
identificado con DNI 74354845 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INCIENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS
USUARIOS DEL ÁREA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAPACHICA
- 2022."

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 15 de MAYO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella