

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
PROVINCIA DE PUNO - 2017”**

TESIS

PRESENTADA POR:

ROSALINDA YANETH JORGE CALSIN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”

TESIS PRESENTADA POR:
ROSALINDA YANETH JORGE CALSIN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO



APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE :
M. Sc. Jovín Hipólito Valdez Peñaranda

PRIMER MIEMBRO :
Mg. Flavio Cruz Mamani

SEGUNDO MIEMBRO :
Abog. Rafael Teófilo Pérez Monroy

DIRECTOR :
Dr. Sergio Valerio Serruto Barriga

ÁREA : Ciencias Sociales
LÍNEA : Derecho
SUB LINEA : Derecho Laboral
TEMA : Derecho Laboral Individual

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 de diciembre de 2017

DEDICATORIA

A mi madre Petronila por apoyarme, comprenderme y acompañarme en lo que va de mi vida, guiando mis pasos y dándome las energías para hacerlo cada vez mejor. ¡Te adoro!

A mi hermana Yessy, que siempre me ofreció su ayuda, sus conocimientos y estuvo dispuesta a apoyarme en los momentos difíciles. ¡Te quiero manita!

A Bambam y Baddy que me acompañaron en las amanecidas, siempre dispuestos a quedarse acompañándome hasta las últimas.

A mi mejor amigo Jimmy que estuvo pendiente de cada avance de este proyecto, dándome fuerzas para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Primero, quiero agradecer a Dios por estar a mi lado en los buenos y malos momentos y por ser fuente de inspiración y fuerza para llegar a donde me encuentro actualmente.

A mi familia por su apoyo incondicional sin la cual no hubiese podido alcanzar esta meta. Gracias por confiar siempre en mí

A mis amigos por su colaboración y apoyo en cada momento que lo necesité y por formar parte de mi vida.

A las personas con discapacidad y sus instituciones, por estar dispuestas a formar parte de este proyecto y que gracias a su colaboración se pudo desarrollar.

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE CUADROS	8
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
2. JUSTIFICACIÓN.....	18
3. ANTECEDENTES.....	19
3.1. A Nivel Internacional	19
3.2. A Nivel Nacional.....	20
3.3. A Nivel Local.....	20
4. OBJETIVOS	20
4.1. Objetivo General:	20
4.1. Objetivos Específicos:	21
CAPITULO II	
2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. PERSONA CON DISCAPACIDAD	22
2.1.1.1. Concepto	22
2.1.1.2. Origen De La Discapacidad.....	25
2.1.1.3. Tipo de Discapacidad	25
2.1.2. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON	
DISCAPACIDAD.....	29
2.1.2.1. Normativa Internacional.....	30
2.1.2.2. Normativa Nacional.....	34

2.1.3. PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	42
2.1.3.1. Medidas de Fomento del Empleo.....	44
2.1.3.2. Programas de Inclusión Laboral para Personas con Discacidad	46
2.1.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	62
2.1.4.1. Factores Sociales	62
2.1.4.2. Factores Actitudinales	69
2.1.4.3. Factores Póliticos	70
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
2.2.1. Discapacidad	75
2.2.2. Inclusión Laboral.....	76
2.2.3. Derecho al Trabajo	76
2.2.4. Cuota de Empleo	77
2.2.5. Bonificación	78
2.2.6.- Discriminación Laboral.....	79
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	80
2.3.1. Hipótesis General.	80
2.3.2. Hipótesis Específicas.....	80
2.4. OPERACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (Dimensiones, Indicadores, Categorías, Método, Técnica e Instrumento), en el Marco del MAPIC.	81
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	84
3.1. Enfoque y Diseño de Investigación	84
3.1.1. Enfoque de Investigación.	84
3.1.2. Diseño de Investigación.....	84
3.2. Objeto de Estudio.	85

3.3. Universo de Estudio.	85
3.3.1.- La población	85
3.3.2.- La muestra	86
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	87
3.4.1. Metodología en la investigación jurídica.	87
3.4.2. Técnica en la Investigación Jurídica.	88
3.4.3. Instrumentos de la Investigación	88
3.4.4. Eje Temático y Unidades de estudio de la Investigación.....	89
3.4.5. Procedimiento de Investigación (Plan de Recolección de Datos).....	89
CAPITULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	91
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	114
ANEXOS	117

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°1: Operación de la Unidad de Investigación.....	81
CUADRO N° 2: Unidad y ejes temáticos de la investigación.....	89

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

Const.	: Constitución.
DL	: Derecho Laboral.
LGPD	: Ley General de la Persona con Discapacidad.
NLPT	: Nueva Ley Procesal de Trabajo.
PCD	: Personas con Discapacidad.
PHE.	: Personas con Habilidades Especiales.
Bonf. L.	: Bonificación Laboral.
CE	: Cuota de Empleo.
IS	: Inclusión Social.
TC	: Tribunal Constitucional.
Ibídem	: Ahí mismo.
MT	: Ministerio de Trabajo.
DRTPE	: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
Art.	: Artículo.
Ob. Cit.	: Obra citada.
Cfr.	: Confróntese.
pp.	: Páginas.
p.	: Página.
F.J.	: Fundamentos Jurídicos.
Sic.	: Así está.
v.gr.	: Verbigracia

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título: “FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”. Durante varios años las personas con discapacidad han sido víctimas de la exclusión laboral. Sin embargo, desde hace unos pocos años varios organismos internacionales han comenzado a prestar mayor atención a este problema. De igual forma, en el Perú, también han surgido iniciativas civiles, leyes y normativas para la promoción de la inclusión de personas con discapacidad. La investigación tiene como objetivo general: analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017: El estudio se enfocó en las personas con discapacidad física y sensorial de la Provincia de Puno, a quienes se les aplicó una encuesta; y en la entrevista que se realizó a los agentes responsables de la inclusión laboral de las personas con discapacidad según la ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973 y su reglamento DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP. De ésta manera los resultados que se han alcanzado son los siguientes: En la Provincia de Puno, no se respeta el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tal es así que de mil 7 cientos 15 personas encuestadas de 18 a 65 años de edad, solo el 20.40% han ingresado a laborar a un puesto de trabajo formal, de los cuales el 10.84% laboró en una institución pública mientras que un 9.56% en una institución privada. De los representantes de las instituciones encargadas en materia de inclusión laboral, en el sector público (CONADIS, OREDIS, OMAPED) y en el sector privado (DRTPE, SUNAFIL) se concluye que desde la dación de la Ley N° 29973 – Ley General

de la Persona con Discapacidad (diciembre 2012), en la provincia de Puno no se presenta Políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y no se trabaja en materia laboral. Los factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, principalmente están marcados por: factor social: familia, educación y accesibilidad; factor actitudinal: estigmas, prejuicios y discriminación; factor político, la ausencia de políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad nacionales, regionales y locales en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno.

Palabras clave: Bonificación, derecho al trabajo, discapacidad, empleo e inclusión laboral,

ABSTRACT

The present research work is entitled: "FACTORS THAT INFLUENCE IN THE LABOR INCLUSION PROCESS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE PROVINCE OF PUNO - 2017". For several years people with disabilities have been victims of labor exclusion. However, a few years ago, several international organizations began to pay more attention to this problem. Similarly, in Peru, civil initiatives, laws and regulations have also emerged to promote the inclusion of people with disabilities. The research has as a general objective: to analyze the labor inclusion process of people with disabilities in the Province of Puno - 2017: The study focused on people with physical and sensory disabilities in the Province of Puno, to whom a survey was applied; and in the interview that was conducted with the agents responsible for the labor inclusion of people with disabilities according to the General Law of Persons with Disabilities - Law No. 29973 and its regulations SUPREME DECREE No. 002-2014-MIMP. In this way the results that have been reached are the following: In the Province of Puno, the right to the labor inclusion of people with disabilities is not respected, so that from one thousand seven hundred and fifteen people surveyed from 18 to 65 years of age, only 20.40% have entered to work at a formal job, of which 10.84% worked in a public institution while 9.56% worked in a private institution. Of the representatives of the institutions in charge of labor inclusion, in the public sector (CONADIS, OREDIS, OMAPED) and in the private sector (DRTPE, SUNAFIL) it is concluded that since the enactment of Law No. 29973 - Ley General de the Person with Disability (December 2012), in the province of Puno does not present Policies that promote the labor inclusion of people with disabilities, and does not work in

labor matters. The factors that influence the process of labor inclusion of people with disabilities are mainly marked by: social factor: family, education and accessibility; Attitudinal factor: stigma, prejudice and discrimination; political factor, the absence of policies that promote the labor inclusion of people with disabilities at the national, regional and local levels in the labor inclusion of persons with disabilities in the Province of Puno.

Keywords: Disability, Bonus, right to work, disability, employment and labor inclusion,

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta la investigación de tesis para optar al título profesional de Abogado, la cual versa sobre el tema de: **“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”**, en las dimensiones de **“Proceso de Inclusión laboral de las personas con discapacidad”** y **“Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad”**. La presente investigación tiene la virtud de aproximarnos a la problemática de este colectivo mediante la recopilación y el análisis inéditos de los resultados a los que se han abordado.

La estructura de la investigación consta de cuatro capítulos.

El capítulo número I, se refiere al planeamiento del problema, antecedentes y los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico y Marco Conceptual, que darán consistencia y respaldo teórico a la investigación, que contiene conceptos utilizados en la temática como son: conceptos, de las personas con discapacidad, tipos de discapacidad, barreras que afrontan las personas con discapacidad, y otros conceptos teóricos; de esta misma forma se presenta el marco conceptual con el objeto de proporcionar definiciones a cada uno de los términos utilizados abundantemente y finalmente en este capítulo se describe la operacionalización de variables.

En el Capítulo III, se presenta el enfoque y diseño metodológico de la investigación, siendo un enfoque mixto y diseño no experimental, transaccional o transversal así como estudio de casos cualitativos.

Finalmente en el IV capítulo, concretamente se hace referencia a los resultados de la investigación, teniendo en cuenta los objetivos trazados en cuanto a la variable analizada. En este capítulo se consigna las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Perú el 5,2% de la Población Nacional, padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental. De los cuales el (41,3%) se encuentran en el rango de 18 a 64 años (ENEDIS, 2012).

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano a la libre elección del mismo, a gozar de condiciones equitativas y satisfactorias y es considerado como uno de los principales derechos económicos, sociales y culturales. Así mismo, el derecho al trabajo es una obligación social que debe proporcionarle el Estado a cada uno de los individuos, inmersos en la sociedad, sin discriminación ni exclusión alguna por su condición: física, social, económica o mental.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad está consagrado a nivel constitucional, como también en instrumentos internacionales, nacionales y regionales.

Algunos de los tratados internacionales establecen lo siguiente:

El artículo 2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece “toda persona tiene derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, color, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Por otra parte el artículo 7 de la misma disposición establece “Todos son iguales ante la Ley. Todos tienen derecho y

protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a igual discriminación”.

A su vez la Constitución Política del Estado en su artículo 26 establece los principios que regulan la relación laboral y señala que se deben respetar los siguientes principios.

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Si bien el Estado peruano ha venido impulsando normas que facilitan el acceso a la empleabilidad de las personas con discapacidad, actualmente solo dos de cada diez de ellos en edad de trabajar pueden acceder a un puesto de trabajo. Respecto al caso de las instituciones públicas, las cifras reflejan que en el 2012, el 1.5% de servidores públicos, es decir solo 21,000, eran personas con algún tipo de discapacidad. (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI)

De todo lo indicado, cabe plantearse las siguientes interrogantes:

Pregunta general

¿Cuáles es el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017?

Preguntas específicas

1. ¿Los factores sociales influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad?
2. ¿Los factores actitudinales influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

3. ¿Los factores políticos influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

2. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación aborda un tema que no ha sido muy desarrollado en el Perú, a pesar de su gran importancia el desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; cobra un realce superlativo cuando nos damos cuenta que este grupo en situación de vulnerabilidad también necesita satisfacer necesidades propias de desarrollo y crecimiento personal, en efecto, es a través de un trabajo que la persona con discapacidad puede volverse realmente independiente y, en consecuencia ser ella misma hacedor de su propio destino.

La importancia de abordar esta temática es fundamental en el contexto actual debido a que mediante el acceso al empleo se consigue el empoderamiento de las personas con discapacidad, combatiendo, de esta forma, una historia que les es desfavorable y que las ha discriminado en muchos aspectos de su vida, no existe inclusión laboral, ni capacitación a las instituciones y personas que deben velar por la inclusión de este sector y muy por el contrario se presentan casos de discriminación, exclusión, desinformación, entre otros factores sociales que hacen que este grupo padezca de limitaciones.

Actualmente, las personas con discapacidad tienen los peores resultados sanitarios, una menor participación económica una tasa de pobreza más alta que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a

servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo el transporte, la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos desfavorecidas. (Organización Mundial de la Salud, 2012, p. 12)

La presente investigación surge de la necesidad de determinar los principales factores que posiblemente dificultan el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad física y sensorial de la Provincia de Puno, este estudio permitirá beneficiar a este mismo sector de la población

Además la importancia de la investigación reside en la contribución de datos estadísticos e información valiosa y real para analizar los factores condicionantes que influyen en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad, teniendo una visión crítica de esta realidad, de modo que es valiosa y los estudios alcanzados ayudarán a comprender dicho fenómeno y aportar estrategias para plantear posibles soluciones al problema objeto de estudio.

3. ANTECEDENTES

3.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Tesis presentada por SUAREZ PEREZ ISABEL (2015), con el título: **“DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD LABORAL: EL PAPEL DE LAS BARRERAS ACTITUDINALES”**, Tesis de Pre-Grado, sustentada en la universidad de la Laguna – España. **La cual** se circunscribe a describir la relación entre las barreras actitudinales de las PCD (Personas Con Discapacidad) y su actividad laboral, a través de una revisión teórica de los principales estudios realizados en los últimos 15 años (p. 47-48).

3.2. A NIVEL NACIONAL

Tesis titulada **“Inclusión laboral de personas con discapacidad visual, socios de la unión de ciegos Arequipa, 2012 - 2013”**. Presentada por GARATE SOUZA LUCIA (2014)

La presente investigación presenta como las barreras que impone la sociedad a las PCD visual genera altos grados de exclusión social, además de existir una brecha social para el acceso al empleo, educación, entre otros. En los resultados obtenidos podemos apreciar que la mayoría de socios de dicha asociación consideran que no se está dando el cumplimiento de la ley y no sintiéndose en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto de la población.

3.3. A NIVEL LOCAL.

Tesis presentada por PEREZ VALDEZ IMELDA ROSARIO, (2015), con el título: **“INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA”**, Tesis de Pre-Grado, sustentada en el Universidad Nacional del Altiplano Puno – Perú en la cual realizo una investigación de casos y se propuso una reforma a la Ley 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad (p. 93-94).

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno – 2017.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar y analizar los factores sociales que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
2. Identificar y analizar los factores actitudinales que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
3. Identificar y analizar los factores políticos que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. PERSONA CON DISCAPACIDAD

2.1.1.1. CONCEPTO

El concepto de discapacidad, según Lagerwall (2006) ha evolucionado en el tiempo a través de tres (3) etapas históricas que se mencionan a continuación:

“El concepto médico donde los expertos (médicos) con sus intervenciones iban a hacer todo lo posible para rehabilitar la persona con discapacidad. Para utilizar los expertos al máximo, las personas con discapacidad (los pacientes) deberían estar en instituciones”

Según Cáceres (2004) bajo esta perspectiva la discapacidad es considerada como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales, encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio en su conducta.

El concepto social significa que se tenía como “objetivo que la persona debería regresar a la sociedad. La rehabilitación estaba organizada de tal forma que la persona podría superar las barreras de la sociedad” (Lagerwall, 2006, p.3).

Con el pasar de los años, el concepto social evolucionó de tal manera que la discapacidad comenzó a ser entendida según Cáceres (2004) como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa inclusión de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. La atención de estas necesidades, hace inminente la actuación y la responsabilidad social, se deben hacer las modificaciones necesarias para que estas personas puedan gozar de una participación plena en todas las áreas sociales. Bajo esta concepción se plantea que la sociedad se debe adaptar para poder lograr el acceso de las personas con discapacidad.

A través de esta evolución se puede observar que en un comienzo la discapacidad era vista como una condición propia de la persona y que debía ser atendida sólo por especialistas en el área. Con el pasar de los años, se puede apreciar que esta concepción ha cambiado ya que en la actualidad se considera que es la sociedad la que debe intervenir en la atención y se debe adaptar a las condiciones de las personas con discapacidad mejorando a través de su actuación la inclusión de estas personas, permitiéndoles la participación en todas las áreas sociales.

Es importante destacar el esfuerzo de varias organizaciones por proponer una definición universal de discapacidad, sin embargo no debemos dejar a un lado las definiciones propuestas por otros autores para, de esta manera, lograr un mayor entendimiento del concepto de discapacidad.

Según la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que está vigente a nivel internacional y es la que recoge la

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “CDPD”) de la cual el Perú forma parte. Respecto al concepto de la palabra “discapacidad” adopta un modelo social de discapacidad, por ello lo define como: *Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

Según La Organización Mundial De La Salud (OMS); define el concepto de la discapacidad bajo la siguiente premisa: “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”. (OMS: 2011)

Estas definiciones aportan un gran cambio al concepto de discapacidad: se pasa de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial.

La Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad define a la persona con discapacidad como: Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las

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

De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

2.1.1.2. ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD

Es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad, las que son:

- a) **Genéticas:** Son transmitidas de padres a hijos.
- b) **Congénitas:** Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.
- c) **Adquiridas:** Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p.7)

2.1.1.3. TIPO DE DISCAPACIDAD

La clasificación de las discapacidades que sufren un grupo de personas según la OMS son los siguientes:

- a) **Discapacidad física** (pérdida de movimiento corporal): Ésta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son

secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones. (Art. 49 de la Ley N° 29973)

Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.) (Ministerio de Relaciones Laborales, Ecuador 2013)

Entre algunas de las discapacidades físicas más comunes podemos encontrar:

a.1) Lesión medular.- Se presenta en la medula espinal, es un daño que puede darse por una enfermedad o por un accidente y origina la pérdida de algunas de las funciones motoras y/o sensibilidad, estas pérdidas se presentan por debajo del lugar donde ocurrió la lesión.

a.2) Esclerosis múltiple.- Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una alergia de una parte del sistema nervioso central, afectando los nervios que están recubiertos por la capa de mielina. Se llama esclerosis porque hay endurecimiento o cicatriz del tejido en las áreas dañadas, y múltiple porque se afectan zonas salpicadas del sistema nervioso central, donde los síntomas pueden ser severos o leves,

los cuales pueden manifestarse con una periodicidad impredecible y errática, diferente en cada paciente.

a.3) Parálisis cerebral.- Es un trastorno que compromete las funciones del cerebro y del sistema nervioso como el movimiento, el aprendizaje, la audición, la visión y el pensamiento. Es causada por lesiones o anomalías del cerebro.

a.4) Amputación.- Es la pérdida de una parte del cuerpo, generalmente un dedo de la mano o del pie, un brazo o una pierna, que ocurre como resultado de un accidente o lesión. Hay distintas complicaciones asociadas con la amputación de una parte del cuerpo; entre las más importantes están las hemorragias, el shock y las infecciones.

a.5) Poliomielitis.- Es una enfermedad muy contagiosa causada por un virus que invade el sistema nervioso y puede causar parálisis en cuestión de horas. El virus se transmite de persona a persona, principalmente por vía fecal-oral o, con menos frecuencia, a través de un vehículo común, como el agua o los alimentos contaminados, y se multiplica en el intestino. Los efectos que produce son: parálisis irreversible (por regla general, de las piernas) y atrofia muscular.

b) Discapacidad sensorial (pérdida parcial o total de algunos de los sentidos): comprende a las personas con deficiencias visuales, a las personas sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

La categoría 'discapacidad sensorial' incluye a quienes presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje.

Dentro del grupo de las deficiencias sensoriales se incluyen, colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza. Las deficiencias auditivas

presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio.

b.1) Discapacidad Visual.- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones se refiere a personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

b.2) Discapacidad Auditiva.- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

b.3) Discapacidad del Lenguaje.- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

c) Discapacidad mental o intelectual las personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. (Art. 49 de la Ley N° 29973)

Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc. (Recuperado de la página de la OMS el 30 de abril del 2015 de: ww.who.int/countries/per/es/)

d) Multi-discapacidad.- Conjunto de dos o más discapacidades asociadas, de orden físico, sensorial, intelectual, emocional o de comportamiento social, que afectan su desarrollo en diferentes grados, convirtiéndolo en un ser único, y no en la suma de discapacidades. La multidiscapacidad, se caracteriza por la concurrencia en una misma persona de varias deficiencias (intelectual, física, sensorial) y a cualquier combinación de dos o más discapacidades (parálisis cerebral, sordoceguera, autismo y retraso en el desarrollo). (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 2)

2.1.2. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es de gran importancia aclarar el concepto de inclusión laboral para entender esta investigación. La inclusión laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inclusión laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. (Pérez, 2011, pp. 106-107).

La inclusión laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo (Acuña Alvarez, Miguel Angel. 2016, pp. 106-107).

Otros autores también han tratado de definir el concepto de inclusión laboral desde la perspectiva de la discapacidad tal es el caso de Jordán de Urríes (2003), que lo define como un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y

horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (p.1).

2.1.2.1. Normativa Internacional.

Los principales instrumentos jurídicos e iniciativas de políticas relativas al derecho al trabajo de las personas con discapacidades son de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo de Europa y la Unión Europea. Incluye la Declaración y Programa de Acción de Viena adoptados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 y la Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 1995.

A nivel de Naciones Unidas, el criterio previo sostenía que ya existían suficientes instrumentos jurídicos que garantizaban los derechos humanos, incluidos el de las personas con discapacidad. No es sino hasta diciembre de 2001 que la Asamblea General decide establecer un Comité Especial para “examinar las propuestas de una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad”. Dicho comité, al cabo de ocho sesiones, concluyó la misión de su mandato, logrando la aprobación de la Convención y su correspondiente Protocolo Facultativo.

La Convención, la cual consta de cincuenta artículos en total, precisa su objetivo y los destinatarios de su amparo en el primer artículo del documento:

“Artículo 1º.- El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos

humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Otros artículos de la convención sobre empleo de las personas con discapacidad según ONU.

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; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual

valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

f) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

g) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

h) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

i) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

j) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de

condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. Recuperado el 29 de diciembre del 2014 de: (www.conadisperu.gob.pe)

Artículos del convenio 159 (OIT), sobre la readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3º.- Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4º.- Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos. *Recuperado el 29 de diciembre del 2014 de: (www.conadisperu.gob.pe)*

Artículo 7.- Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 9.- Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional,

la colocación y el empleo de personas inválidas. Recuperado el 29 de diciembre del 2014 de: (www.conadisperu.gob.pe, pág. 2014)

2.1.2.2. Normativa Nacional

Los referentes más lejanos sobre legislación en materia de discapacidad en el país se remontan a dos instrumentos legislativos: el primero de ellos, emitido durante el primer gobierno de Manuel Prado y Ugarteche (1939-1945), y el segundo, dado por el gobierno de la Junta Militar de Gobierno presidida por el General Nicolás (Calderazzi Carrizo, Alexander 2013).

La Ley N° 10 123, promulgada el 29 de diciembre de 1944, establecía un gravamen adicional a la cerveza producida en el país y a la importada del extranjero “para dedicar el producto a la liberación moral, económica y cultural de los peruanos víctimas de la ceguera”. Por su parte, el Decreto Ley N° 14560, emitido el 11 de julio de 1963 durante el régimen militar, disponía que “las reparticiones del Estado proporcionen ocupación remunerada, a los lisiados recuperados e invidentes capacitados”.

A pesar de estos esfuerzos de carácter normativo, es a partir de la Constitución Política del Perú de 1979 donde se empieza a tener, desde la perspectiva legislativa, una mirada más integral sobre la situación de las personas con discapacidad en el país, al incorporar iniciativas de carácter nacional e internacional. La participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad, lideradas por Antenor Montalván Miranda, así como la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General en su resolución 3447 del 9 de diciembre de 1975, fueron gravitantes para la incorporación de los derechos de este segmento de la población en el texto constitucional.

La Carta Magna de 1979, es la primera norma de rango constitucional de un país latinoamericano que reconoce los derechos de las personas con discapacidad. El espíritu de la misma se recoge en el artículo siguiente:

“**Artículo 19º.**- La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Las entidades que sin fines de lucro prestan los servicios previstos en este régimen, así como quienes tienen incapacitados a su cargo, no tributan sobre la renta que aplican a los gastos correspondientes.

Tampoco tributan las donaciones dedicadas a los mismos fines.(Constitución Política del Perú de 1979. Capítulo I. De La Persona, 1979)

El artículo 19º del texto constitucional fue la base para la posterior emisión de una primera generación de normas legislativas sobre discapacidad, gracias a las iniciativas particulares lideradas por organizaciones de personas con discapacidad. Pueden mencionarse las siguientes:

- Ley N° 23285, Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales.
- Ley N° 24067, Ley de Promoción, Prevención, Rehabilitación y Prestación de Servicios al Impedido, a fin de Lograr su Integración Social.
- Ley N° 24759, que Declara de Interés Social la Protección, Atención y Readaptación Laboral del Impedido.

Artículos de la Constitución Política del Perú de 1993 que hacen referencia al trabajo.

Una segunda generación de normas sobre discapacidad en el país se derivaría del marco que proporcionó la Constitución Política del Perú de 1993, la misma

que consagra los derechos de las personas con alguna discapacidad o limitación en los siguientes artículos:

“**Artículo 7°.**- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.”

“**Artículo 16°.**- Tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados.

El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudios así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. Supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación. Es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas.

Se da prioridad a la educación en la asignación de recursos ordinarios del Presupuesto de la República.”

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades sin discriminación.

- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Recuperado el 22 de diciembre del 2014 de:

www.congreso.gob.pe)

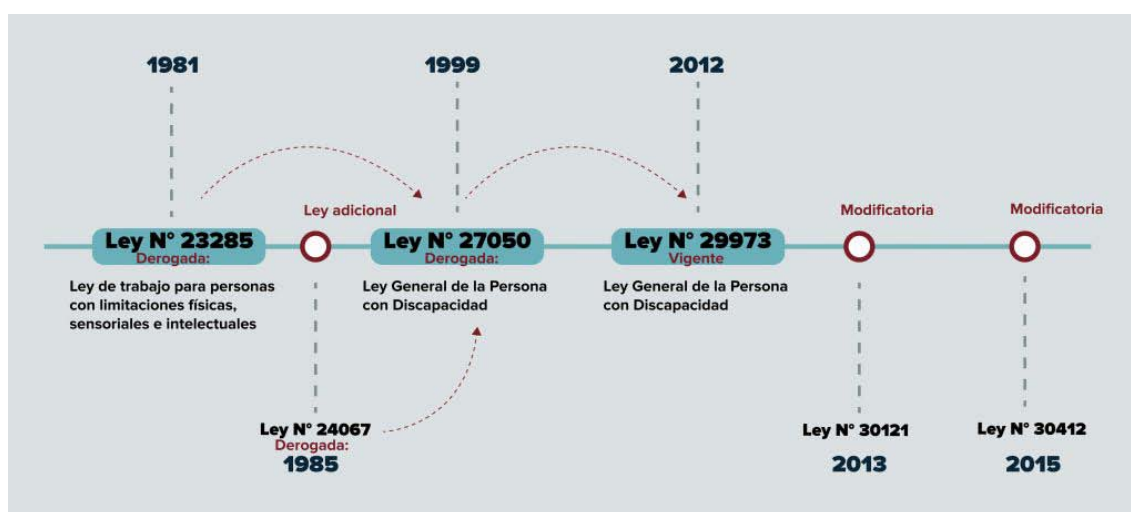
Entre los dispositivos legales derivados de la Carta Magna de 1993, podemos mencionar a los siguientes:

Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad. Esta norma crea también el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

- Ley N° 28164, Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (24 de diciembre de 2012).

Resumen del Marco Normativo

Nacional



Fuente: Disiswork, (2017)

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

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

Principales elementos de la Ley N° 29973

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

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

DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP, aprueba el reglamento de la Ley 29973.

El Reglamento de la Ley N° 29973 fue desarrollado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en conjunto con representantes del Gobierno Central y aportes de distintas organizaciones especializadas en personas con discapacidad.

La finalidad del reglamento es lograr que, en condiciones de igualdad, las personas con discapacidad puedan desarrollarse de manera plena y efectiva en el todo ámbito de su vida. Todo esto en conjunto con una promoción y protección de sus derechos.

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

Principales elementos del Reglamento:

- Las Competencias del Estado, su rol y recursos disponibles: Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobiernos Locales en colaboración con organismos como la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI y el CONADIS.
- Principales derechos de la Persona con Discapacidad.
- Principios de Accesibilidad: Diseño urbano, ambientes y rutas, estacionamientos, transporte público, entre otros.
- Decretos respecto a la Salud y Rehabilitación, Educación y Deporte y Trabajo y Empleo.

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

Aplicación de cuota de empleo para el ámbito privado:

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

Beneficios de la Ley N° 29973 en términos laborales

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

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

La citada norma, además de incorporar los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo en la legislación nacional, establece beneficios en favor de dicho segmento de la población, tales como el establecimiento de cuotas de empleo

del 5% como obligación de las entidades públicas y del 3% en la actividad privada, derecho a pensiones no contributivas para personas con discapacidad severa, entre otros. A su vez, precisa las funciones de la Oficina Regional de Atención a las Personas con discapacidad (OREDIS) y de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

La norma también crea el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS), como un sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento

2.1.3. PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad intervienen distintos factores como la familia, en la aceptación de la discapacidad de un miembro del hogar, la construcción de una determina forma de convivencia donde la persona con alguna discapacidad deberá adecuarse a su forma de vida, mentalizarse que la discapacidad no es sinónimo de estancamiento, dependencia, sino más bien el comienzo de una nueva etapa donde tendrá que potenciar el desarrollo y la utilización del resto de los sentidos para comprender su discapacidad, logrando autonomía en su en su desenvolvimiento en diferentes esferas sociales: la escuela, los institutos o la universidad, el entorno donde la persona adquiere el conocimiento y habilidades necesarias para su incorporación al mundo laboral, en ambientes adecuados con un enfoque inclusivo.

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado,

con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.(Artículo 45.1 de la LGPCD)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales **promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad**, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. (Artículo 45.2 de la LGPCD)

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

Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad **orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo**. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. (Artículo 46.2 de la LGPCD)

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

2.1.3.1. MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad. (Artículo 47.1 de la LGPCD)

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (Artículo 47.2 de la LGPCD)

- **Bonificación en los concursos públicos de méritos**

En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad. (Artículo 48.1 de la LGPCD)

Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. (Artículo 48.2 de la LGPCD)

- **Cuota de empleo**

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. (Artículo 49.1 de la LGPCD)

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

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

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

- **Ajustes razonables para personas con discapacidad**

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas

de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. (Artículo 50.1 de la LGPCD)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (Artículo 50.2 de la LGPCD)

Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Artículo 50.3 de la LGPCD)

2.1.3.2. PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los centros ocupacionales constituyen el primer escalón de la formación laboral, son concebidos como el mecanismo de paso al centro especial de empleo. Los centros ocupacionales surgen como un establecimiento que tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con discapacidad que le impide integrarse provisionalmente o definitivamente en un centro especial de empleo o en una empresa ordinaria, mediante la realización de trabajo en un régimen lo más parecido al normal de cualquier otro centro

laboral y mediante la aplicación de los tratamientos especializados que su discapacidad demanda. (Propoli, 2008 c.p. Tejeiro, 1995, p.85)

A pesar de que de que el objetivo primordial de estos centros no es la actividad laboral, la “habilitación profesional constituye un medio para alcanzar la integración personal y social que permitirá el acceso a un centro especial de empleo o a una empresa ordinaria” (Tejeiro, 1995, p.84).

Los centros especiales de empleo son definidos por Tejeiro (1995, p.83) como aquellos centros cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo normal. Estos centros la mayoría de las veces son dependientes de asociaciones o instituciones. En ellos, se trabaja a tiempo completo en ciertas actividades industriales, pero la diferencia está en que el trabajador no se expone a situaciones tan estresantes, más propias del empleo normalizado. (Tejeiro, 1995)

Luego tenemos el empleo con apoyo, surge como una línea alternativa a los centros ocupacionales y a los centros especiales de empleo. La importancia de esta nueva opción reside no sólo en el esfuerzo de conseguir un puesto de trabajo, sino en el “valor ejemplarizante que puede tener en el que un grupo de trabajadores sean testigos de la eficacia laboral de los empleados con discapacidad” (Verdugo, 1993 c.p. Tejeiro, 1995, p.88)

“La integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las

posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea” (Jordán de Urríes, 2000 c.p Verdugo y Jordán de Urríes, 2002, p.48).

Sin embargo, Verdugo y Jordán de Urríes (2003) (p.16) plantean que la meta de cada una de estas alternativas de inserción laboral ofrecidas para personas con discapacidad debe establecerse en el empleo integrado, ya sea empleo normalizado, empleo autónomo o empleo con apoyo (este último como metodología de inserción en el empleo normalizado). Las alternativas anteriores al empleo integrado (centros ocupacionales y centros especiales de empleo) serán tanto más positivas cuanto más sirvan como plataforma hacia el empleo integrado. Todo este proceso deberá forzosamente de acompañarse de una formación, en ocasiones previa, pero fundamentalmente ligada a las necesidades y demandas del trabajador en cada momento de su vida laboral.

Es importante destacar, que en el caso particular de esta investigación, sólo se tomaran en cuenta dos modalidades de inserción laboral para personas con discapacidad, las cuales son: el empleo con apoyo y el empleo protegido.

2.1.3.2.1. Empleo protegido

- **Definición y algunas concepciones básicas**

La modalidad de integración laboral que se denomina empleo protegido, es ofrecida para las personas que por razones personales tales como: decisión de los familiares, experiencias previas, por toma de precauciones con la finalidad de evitar maltratos o abusos de los cuales pueden ser objeto en el empleo normalizado, o que por otras razones no puedan trabajar bajo las mismas condiciones y por un mismo salario que cualquier otra persona sin discapacidad.

Como lo plantean CALDERAZZI CARRIZO, Alexander (2013) (p.58) y CENDRERO, L.A. (2017) el empleo protegido debe estar abierto a las personas que, por su discapacidad, no puedan obtener ni mantener un empleo normal, sea subsidiado o no, puede cubrir una serie de situaciones diversas, entre las cuales se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo. El empleo protegido debe tener un doble propósito: hacer posible que las personas con discapacidad lleven adelante una actividad que valga la pena y prepararlas para, tanto como sea posible, trabajar en el empleo normal. Para este fin, todas las formas de facilitar el pasaje del empleo protegido al empleo ordinario deben ser dispuestas, tales como: el establecimiento de secciones de trabajo protegido en centros de trabajo o centros de trabajo en talleres protegidos o centros de trabajo dentro de empresas comunes, el traslado individual o colectivo de trabajadores de talleres protegidos o de centros de trabajo a empresas comunes.

Por otro lado, según De Lorenzo (2004), la modalidad de empleo protegido se considera una medida eficaz, en gran cantidad de países como oferta de empleo a personas con discapacidades más severas evitando así la exclusión laboral, lo que sugiere que esta modalidad continuará siendo una vía fundamental de inserción laboral para personas con discapacidad, tomando en cuenta que en actualidad siguen existiendo barreras y dificultades para el ingreso a empresas normalizadas de estas personas.

Adicionalmente como lo señala Zribi (s/f), el empleo protegido debe cumplir con tres requisitos fundamentales que sirven para determinar que está cumpliendo con todas sus funciones:

1. Los centros de trabajo protegido deben servir como centros de socialización.
2. Deben proponer distintas formas de empleo desde el tradicional empleo protegido intramuros, hasta formas ligeras e integradas en entornos ordinarios, lo que suele denominarse trabajos semi-protegidos, empleos acompañados o empleos asistidos.

Los centros de trabajo protegido deberán servir como base de apoyo para desarrollar soluciones alternativas y operaciones de inclusión, sin desvalorizar por ello a los trabajadores discapacitados que no consigan ejercer un empleo normal.

- **Tipos de empleo protegido**

Dentro de la categoría de empleo protegido se encuentran los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo.

Centros ocupacionales.- Como se mencionó anteriormente, estos centros constituyen el primer escalón de la formación laboral, son concebidos como el mecanismo de paso al centro especial de empleo. Los centros ocupacionales surgen como un establecimiento que tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con discapacidad que le impide integrarse provisionalmente o definitivamente en un centro especial de empleo o en una empresa ordinaria, mediante la realización de trabajo en un régimen lo más parecido al normal de cualquier otro centro laboral y mediante la aplicación de

los tratamientos especializados que su discapacidad demanda (Pineda, 1989 c.p. Tejeiro, 1995, p.85).

Los centros ocupacionales sirven además como agente socializador, es decir, ayuda a la persona con discapacidad a “integrarse plenamente y cada día en la sociedad en la que vive” (Tejeiro, 1995, p.85).

Esto se logra en la medida en que al individuo se le otorgue la responsabilidad de promocionarse y proyectarse dentro de la comunidad donde vive, con el objetivo de que tengan la misma participación en la vida social que el resto de la población haciendo que los individuos con discapacidad desarrollen mejores niveles de autoestima y de autoconfianza (Tejeiro, 1995).

Centros especiales de empleo

Al referirse a los centros especiales de empleo se trata de aquellos lugares cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo normal (Tejeiro, 1995, p.83).

La Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla, La Mancha (2009), por otro lado plantea que estos centros son instituciones de integración laboral y se consideran elementos básicos integradores de las personas con discapacidad en el denominado mundo ordinario de trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales (s/p).

Así mismo, podemos señalar como plantea Jurado (1996), tanto los centros ocupacionales y los centros especiales deben ser tomados como opciones de transición para permitir que las personas con discapacidad tengan la opción de ingresar a una empresa normalizada que les permita relacionarse y trabajar con personas que no posean ninguna discapacidad. A su vez Moore, McCuller y Salzberg (1988) c.p., Jurado 1996) agregan que un componente importante de la transición debe ser la preparación para el trabajo, no podemos obviar que un objetivo fundamental de los centros de trabajo protegidos debe consistir en el perfeccionamiento, mediante la instrucción, de los trabajadores discapacitados que tienen potencial para el empleo competitivo (p.121).

De igual manera es importante mencionar, que para las personas con discapacidad el paso por un taller protegido puede ser un excelente punto de partida para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor” (De Lorenzo, 2004, p.78).

Por otro lado, existen algunos autores que señalan algunas críticas y constantemente se cuestionan acerca de la efectividad de este tipo de programas, entre ellas se destacan las siguientes:

Este tipo de empleo no proporciona resultados significativos, es decir, que la remuneración es considerada una gratificación más que una recompensa acorde con el trabajo que se realiza (Kregel y Dean, s/f, c.p. Bellamy et tal, 1986).

Los programas de empleo protegido aíslan innecesariamente a los individuos del resto de la comunidad, en consecuencia, esta segregación contribuye a que estas personas posean bajas expectativas así como actitudes negativas con respecto al trabajo (Kregel y Dean, s/f, c.p. Wehman, 1981)

Una vez que las personas están en el empleo protegido, son muy pocas las personas que son capaces de avanzar al empleo normalizado. Además de que el impacto que tiene esta modalidad de empleo sobre la productividad y la integración comunitaria de las personas con discapacidad no es significativo (Kregel y Dean, s/f, c.p Murphy & Rogan, 1995).

Como reacción a estas críticas es que más adelante surge la modalidad de empleo con apoyo para integrar a las personas con discapacidad al mundo laboral, la cual se explicará a continuación.

2.1.3.2.2. Empleo con apoyo

- **Historia**

Es importante saber, que la historia del empleo con apoyo es obtenida de la European Union of Supported Employment presentada en el Folleto Informativo y Modelo de Calidad (s/f), en donde se plantea que el empleo con apoyo se desarrolla en los EEUU y Canadá durante las décadas de los setenta y los ochenta. Aunque en sus inicios su objetivo principal era ayudar a personas con discapacidades intelectuales a conseguir un empleo ordinario, en años posteriores el empleo con apoyo ha mostrado ser de gran importancia para ayudar a otros grupos que normalmente tienen dificultades en conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Los orígenes del empleo con apoyo se remontan a las actividades de rehabilitación y formación profesional, dirigidas por organizaciones de servicios de trabajo protegido, centros de actividades e instituciones públicas. La principal tarea de este sistema de rehabilitación consistía en formar al cliente y en darle una preparación con el fin de dotarlo de las capacidades necesarias para poder formar parte del mundo laboral ordinario. Tras esta preparación y

formación profesional, las personas discapacitadas se consideraban candidatas a un empleo.

Hacia el final de la década de los setenta comienza a reconocerse que los métodos clásicos de formación y emplazamiento, de rehabilitación ocupacional y formación no son los más adecuados para la inclusión de las personas discapacitadas en el mercado laboral ordinario. Así, se hace evidente que, en el caso de las personas discapacitadas, la posesión de aptitudes y destrezas para realizar un trabajo no son por sí mismas suficientes para conseguir y mantener un empleo en el mercado laboral. Es por esta razón, por la que se introduce el concepto de *“preparador laboral”*. La tarea de éstos consistía en ofrecer un apoyo estructurado a la persona con discapacidad dentro su medio laboral. Este apoyo podía ser de naturaleza variada, pudiendo consistir en una formación profesional dentro del lugar de trabajo, educación en el trato social, asistencia en los desplazamientos al o desde el trabajo, así como cualquier otro tipo de apoyo necesario para alcanzar el éxito en el trabajo, no sólo para la persona discapacitada, sino también para el empresario. Así, el modelo de *“preparador laboral”* supuso una innovación dentro de la práctica de rehabilitación. Ello es debido a que los preparadores laborales están presentes en el lugar de trabajo apoyando a las personas discapacitadas en su adaptación al nuevo empleo, formación y educación.

Detrás del concepto del *“preparador laboral”* está la idea de que hay que colocar primero a los participantes en un puesto de trabajo y sólo luego darles una formación en la realización de tareas específicas (emplazamiento y formación). Sin embargo, a las primeras misiones en lugares de trabajo no protegidos normalmente le siguieron estrategias de emplazamiento y ruego

(dada la falta de certeza sobre la continuidad de los participantes en sus puestos de trabajo). Es por esta razón, por la que posteriormente se desarrolló la estrategia de emplazamiento - formación–mantenimiento“. En esta estrategia se trata de alcanzar un nivel adecuado de estabilidad en el puesto de trabajo, y es sólo entonces cuando el monitor se retira dejando al trabajador a manejarse por sí mismo con el apoyo de sus colegas (soportes naturales).

Durante la década de los noventa el empleo con apoyo empieza a basarse en la idea de que las personas con discapacidades son dueños de sus propios requisitos y necesidades en el trabajo, a la vez que aumenta el número de participantes en este tipo de programas, Además, en esta década comienza a cobrar énfasis en la promoción de apoyos naturales y la formación de asociaciones con grupos de interés. De forma progresiva, la perspectiva de empleo con apoyo se ha sido basando en los principios de inclusión y de la obtención de un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario.

- **Definición y algunas concepciones básicas**

El empleo con apoyo, según Tejeiro (1995) constituye una nueva vía para la inclusión de personas con discapacidad. Es definido por primera vez en 1984 en el Developmental Disabilities Act, como empleo remunerado para personas con discapacidad para quienes es poco probable la consecución de un salario mínimo en el empleo competitivo y que, a causa de su discapacidad, necesitan apoyo continuado para realizar el trabajo en el marco natural, realizado en una variedad de contextos, principalmente lugares regulares de trabajo en el que están empleadas personas sin discapacidades, apoyado por cualquier actividad necesaria para mantener el trabajo remunerado por

personas con discapacidades, incluyendo supervisión, entrenamiento y transporte (Maldonado, S. 2004c.p. Tejeiro 1995, p.88).

Otra definición es la de Paul Wehman, quien para muchos es considerado el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, plantea que “es un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros”. (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987 c.p. Verdugo y Jordán de Urríes, 2003, p. 15)

Por lo tanto, el empleo con apoyo es considerado un empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001, p.48).

Según McGaughey y Mank (1999) c.p Verdugo y Jordán de Urríes (2003) el empleo con apoyo va dirigido a personas a las cuales:

- a. El empleo competitivo no haya tenido lugar, es decir, para personas discapacitadas que nunca han tenido la oportunidad de insertarse en un empleo normalizado.
- b. El empleo competitivo les haya sido interrumpido como resultado de haber adquirido una invalidez (por enfermedad, accidente, etc.) y quienes,

por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad pueden continuar laborando, pero que necesitan servicios intensivos de empleo apoyado. El empleo con apoyo consta de varias fases (Verdugo y Jenaro, 1993 c.p. Verdugo y Jordán de Urríes, 2003) como lo son:

1. *Planificación laboral* (estableciéndose los resultados que se desean obtener y objetivos de la persona). Durante el transcurso de esta fase, las personas con discapacidad deben desarrollar habilidades y destrezas tanto sociales como laborales, esto se realiza a través del programa de inserción de laboral.

2. *Desarrollo laboral* (analizando diferentes trabajos para ver cuál se adapta mejor a la persona). En esta fase, la empresa ofrece un cargo y las personas que intervienen en el desarrollo del programa de inserción laboral realizan un análisis del cargo con el propósito de desarrollar un perfil que se adecúe a las actividades que puedan realizar las personas con discapacidad, para posteriormente buscar dentro de sus participantes el candidato que mejor se adapte al cargo ofrecido.

3. *Instrucción* (incorporando al trabajador al puesto y enseñándole las habilidades necesarias). El preparador laboral procede a enseñarle las tareas y las funciones que deberá realizar en el puesto de trabajo al cual está siendo incorporado.

4. *Apoyo continuado* (durante el tiempo necesario). El preparador laboral debe permanecer al lado de la persona con discapacidad insertada hasta que éste considere que la persona domina completamente las tareas y funciones asociadas al puesto.

Posteriormente, el preparador laboral hará visitas de supervisión y monitoreo esporádicamente para observar su desempeño.

De igual manera, H Valls, J., Villa, M. Y Pallisera, M. (2004), señalan de manera más detallada los diferentes pasos típicos de un programa de empleo con apoyo con los momentos críticos que podemos encontrarnos. Estos pasos aparecen reflejados en el siguiente cuadro:

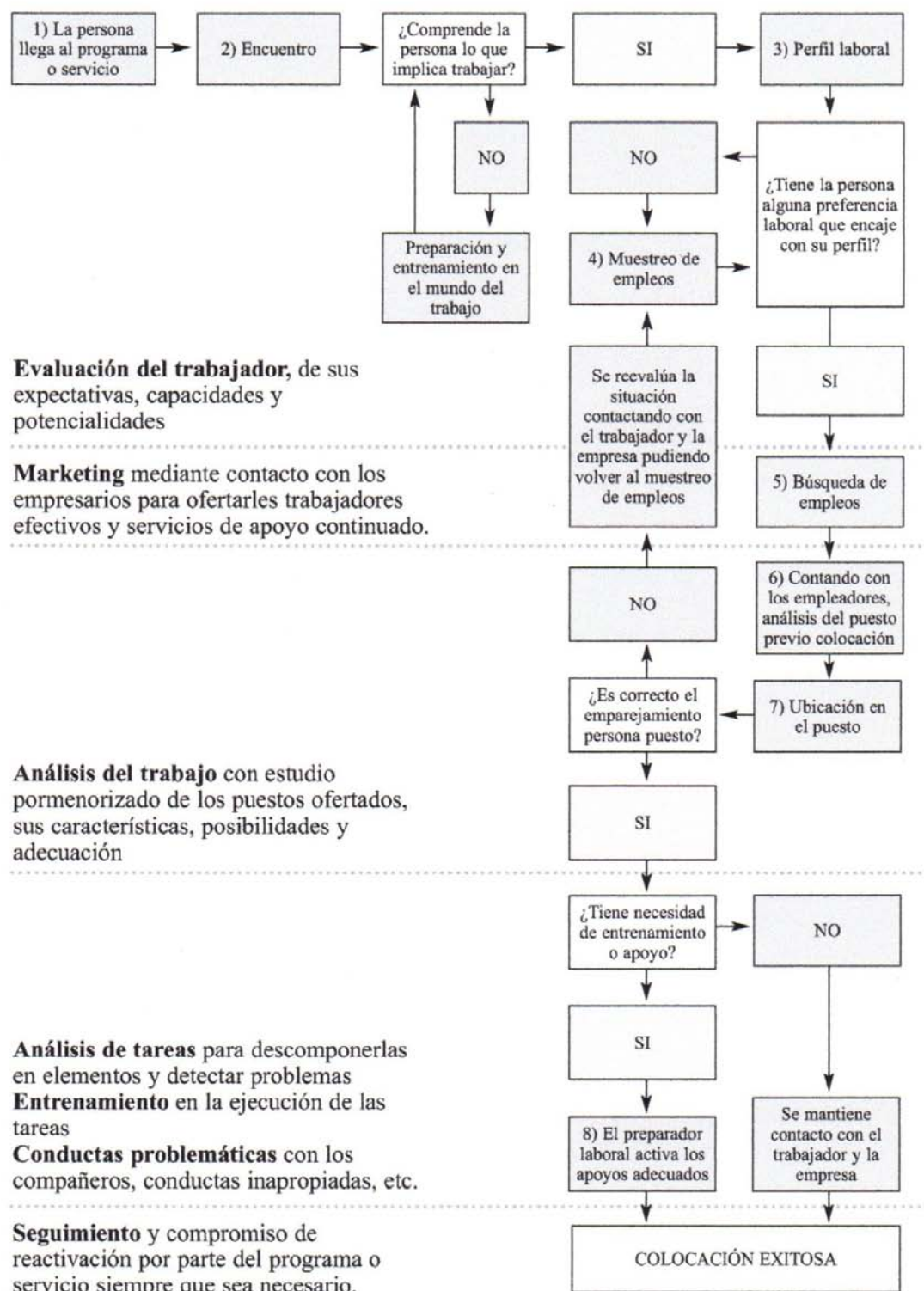


Gráfico. Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo (Verdugo y Jordán de Urríes, 2003, p.21)

Es importante aclarar, que en el transcurso de estas fases, se trata de dar el control de su propio proceso a la persona con discapacidad “integrándole en el mismo como pieza fundamental, de darle una oportunidad real de realizar elecciones, y en definitiva de poder alcanzar la autodeterminación” (Verdugo y Jordán de Urríes, 2003, p.22)

En todo este proceso, existen dos elementos fundamentales, que permiten garantizar el éxito de la inserción laboral bajo esta modalidad de empleo, los cuales son:

1. **El preparador laboral:** es considerado como una pieza clave en el desarrollo del empleo con apoyo. Es definido por la Comunidad de Madrid (s/f) como un profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada en cuestiones de acceso al puesto de trabajo, entrenamiento en habilidades laborales durante el desempeño profesional, evaluación continua y a largo plazo. Con el tiempo el preparador laboral reducirá su presencia en el puesto de trabajo, conforme el trabajador vaya estando mejor adaptado y sea más independiente en el trabajo (s/p).

El preparador laboral es considerado como un elemento fundamental ya que, es la persona encargada de realizar la inserción laboral, de proporcionar el entrenamiento en el puesto de trabajo, y además de constituir uno de los apoyos necesarios para el éxito en el proceso de inserción bajo esta modalidad de empleo.

2. **El propio apoyo:** otro elemento fundamental en el desarrollo del empleo con apoyo, es el propio apoyo, ya que según Verdugo y Jordán de Urríes (2003, p.26) “los apoyos son los elementos necesarios para que el trabajador pueda suplir los déficits derivados de su discapacidad, y afrontar de manera

exitosa su empleo". Es de gran importancia tomar en cuenta, que las tecnologías y estrategias de apoyo utilizadas tienen un gran impacto en el adecuado desarrollo de estos programas. Cuando nos referimos a tecnologías y estrategias de apoyo hablamos, por ejemplo de: el apoyo que pueda proporcionar el preparador laboral al momento de entrenar a la persona con discapacidad que próximamente será insertada en el campo laboral, o también podría ser del apoyo que pueda suministrar el mundo laboral como tal, es decir, el apoyo que puedan prestar compañeros de trabajo y empleadores a la persona con discapacidad ya cuando se encuentra trabajando de manera regular en su puesto de trabajo. Ambos elementos, como se demostró anteriormente son vitales (en el empleo con apoyo) para el correcto desenvolvimiento de la persona desde el momento en que llega a la institución que ofrece el programa de inserción laboral hasta el momento en que la persona ya se encuentra trabajando de manera regular.

Por otro lado, el empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Wehman, Sale y Parent (1992) c.p. Verdugo y Jordán de Urríes (2003):

1. *Empleo*: el propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo; sueldo, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones claves.
2. *Apoyo continuado*: el objetivo es proporcionar el soporte constante requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un futuro.

3. *Empleos, no servicios*: el énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades.
4. *Participación plena*: las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al empleo con apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado.
5. *Variedad y flexibilidad*: el empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos.

2.1.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.1.4.1. FACTORES SOCIALES

- **La Familia**

El papel que desempeñan las familias de las personas con discapacidad influye en el desarrollo de su autonomía y el desarrollo de sus habilidades.

Para Ruiz, 2012 “La familia es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se supone duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, en el cual existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia” (p.3).

“En la modernidad, se promueve el ideal de hombre libre. De acuerdo con este ideal, la familia se debe iniciar por la libre elección de los miembros de

la pareja, con relaciones inclinadas hacia la tolerancia y la armonía, lo que dará lugar a la felicidad”. (Alcover Guzman, Diego y Perez Hinojosa Vidal 2011, pp.2-9)

Ruiz, 2012) desde una concepción tradicional, se puede observar que “la familia ha sido el lugar primordial donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros” (p.4).

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos en el Artículo 16 dice que “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad” (Organización de las Naciones Unidas, 1948). Al nacer el primer ambiente social con el cual se relaciona el niño es la familia, el cual es el responsable de cuidarlo y protegerlo, pero también de integrarlo al mundo y de hacer que, a través de la enseñanza de prácticas, reglas y pautas de convivencia, pueda adaptarse exitosamente a las necesidades de la sociedad, la familia es uno de los factores que más influyen en su futuro y aún más si tiene una alteración.

Según Estrada (2012) “La familia es una célula social cuya membrana protege en el interior a sus individuos y los relaciona al exterior con otros organismos semejantes, conectando al individuo con el mundo” (p.5).

La familia es un sistema integrado donde cualquier cambio que se produzca afectará a todos y a cada uno de sus miembros. Uno de estos cambios o desadaptaciones se produce cuando nace un hijo/a con discapacidad, que tendrá unas necesidades que requerirán de una atención específica. Este nuevo cambio supone una reestructuración familiar y una adecuada adaptación que atienda a las necesidades educativas especiales del nuevo miembro, lo cual no es tarea fácil. Se trata de conseguir que el periodo adaptativo sea lo más corto posible con el fin de lograr que la familia se sitúe

como la principal educadora de su hijo/a durante los primeros años de vida.
(Ruiz, 2002, p.5)

Al concretizar estas diferentes definiciones podemos concluir que las familias cumplen un rol muy importante en ayudar al miembro que tiene alguna discapacidad a alcanzar sus derechos. Para las personas con discapacidad, la familia es el enlace a todos los aspectos de la comunidad, la escuela, la recreación, las redes sociales, la salud, etc. Por lo tanto, la familia cumple el rol de construir soportes en la comunidad y posibilitar la inclusión y autonomía de la Persona con discapacidad.

Relaciones Familiares y Discapacidad.

Las relaciones familiares son interacciones entre los miembros que integran la familia, a partir de estas interacciones se establecen lazos que permiten a los integrantes de la familia permanecer unidos y luchar por alcanzar metas propuestas. Dichas interacciones se manifiestan por medio de la comunicación, la cual permite observar conflictos y resolverlos, fijar valores, reglas, normas y funciones que regulan tanto la estabilidad como la armonía del sistema familiar. (Guerrero, 2014, p.94)

Según el Programa de Educación Especial (2002) las relaciones familiares se ven alteradas si uno de sus miembros nace o adquiere alguna discapacidad en algún momento de su vida, afectando a cada uno de los integrantes, los cuales, presentan reacciones que pueden variar dependiendo de las circunstancias particulares, que, aunque difieren según el tipo de familia y características de sus miembros la mayoría presenta etapas comunes:

- a) Conmoción: dolor, culpa, alejamiento de la persona con discapacidad.
- b) Negación: rechazo del diagnóstico, dudar de la información y buscar otras opiniones.
- c) Tristeza: desolación, ira, aislamiento, apoyar a la persona con discapacidad porque es obligación.
- d) Ambivalencia: aceptación de la persona, pero no de sus limitaciones.
- e) Aceptación: cuando la familia acepta a la persona y su discapacidad, se liberan de sentimientos de culpa, se apoyan unos a otros, se distribuyen tareas, se cree en las habilidades y discapacidades de la persona con discapacidad y se está dispuesto a trabajar y avanzar poco a poco.

Las familias que presentan un integrante con discapacidad atraviesan por todas las etapas o quedarse en alguna, lo cual puede incidir en el desarrollo o evolución del miembro con discapacidad.

Por ende, el escenario familiar es decisivo ya que proporciona el incondicional sostenimiento afectivo, material, fomenta la socialización, autonomía personal, aceptación de su discapacidad y la adquisición de un auto-concepto positivo. La familia debe aportar un ambiente propicio de confianza mutua y seguridad, respondiendo a sus necesidades de forma consistente, proporcionando el apoyo emocional y los límites claros para que aprenda a autorregular las emociones y conductas en situaciones adversas, donde aprenda a conocerse a sí mismo, a conocer a los demás, a desarrollar expectativas positivas frente al mundo.

- **Educación**

La educación no solo es un valor, sino también, un derecho y, por lo tanto, es exigible a los Estados. Está consagrado a nivel constitucional y en

distintos instrumentos internacionales por lo que se rige como una obligación al Estado a todo nivel. La educación como derecho económico, social y cultural es también un derecho para las personas con discapacidad, es innegable que las personas con discapacidad han sufrido una estigmatización social que se ha expresado claramente en el impedimento social de acceso a la educación.

La Educación de las Personas con Discapacidad en el Perú

Según la ley N° 29973, la Persona con Discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo, que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades.

La educación básica regular atiende a la persona con discapacidad leve o moderada y la Educación Básica Especial según el artículo 84 del Reglamento de la Ley General de Educación (2003) se atiende a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad severa y multi-discapacidad que, por la naturaleza de sus limitaciones, no pueden ser atendidos en las instituciones educativas inclusivas de otras modalidades y formas de educación. Con ello, contribuyen al desarrollo de sus potencialidades, en un ambiente flexible, apropiado y no restrictivo, mejorando sus posibilidades para lograr una mejor calidad de vida.

Educación de las Personas con Discapacidad

La persona con discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades. El Ministerio de Educación regula, promueve, supervisa, controla, y garantiza su

matrícula en las instituciones educativas públicas y privadas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional.

En el Perú según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS-2012) muestra preocupantes cifras de exclusión educativa. Así, el 23,6% de la población con discapacidad no tiene nivel educativo o sólo educación inicial, 40,5% educación primaria, 22,5% educación secundaria, y 11,4% educación superior (universitaria o no universitaria).

Estas cifras nos muestran la situación por la cual está atravesando nuestro país con respecto a la educación de las personas con discapacidad. En el Perú, de acuerdo a su marco normativo existe la obligación de dar atención educativa a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad en nuestro país y así posibilitar su pleno ejercicio del derecho a la educación. El sistema educativo tiene la obligación de brindar oportunidades de educación a las personas con discapacidad a través de sus diferentes modalidades educativas, en concordancia con lo establecido en la Ley General de Educación y su reglamentación. (Maldonado, 2004, pp 15-20)

El principal problema es que la mayoría de maestros no están capacitados para enseñar a niños con discapacidad.

- **Accesibilidad**

Las barreras físicas son obstáculos estructurales en entornos naturales o hechos por el hombre, los cuales impiden o bloquean la movilidad (desplazamiento por el entorno) o el acceso. Los ejemplos de barreras de físicas incluyen:

- a) Escalones y curvas que le bloquean a una persona con deficiencias de movilidad la entrada a una edificación o le impiden el uso de las aceras;

b) Equipo para mamografías que requiera que una mujer con deficiencias de movilidad esté de pie; y

c) Ausencia de una báscula que acomode sillas de ruedas o a personas con otras dificultades para subirse a ella.

- **Comunicación**

Barreras de comunicación: Las barreras de comunicación son las que experimentan las personas que tienen discapacidades que afectan la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento, y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por quienes no tienen estas discapacidades. Los ejemplos de barreras de comunicación incluyen:

(i) Mensajes de promoción de la salud escritos con barreras que impiden que las personas con deficiencias de la visión los reciban. Estas barreras incluyen lo siguiente:

- a) uso de letra pequeña o falta de versiones del material con letra grande, y
- b) no disponibilidad de Braille o versiones para lectores de pantalla.

Mensajes de salud auditivos que puedan ser inaccesibles para las personas con deficiencias de audición. Estos incluyen:

- a) Videos que no tengan subtítulos, y
- b) Comunicaciones orales que no estén acompañadas de interpretación manual (como el lenguaje por señas americano).

El uso de lenguaje técnico, las frases largas y las palabras con muchas sílabas pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas.

2.1.4.2. FACTORES ACTITUDINALES

Las barreras de actitud son las más básicas y contribuyen a otras barreras. Por ejemplo, algunas personas pueden no ser conscientes de que las dificultades para llegar o entrar a un lugar pueden limitar la participación de una persona con una discapacidad en las actividades comunes y de la vida cotidiana. Los ejemplos de barreras de actitud incluyen:

Estereotipos: Las personas a veces estereotipan a aquellos que tienen discapacidades, al asumir que su calidad de vida es mala o que no están sanos debido a sus deficiencias.

Estigma, prejuicio y discriminación: Dentro de la sociedad, estas actitudes pueden provenir de las ideas que las personas tienen acerca de la discapacidad. Las personas pueden ver la discapacidad como una tragedia personal, como algo que se tiene que curar o prevenir, como un castigo por haber hecho algo malo, o como una indicación de la falta de capacidad para comportarse en sociedad del modo que se espera.

Actualmente está mejorando el entendimiento que tiene la sociedad acerca de la “discapacidad” al aceptarla como algo que ocurre cuando las necesidades funcionales de una persona no son abordadas en su entorno físico y social. Si la discapacidad no se considera como un déficit o una limitación personal, y en cambio se la concibe como una responsabilidad social por la cual todas las personas puedan ser apoyadas para llevar vidas independientes y plenas, se hace más fácil reconocer y abordar las dificultades que todo el mundo enfrenta, incluidos aquellos con discapacidades.

2.1.4.3. FACTORES POLÍTICOS

A fin de evaluar adecuadamente las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad es necesario establecer algunos criterios básicos de clasificación. Aquí vamos a seguir la propuesta de Hills (2002), quien sugiere que es posible clasificar las políticas para las personas con discapacidad en un marco dinámico de la forma siguiente:

- *Políticas de prevención*: diseñadas con el fin de reducir los riesgos de que una persona caiga en un estado no deseable.
- *Políticas de protección*: orientadas a reducir el impacto sobre el bienestar de una persona de un evento.
- *Políticas de Promoción*: dirigidas a incrementar las oportunidades de una persona para salir de un estado no deseable.
- *Políticas de Propulsión*: diseñadas con el propósito de reforzar los beneficios de salida así como evitar el retorno a un estado no deseado.

En los apartados que siguen discutiremos, con algún nivel de detalle, la efectividad de las políticas que promueven la inserción laboral de las personas con discapacidad.

a) Políticas de prevención

Ciertamente, es muy difícil realizar una revisión completa de los instrumentos normativos existentes debido a que en la actualidad el país no dispone de una reglamentación que mantenga un conjunto de principios comunes entre todos los sectores respecto al tema bajo análisis. Coexisten un conjunto de normas sectoriales, pero no disponemos de un instrumento normativo general que sirva de referencia a un sistema nacional de seguridad y salud ocupacional (Guerrero, 2014,)

b) Políticas de protección

Las políticas de protección para las personas con discapacidad, en lo que se refiere a la temática laboral, se basan habitualmente en mecanismos anti - discriminación en el acceso y retención del empleo, así como precisiones respecto a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad frente al marco general de derechos de los trabajadores. Asimismo, consideran también esquemas de protección social que permiten el acceso a servicios y asistencia financiera para atenuar el impacto de un evento discapacitante sobre las perspectivas de ingreso y bienestar, tanto de la persona que adquiere una discapacidad como de sus familiares cercanos.

c) Políticas de Promoción

Las políticas de promoción se diseñan con el objetivo de mejorar las oportunidades de salir de un estado no deseable. En nuestro caso, ello pasa por generar condiciones para que las personas con discapacidad puedan desarrollar mayor autonomía y logren mejores perspectivas de acceso al bienestar por medio de un trabajo digno. Entre los mecanismos contemplados usualmente a fin de mejorar las oportunidades de acceso al bienestar de las personas con discapacidad, debemos tener en cuenta, además de los componentes de promoción y progreso de las leyes anti - discriminación mencionados en la sección anterior, medidas que favorezcan la contratación de trabajadores con discapacidad por medio de incentivos de naturaleza tributaria, subsidios salariales y/o de capacitación; y programas de capacitación, actualización y reconversión profesional, entre otras medidas.

La LGPCD da mecanismos de promoción del empleo, como:

- Mecanismos de promoción de las normas anti – discriminación

- Capacitación y reconversión laboral
- Medidas de fomento del empleo y programas especiales para personas con discapacidad
- Incentivos tributarios
- Sistemas de cuota
- Puntaje adicional en concursos por plazas de empleo público

d) **Políticas de propulsión**

En lo que se refiere a políticas de propulsión, la ley establece un conjunto de normas orientadas a contribuir con el desarrollo de las iniciativas empresariales de las personas con discapacidad, uno de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley concordante con el artículo 61.1 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente vinculadas postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad.

Adicionalmente, el inciso 1 del artículo 57 establece que el estado peruano promoverá el acceso de la empresa promocional de personas con discapacidad a créditos y otras fuentes de financiamiento ya sea prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica o disminuir los costos de intermediación.

De tal forma, vemos como este conjunto de medidas que benefician a las empresas promocionales de personas con discapacidad significan un incentivo para que estas contraten a las personas con discapacidad y las inserten en el campo laboral de su empresa. De tal manera que esta deducción, como bien concluye Dávila, S. (2008), no solo busca aminorar la carga tributaria de las empresas sino también promover que las personas con discapacidad sean empleadas.

Por otra parte, merece especial análisis que la nueva LGPD regula ciertos beneficios de carácter tributario para aquellas empresas que no son promocionales de personas con discapacidad. En tal sentido, el artículo 47.2 de la LGPD dispone que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que empleen a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, "MEF"). Por su parte, el artículo 50.2 de dicha ley señala, en el terreno de los ajustes razonables, que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que también será fijado por el MEF. Respecto a la regulación de los porcentajes, en noviembre del año 2013, el MEF emitió las "Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973" que se encargan de regular y precisar los alcances de estos beneficios tributarios.

Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes. Por ejemplo, en lo referente a las políticas educativas inclusivas, una revisión de 28 países que participaron en la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos comprobó que 18 de ellos proporcionaban muy poca información sobre las estrategias propuestas para incluir a los niños con discapacidad en las escuelas, o no mencionaban en absoluto la discapacidad o la inclusión. Un déficit habitual en las políticas educativas es la falta de incentivos económicos y de otro tipo orientados a que los niños con discapacidad acudan a la escuela, así como la falta de servicios de apoyo y protección social para los niños con discapacidad y sus familias.

Las barreras políticas con frecuencia están ligadas a la falta de concientización o a no hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y las actividades sean accesibles para las personas con discapacidades. Los ejemplos de barreras políticas incluyen:

- a) Negarles a las personas con discapacidades que reúnen los requisitos la oportunidad de participar o beneficiarse de programas, servicios u otros beneficios con financiación federal;
- b) Negarles a las personas con discapacidades el acceso a programas, servicios, beneficios, o las oportunidades de participar como resultado de las barreras físicas; y
- c) Negarles a las personas con discapacidades que reúnen los requisitos modificaciones razonables para que puedan realizar las funciones esenciales del trabajo para el que se postularon o han sido contratadas para realizar.

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. DISCAPACIDAD

Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (comuna condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

Cualquier restricción o falta de capacidad para llevar a cabo una actividad en la forma, o dentro del rango, considerados adecuados para las personas que se estiman como “normales” o “no discapacitadas”. (MARTÍNEZ, recuperado el diecinueve de noviembre del 2017, disponible en: http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez_perez.pdf)

La discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas.

Las personas con discapacidad, la «minoría más amplia del mundo», suelen tener menos oportunidades económicas, peor acceso a la educación y tasas de pobreza más altas. Eso se debe principalmente a la falta de servicios que les puedan facilitar la vida (como acceso a la información o al transporte) y porque tienen menos recursos para defender sus derechos. A estos obstáculos cotidianos se suman la discriminación social y la falta de legislación adecuada para proteger a los discapacitados. (Recuperado el diecinueve de noviembre del 2017, disponible en:

<http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/background.shtml>)

2.2.2. INCLUSIÓN LABORAL

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (Recuperado el 19-11-2017, disponible en: <http://www.empresainclusiva.cl/empresa.inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>)

El principal pilar de la inclusión es el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”. Inclusión, por lo tanto, significa que los sistemas establecidos proveerán acceso y participación recíproca; y que el individuo con discapacidad y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones. (Recuperado el 19-11-2017, disponible en: <http://www.incluyeme.com/tag/definicion-de-inclusion/>)

2.2.3. DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales así como en textos internacionales como la Carta social europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países.(Recuperado el 19-11-2017, disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo)

2.2.4. CUOTA DE EMPLEO

Las personas con discapacidad se enfrentan a diversas barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación en la sociedad. Aquí te explicaremos sobre la cuota de empleo para personas con discapacidad que deben cumplir las instituciones públicas y privadas.

Todas las instituciones públicas tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% del total de su personal. La persona contratada debe presentar barreras en un grado mayor o igual al 33%, las cuales constan en su certificado de discapacidad.

Las entidades tienen la obligación de promover las contrataciones de personas con discapacidad. Por ejemplo:

- Cubriendo las vacantes producidas por la renuncia, despido justificado, jubilación o fallecimiento de un trabajador con discapacidad por otra persona con discapacidad, previo concurso.
- Cuando en una convocatoria de selección de personal, exista un empate entre postulante con y sin discapacidad, y si ambos cumplen con todos los requisitos, se debe priorizar la contratación de la persona con discapacidad.

En el caso de una entidad privada, cuando esta cuente con más de 50 trabajadores, debe contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal. Al igual que en las instituciones públicas, la persona contratada debe presentar barreras en un grado mayor o igual al 33%.

En caso de incumplimiento, deberán acreditar que no se generaron nuevos puestos de trabajo o que si se generaron, actuaron responsablemente al intentar cubrir la cuota. (Recuperado el 19-11-2017, disponible en: <http://www.defensoria.gob.pe/blog/que-es-la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad/>)

En conclusión, Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal. Por su parte, las empresas privadas con más de 50 trabajadores deberán contratarlas en una proporción no inferior al 3%.

Para determinar la obligación de los empleadores privados se toma en cuenta el número de trabajadores registrados en la planilla electrónica en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

2.2.5. BONIFICACIÓN

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

Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. (Artículo 48 LGPD)

2.2.6.- DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral es la distinción que se hace en el trato entre personas que comparten un mismo trabajo, de acuerdo a criterios motivados por la raza, el color de piel, la religión, el sexo, la opinión política o cualquier criterio completamente ajeno al acto laboral en sí mismo.

La discriminación laboral es lo opuesto al trato justo y equitativo en el trabajo, lo cual es indispensable a efectos de lograr una buena convivencia que permita a todos considerar al trabajo como un lugar en el que no es una tortura ni una desgracia asistir, pero también es fundamental la ausencia de estas discriminaciones para lograr sacar la máxima productividad del trabajador: todos los estudios de las últimas épocas coinciden en que la frustración y el desgano producen exactamente lo contrario.

La discriminación en el ámbito de trabajo puede clasificarse de acuerdo a las condiciones jerárquicas de quien la recibe y quien la produce. Sucede que si bien todas son repudiables, los episodios de discriminación que se dan dentro de un eslabón jerárquico, y los que se dan desde los eslabones de más abajo hacia los de más arriba, constituyen meros episodios de discriminación.

Cuando la discriminación proviene desde los estratos superiores a los inferiores, el evento se confunde con una demostración de poder que a su vez está teñida de la habitual imposibilidad del trabajador de cambiar de trabajo, por lo que tiene un doble efecto de nocividad.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Es posible que en la Provincia de Puno, las personas con discapacidad no ejerzan su derecho a la inclusión laboral, por la presencia de factores influyentes en el proceso de inclusión laboral.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

1. Es posible que los factores sociales: Familia, educación, accesibilidad y comunicación; influyan en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
2. Es posible que los factores actitudinales: Estigmas, prejuicios y discriminación; influyan en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
3. Es posible que los factores políticos: Políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad; influya en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2.4. OPERACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (Dimensiones, Indicadores, Indicadores, Categorías, Métodos, Técnicas e Instrumento), en el Marco del MAPIC.

CUADRO N°1: Operación de la Unidad de Investigación.

UNIDAD DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	MEDIDOR	MÉTODO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Proceso de inclusión laboral de las personas con DISCAPACIDAD	1.- Ley N° 29973 - Ley de la Persona Con Discapacidad 2.- Reglamento: Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP	Derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Sector público Sector privado 	<ul style="list-style-type: none"> Se cumple No se cumple 	1. Método Dogmático	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de contenido Interpretación. Entrevista Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de análisis de contenido. Ficha de resumen. Ficha de entrevista cuestionario
Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	1.-Factor Social	1.2. Educación	Tipo de relación con la familia.	<ul style="list-style-type: none"> Muy buena Buena Regular Mala 	<ul style="list-style-type: none"> Regular Alternativa Especial Programas de capacitación Ninguno 	Modalidad de educación	

			<ul style="list-style-type: none"> • Inicial • Primaria completa • Primaria incompleta • Secundaria completa • Secundaria incompleta • Técnico completo • Técnico incompleto • Superior universitario completo • Superior universitario incompleto • Sin instrucción 				
			<p>Grado de instrucción</p>				
			<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Regular • Mala • No tiene 	<ul style="list-style-type: none"> • Barandas 			
			<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Regular • Mala • No tiene 	<ul style="list-style-type: none"> • Rampas 			
			<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Regular • Mala • No tiene 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevador o ascensor 			

<p>2.- Factor Actitudinal</p>	<p>2.1. Estigmas, prejuicios y discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Señalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Regular • Mala • No tiene 				
		<ul style="list-style-type: none"> • Software para PCD Visual (Jaws) / traductores 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Regular • Mala • No tiene 				
		<ul style="list-style-type: none"> • Estigmas 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente • Ausente 				
	<p>3.- Factor Político</p>	<p>3.2. Políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prejuicios 				<ul style="list-style-type: none"> • Presente • Ausente
			<ul style="list-style-type: none"> • discriminación 				<ul style="list-style-type: none"> • Presente • Ausente
			<ul style="list-style-type: none"> • Políticas Nacionales 				<ul style="list-style-type: none"> • Conoce • Desconoce
		<ul style="list-style-type: none"> • Políticas regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce • Desconoce 				
		<ul style="list-style-type: none"> • Políticas locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce • Desconoce 				

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque y Diseño de Investigación

3.1.1. Enfoque de Investigación.

En el caso concreto, la investigación sigue la línea cualitativa y cuantitativa, dado que, se analiza e interpreta la unidad de estudio que está integrado por la una parte teórica y una fáctica: “**Proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad**” y “**Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad**”.

3.1.2. Diseño de Investigación.

En tal sentido, la investigación ha seguido el diseño No experimental, porque se realizará sin manipular las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Transaccional o transversal, porque se recolecta los datos en un solo momento con el propósito de describir y analizar el “**Proceso de Inclusión laboral de las personas con discapacidad**” y “**Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad**” en la Provincia de Puno - 2017.

3.2. Objeto de Estudio

El objeto de la tesis planteada es: identificar y analizar los **"FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017"**, en las dimensiones de *"Proceso de Inclusión laboral de las personas con discapacidad"* y *"Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad"*

3.3. Universo de Estudio

El ámbito de estudio de la investigación está conformado, por las teorías, doctrina, y estudio de las normas referido a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno, **reconocida por la Ley N° 29973 y su Reglamento: Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP**, para ello se recurrió a los libros, revistas especializadas, artículos científicos, artículos jurídicos, ensayos jurídicos y opiniones relevantes, tanto de los autores nacionales e internacionales.

Ahora bien, para desarrollar el ámbito fáctico el universo está constituido por 2 mil ciento 75 personas de 18 a 65 años de edad con discapacidad física y sensorial que actualmente viven en la Provincia de Puno (CONADIS 2017)

3.3.1.- La población

La población de la presente investigación está constituida por las personas con discapacidad de los quince Distritos que tiene la Provincia de Puno, distribuidos de la siguiente manera:

POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Personas con Discapacidad de acuerdo a los Distritos.

Distritos de Puno	física	sensorial	mental	TOTAL
1. Acora	X	X		200
2. Amantani	X	X		40
3. Atuncolla	X	X		45
4. Capachica	X	X		130
5. Chucuito	X	X		80
6. Coata	X	X		92
7. Huata	X	X		61
8. Mañazo	X	X		42
9. Paucarcolla	X	X		38
10. Pichacani	X	X		75
11. Platería	X	X		45
12. Puno	X	X		1232
13. San Antonio	X	X		49
14. Tiquillaca	X	X		27
15. Vilque	X	X		30

FUENTE: CONADIS Regional.

ELABORACIÓN: Personal

3.3.2.- La muestra

La muestra de la presente investigación está constituida por las personas con discapacidad de la Provincia de Puno

Criterios de inclusión y exclusión

- **Criterios de inclusión**

1. Personas con discapacidad física y sensorial.
2. Edades entre 18 a 65 años de edad, (Según la población económicamente activa (PEA)).
3. Varones y mujeres que viven en la provincia de Puno

- **Criterios de exclusión**

1. Con otro tipo de discapacidad (discapacidad mental).
2. Personas con discapacidad que no se encuentren entre las edades mencionadas.
3. Que no vivan en la Provincia de Puno.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Metodología en la investigación jurídica.

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación:

a) El Método Dogmático.

En el estudio ejecutado, el objeto de análisis recayó en la identificación y análisis de los **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017**", en las dimensiones de "*Proceso de Inclusión laboral de las personas con discapacidad*" y "*Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad*"

b) El Método Sistemático.

En la investigación desarrollada el método de interpretación sistemática se utilizó para alcanzar el objetivo General y los específicos, esto es: *Determinar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad e identificar y analizar los factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017*

c) Estudio de Casos

Mediante este método se analizó las entrevistas, encuestas y un estudio de la situación real de las personas con discapacidad, los mismos que sirvieron para acreditar la base fáctica de la investigación.

3.4.2. Técnica en la Investigación Jurídica.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación:

1. Análisis de contenido
2. Interpretación.
3. Entrevista
4. Encuesta

3.4.3. Instrumentos de la Investigación

1. Ficha de análisis de contenido.
2. Ficha de resumen.
3. Ficha de entrevista
4. Cuestionario

3.4.4. Eje Temático y Unidades de estudio de la Investigación

CUADRO N° 2: Unidad y ejes temáticos de la investigación

Eje temático	Unidades de estudio
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017	1. Proceso de Inclusión laboral de las personas con DISCAPACIDAD
	2. Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad

Fuente: Elaboración de la tesista.

3.4.5. Procedimiento de Investigación (Plan de Recolección de Datos)

El procedimiento que se adoptó para la recolección de datos es el siguiente:

Primero: Se seleccionó las fuentes (directas e indirectas) tanto bibliográficas como hemerográficas necesarias para proceder con la recolección de los datos requeridos, de las cuales se consideró las principales fuentes legislativas de nuestro ordenamiento jurídico peruano, iniciando con el análisis de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”, su Reglamento Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP y las demás normas que regulan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Segundo: En el segundo paso como parte del desarrollo de la investigación, se elaboró los instrumentos de investigación jurídica (ficha de entrevista, ficha de encuesta, ficha de análisis de contenido y otros), los mismos que ayudaron a almacenar los datos recabados a través de las técnicas de investigación, estos datos recabados nos sirvieron para construir el marco teórico de la investigación (base teórica) así como también se elaboró instrumentos para analizar y sistematizar la base fáctica del estudio.

Tercero: Se seleccionó y aplicó las técnicas de investigación jurídica, de las cuales tenemos: análisis de contenido para analizar los datos recabados en los textos y páginas virtuales (libros y revistas en formato virtual PDF) sobre los factores que afectan la inclusión laboral y la situación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno en el marco de la Ley N° 29973 y su Reglamento Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Cuarto: Los procedimientos antes señalados se realizaron con la única finalidad de conseguir los objetivos de la investigación, para el primer componente se planteó el primer objetivo: Determinar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017, para este primer componente se recurrió a las fuentes primarias y directas, es así que se realizó las entrevistas a los especialistas y los funcionarios públicos encargados del sector, asimismo se aplicó la ficha de encuesta a las personas con discapacidad; para el segundo componente se planteó el siguiente objetivo: Identificar y analizar los factores que afectan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.; para ello justamente se utilizó la técnica y los instrumentos para sistematizar la información de los libros y las páginas virtuales al marco teórico, se realizó las entrevistas a los especialistas y los funcionarios públicos encargados del sector y se realizó las encuestas a las personas con discapacidad de la provincia de Puno.

Quinto.- Finalmente se procedió al análisis e interpretación de los datos obtenidos, esto considerando como parámetros, el sistema de unidades y componentes, por tratarse de una investigación de corte cualitativa y cuantitativa (mixta).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En éste capítulo de la investigación jurídica nos permitimos analizar los planteamientos doctrinarios y la normatividad que regula la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno, el análisis de la normatividad ha sido el insumo más importante de la investigación, seguido de las entrevistas y las encuestas realizadas al grupo de personas vulnerables, así también se consideró para el análisis los Decretos Supremos que regulan los procedimientos y reglamentan la inclusión laboral de las personas con habilidades especiales.

Para obtener los datos se aplicó el cuestionario (como instrumento de recojo de datos) a 1715 personas con discapacidad y 5 encargados de las Instituciones Relacionadas a Personas con Discapacidad, otra técnica usada fue la observación, que nos permitió corroborar los datos obtenidos.

Se trabajó con dos variables relacionadas con la problemática.

ANÁLISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: Proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.- Personas con discapacidad que han ingresado a laboral en la Provincia de Puno.

INCLUSIÓN LABORAL						
SECTOR	SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
SI	186	10.84	164	9.56	350	20.40
NO					1365	79.59
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

INTERPRETACIÓN y DISCUSIÓN:

De las mil 7 cientos 15 personas con discapacidad encuestadas en la provincia de Puno el 20.40% (350 personas con discapacidad) manifiestan que alguna vez han trabajado. El 10.84% (186 personas con discapacidad) ha trabajado en el sector público y el 9.59% (164 personas con discapacidad) ha trabajado en el sector privado, por el contrario un 79.59% (1365 personas con discapacidad) del total de la población encuestada, no ha accedido a un puesto de trabajo formal, pese a que el 87.98% (1509 personas con discapacidad) ha postulado a un proceso de selección de personal en el sector público y un 40.93% (702 personas con discapacidad) en el sector privado. (Anexo 10 y anexo 11), así mismo los encuestados manifestaron que postularon por sus propios medios sin la intervención ni ayuda de ninguna institución.

La Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento buscan **Fomentar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad:**

Establecen líneas de acción para el cumplimiento de la normatividad respecto de la contratación de personas con discapacidad como:

1. Implementación de la Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad: La implementación se realizará con apoyo de fuentes cooperantes nacionales e internacionales.
2. Establecer una bolsa de empleo para que las personas con discapacidad tengan una ventaja comparativa con relación otros trabajadores: Colocación de personas con discapacidad a través de PRO EMPLEO.
3. Establecer una red de Instituciones públicas y Privadas para integrar las acciones a favor de la Personas con Discapacidad:
 - Convocatoria a las instituciones públicas y privadas.
 - Talleres de sensibilización a favor de las Personas con Discapacidad.
 - Conformación de una Mesa de Trabajo con un Plan de Trabajo.

En el Perú existen tres programas de inclusión laboral:

- Programa de Capacitación Laboral Juvenil Pro Joven/Jóvenes a la Obra
- Programa de Emergencia Social Productivo Construyendo Perú/Trabajando Perú-
- Programa Especial de Reversión Laboral Revaloración Perú/Vamos Perú

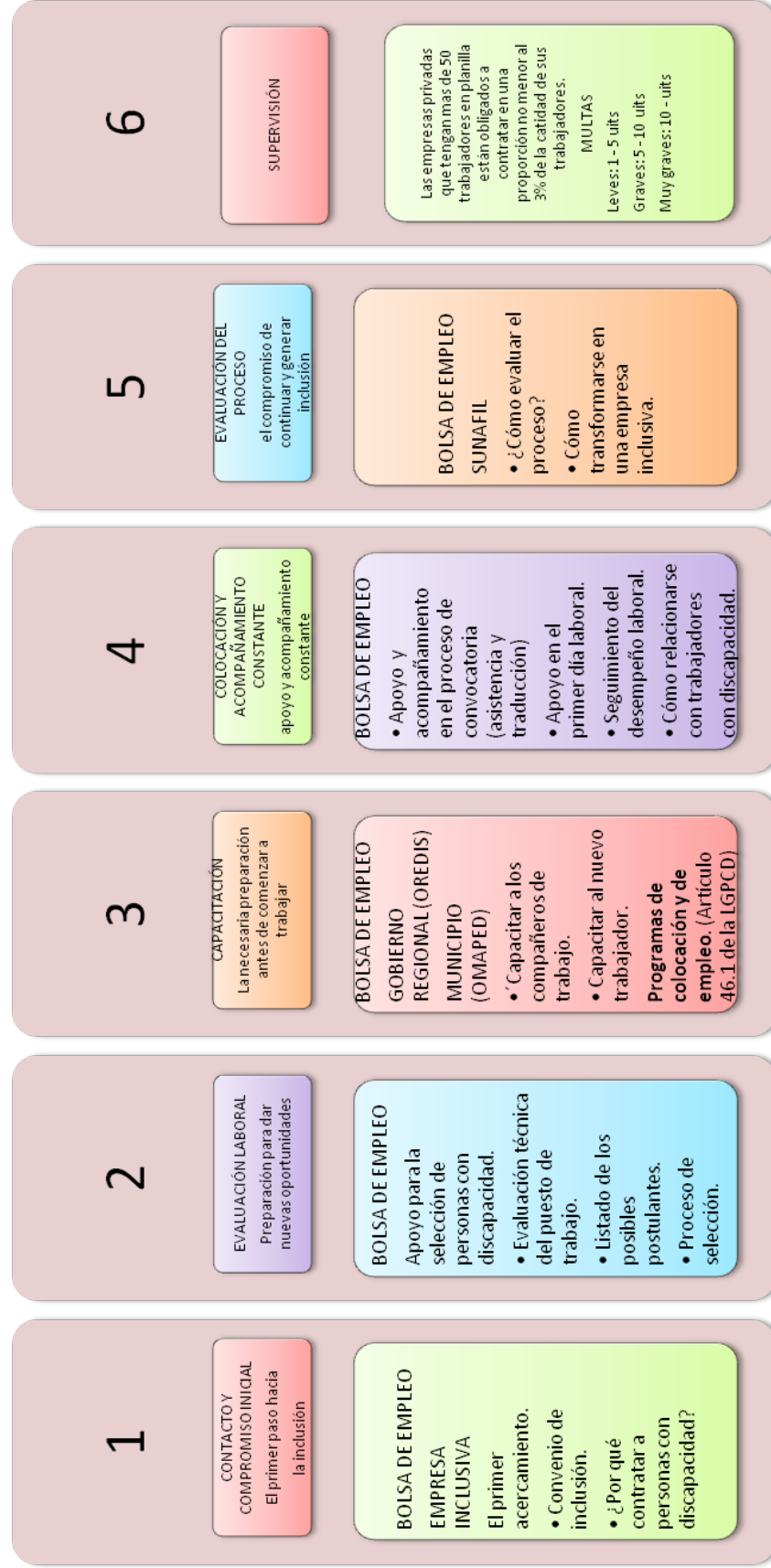
En la provincia de Puno los tres programas son dirigidos por la oficina de Promoción del Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y pese a que éstos programas actualmente están vigentes, la

directora encargada a quien se le hizo la entrevista manifestó que hasta la fecha ninguna persona con discapacidad ha accedido a éstos programas y que a su vez el personal que labora en dicha oficina no está capacitada en el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.- PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

AGENTES INTERVINIENTES:

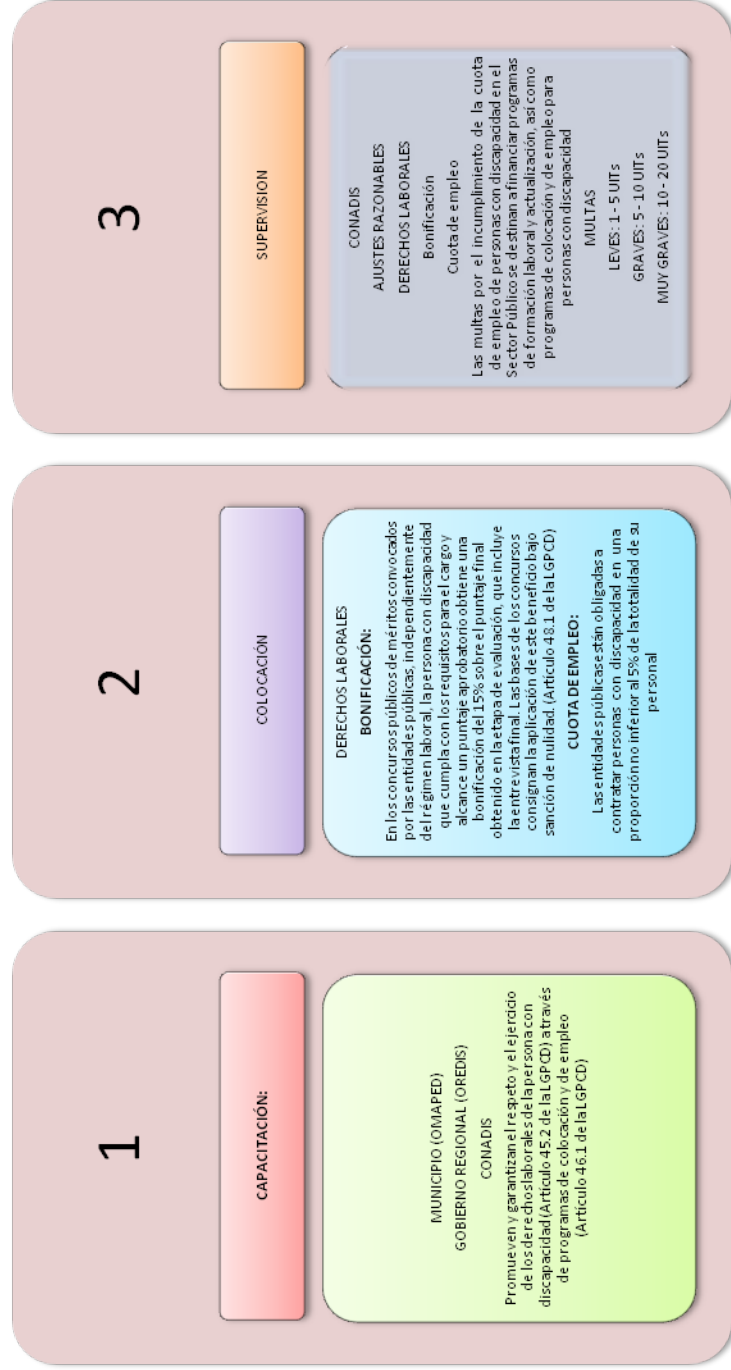
- EMPRESAS (Empresas Inclusivas – más de 50 trabajadores)
- DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – BOLSA DE EMPLEO
- SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)



3.- PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

AGENTES INTERVINIENTES:

- INSTITUCIONES PÚBLICAS
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)



INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN:

- **Beneficios laborales:**

Una de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley concordante con el artículo 61.1 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente vinculadas postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad. Adicionalmente, el inciso 1 del artículo 57 establece que el estado peruano promoverá el acceso de la empresa promocional de personas con discapacidad a créditos y otras fuentes de financiamiento ya sea prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica o disminuir los costos de intermediación.

La Lic. Jhony Vargas Gonzales encargada de la Oficina de Bolsa de Trabajo de la DRTPE – Puno, manifiesta que en el departamento de Puno hay 180 empresas privadas, de las cuales 12 son empresas promocionales de empleo, en los rubros de bancos, universidades, cajas, empresas de transporte (Julsa), empresas constructoras, clínicas, etc. Así mismo manifiesta que desde el 2012 (año que se dio la LGPCD) solo 2 personas accedieron a un puesto de trabajo mediante la oficina de Bolsa de Trabajo – DRTPE, esto es debido a que las empresas privadas hacen requerimientos de PCD con ciertas características laborales, las cuales no se tiene en registro.

ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1. FACTOR SOCIAL:

FAMILIA

FACTOR SOCIAL: FAMILIA						
CATEGORIA: TIPO DE FAMILIA						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
NUCLEAR	109	6.35	30	1.74	139	8.10
EXTENSIVO	330	19.24	89	5.18	419	24.44
MONO PARENTAL	605	35.27	190	11.07	795	46.35
RECONSTITUIDA	70	4.08	292	17.02	362	21.10
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN:

En el cuadro estadístico, se observa que el 46,35% (795 personas con discapacidad) pertenecen a una familia de tipo mono parental, el 24.44% (419 personas con discapacidad) pertenece a una familia extensiva, el 21.10% (362 personas con discapacidad) a una familia reconstituida y un 8.10% (139 personas con discapacidad) pertenecen a una familia nuclear, así mismo el tipo de relación familiar que presentan las personas encuestadas, se tiene que un 54.51% (935

personas con discapacidad) es buena, el 18.80% (314 personas con discapacidad) es regular, el 13.64% (234 personas con discapacidad) es mala y un mínimo 13.52% (232 personas con discapacidad) presentan una relación muy buena con su familia (anexo 14)

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos «La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad», la familia es uno de los factores que más influyen en su futuro y aún más si tiene una alteración.

El mayor número de personas con discapacidad encuestadas presentan un tipo de familia mono parental, la cual se constituye por uno de los padres y sus hijos, esta puede tener diversos orígenes, porque los padres se han separado y los hijos quedan al cuidado de uno de los padres, en la mayoría de los casos se quedan con la madre, ya que el padre los dejó por diversos motivos, como son la incompreensión con la madre, irresponsabilidad y abandono total del hijo y en algunos casos vergüenza por tener un hijo con discapacidad lo cual provocó el abandono de la familia, así mismo indicaron que tienen una comunicación regular, debido a que los padres se encuentran ausentes por motivos laborales, no compartiendo tiempo de ocio con su familia, generando distanciamiento entre los miembros de la familia.

2.- EDUCACIÓN

FACTOR SOCIAL: EDUCACIÓN						
CATEGORIA: MODALIDAD DE EDUCACIÓN						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
REGULAR	870	50.72	59	3.44	929	54.16
ALTERNATIVA / ESPECIAL	85	4.95	170	9.91	255	14.86
PROG. DE CAPACITACIÓ N	60	3.49	72	4.19	132	7.69
NINGUNA	99	5.77	300	17.49	399	23.26
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN:

En el cuadro estadístico se observa que 54.16% (929 personas con discapacidad) han estudiado en la modalidad de educación regular, mientras que el 14.86% (255 personas con discapacidad) han tenido una educación alternativa, un menor porcentaje de 7.69% (132 personas con discapacidad) han seguido estudios en algún programa de capacitación y por último se observa que un 23.26% (399 personas con discapacidad) no tienen estudios.

Por otro lado el 13.81% (237 personas con discapacidad) tienen primaria completa, manifestando que abandonaron los estudios por temor a la discriminación por parte de sus compañeros y la poca preparación de los

profesores para trabajar con niños que tienen discapacidad, dejándoles tareas que no van acorde a su edad, encasillándolos como incompetentes e incapaces; el 13.81% (237 personas con discapacidad) tienen secundaria completa, 3.96% (68 personas con discapacidad) tienen una educación técnico completo y el 8.74% (150 personas con discapacidad) tienen estudios superiores permitiéndoles obtener ofertas laborales de acuerdo a su perfil.

Según la ley N° 29973, la Persona con Discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo, que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades, por lo mismo se puede observar en la investigación, que hay un gran porcentaje de personas con discapacidad que obtuvieron un tipo de educación regular a pesar de las dificultades que se presentaron tanto en la infraestructura como materiales necesarios para una educación de calidad.

Según el proceso de inclusión laboral de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, las instituciones encargadas de este proceso deben **Fomentar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad**, mediante:

1. Implementación de la Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad: La implementación se realizará con apoyo de fuentes cooperantes nacionales e internacionales.
2. Establecer una bolsa de empleo para que las personas con discapacidad tengan una ventaja comparativa con relación otros trabajadores: Colocación de personas con discapacidad a través de PRO EMPLEO.
3. Establecer una red de Instituciones públicas y privadas para integrar las acciones a favor de la Personas con Discapacidad:

Así mismo, en el Perú existen tres programas de inclusión laboral:

- Programa de Capacitación Laboral Juvenil Pro Joven/Jóvenes a la Obra
- Programa de Emergencia Social Productivo Construyendo Perú/Trabajando Perú-
- Programa Especial de Reversión Laboral Revalora Perú/Vamos Perú

Según el cuadro estadístico el 7.69% (132 personas con discapacidad) han tenido acceso a una capacitación técnica-laboral por parte del gobierno local a través de las OMAPED's, ya que manifiestan que no tienen conocimiento de las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad nacional ni regional.

3.- ACCESIBILIDAD:

FACTOR: ACCESIBILIDAD						
MEDIDOR	TIENE		NO TIENE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
CATEGORÍA						
BARANDAS	482	28.10	1233	71.89	1715	100
RAMPAS	523	30.49	1192	69.50	1715	100
ELEVADOR	6	0.34	1709	99.65	1715	100
SEÑALIZACIÓN	314	18.30	1401	81.69	1715	100
SOFWARE	251	14.63	1464	85.36	1715	100
PROMEDIO	543	31.69	1172	68.29	1715	100
Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017						

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN:

Según el cuadro estadístico, se observa que 68.29% (1172 personas con discapacidad) manifestaron que las instituciones públicas y privadas no tienen condiciones adecuadas (rampas, barandas, elevador, señalización y software) para la inclusión laboral, es decir con ningún ajuste razonable en el ambiente laboral, no permitiendo la igualdad de oportunidades, impidiendo y limitando la capacidad de realizar sus funciones de manera efectiva. Estas medidas corresponden a las herramientas de trabajo, maquinaria y horarios, en función a las necesidades del trabajador con discapacidad y esto imposibilita que ellos puedan desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral, en su mayoría el 30,49% (523 personas con

discapacidad) manifestaron que únicamente se han implementado rampas en los ambientes que suelen desplazarse.

Las condiciones en el ambiente laboral son elementos que influyen en el desenvolvimiento del trabajador, estos elementos pueden ser estructurales (ajustes razonables), el ambiente social (compañerismo), personales (actitudes y motivaciones), propias del comportamiento organizacional y el entorno de trabajo saludable. Según la ley N° 29973 Se brindará atención preferente a la Persona con Discapacidad, en todos los servicios que brinde el Sector Trabajo como.

- Lineamientos que permitan una mejor accesibilidad en los diversos servicios del sector: Elaboración de lineamientos para la contratación de Personas con Discapacidad en el Sector y para mejorar la atención a Personas con Discapacidad en los servicios públicos.
 - Visitas inspectoras en materia laboral de seguridad y salud en el trabajo:
 - Realización de visitas inspectoras para verificación de cumplimiento de normas socio laborales.
 - Propuesta de incorporar como causal expresa de nulidad de despido la discriminación por discapacidad: Elaboración de una norma para considera como Despido Nulo cuando un trabajador es despedido sólo por ser Persona con Discapacidad.
4. Actualización y sistematización de información de participantes con discapacidad en los diversos programas implementados en el Sector: Se solicitará a través del Despacho del Viceministro de Promoción del Empleo, información sobre el cumplimiento de la cuota de Personas con Discapacidad

FACTOR ACTITUDINAL

FACTOR: ACTITUDINAL						
CETEGORIA: PREJUICIOS/ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
PRESENTE	1114	64.95	601	35.05	1715	100
AUSENTE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

INTERPRETACIÓN y DISCUSIÓN:

Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad busca impulsar el acceso a personas con discapacidad a puestos de trabajo dignos y con condiciones laborales adecuadas, saludables y seguras.

En el cuadro estadístico se observa que el 100% de las personas con discapacidad de la provincia de Puno considera como factor para que ellos no obtengan un puesto de trabajo, es la discriminación, prejuicios y estigmas que los encargados del proceso de selección tienen hacia ellos, entre éstos tenemos: “las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral”, “son poco productivos”, “tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad”, entre otros.

Facultad sancionadora frente a casos de discriminación de las Personas con Discapacidad: Fortalecer la legislación anti discriminación y la capacidad de sanción del MTPE ante casos de discriminación contra las personas

con discapacidad. *Desarrollar la Normativa en contra de la discriminación:*
Realización de norma con apoyo de otros organismos en contra de la discriminación hacia personas con discapacidad en el centro laboral.

- Diseñar las estrategias de comunicación para la difusión de la legislación anti discriminación y reducir los costos de transacción relacionados con la defensa de los derechos establecidos en ella: Realización a nivel local y regional de
- Campañas y eventos de capacitación dirigida al público en general con el objetivo de difundir la normatividad laboral aplicable a personas con discapacidad, además de sensibilizar a la población respecto de este grupo humano.

5.- FACTOR POLÍTICO.

FACTOR: POLÍTICO						
CETEGORIA: POLITICAS DE APOYO						
MEDIDOR	NACIONALES		REGIONALES		LOCALES	
	N°	%	N°	%	N°	%
CONOCE	58	3.38	5	0.29	50	2.91
DESCONOCE	1657	96.61	1710	99.70	1665	97.08
TOTAL	1715	100	1715	100	1715	100
Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017						

INTERPRETACIÓN y DISCUSIÓN:

Según el cuadro estadísticos del 100% de personas con discapacidad encuestadas de la provincia de Puno tenemos que el 96.61% (1657 personas con discapacidad) desconoce de las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional; el 99.70% (1710 personas con discapacidad) desconocen las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel regional y el 97.08% (1665 personas con discapacidad) desconocen las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel local, el resto que es un promedio de 2.91% (50 personas con discapacidad) tienen conocimiento de la existencia de políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus tres niveles (nacional, regional y local). En el Perú hay programas sociales para sectores vulnerables pero se adolece de un programa social exclusivo para atender a las personas con discapacidad, siendo esta población el 13% de

habitantes en el Perú, actualmente no se tiene un registro de datos actualizados de la cantidad de éste sector por la falta de interés de las autoridades

En la investigación hemos podido observar que no existen programas que promueven la inclusión laboral de de las personas con discapacidad, pero si existen entidades encargadas de proteger y hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad como son el CONADIS, OREDIS, OMAPED y SUNAFIL que han sido creadas para que por medio de ellas las personas con discapacidad puedan tener el apoyo para acceder a distintos beneficios que gozan y ayudar en el proceso de inclusión laboral, programas de capacitación laboral.

En el sector privado las entidades encargadas e involucradas en el proceso de inclusión laboral son: la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la oficina de Promoción del empleo, es ésta oficina por la cual las PCD deben recibir capacitación, apoyo y acompañamiento durante todo el proceso de inclusión, pero no se da por falta de conocimiento de los encargados de ésta oficina, no tienen un sistema de base de datos de todas las PCD que requiere un puesto laboral (con grado de instrucción, habilidades y competencias)

En el sector público las instituciones encargadas en el tema de inclusión laboral son: CONADIS con el apoyo de las oficinas OREDIS Y OMAPED´s, en la actualidad ninguna de éstas oficinas hacen seguimiento de las PCD en el ámbito laboral, la oficina de CONADIS, tiene como función principal emitir el CARNET DE DISCAPACIDAD, no tiene programas de apoyo para las PCD, la oficina de OREDIS, lamentablemente no se encuentra equipada, ni cuenta con el personal necesario como establece la ley, la oficina de OMAPED organiza talleres para las PCD, mas no está relacionados a inclusión laboral.

CONCLUSIONES

A partir de los datos y el análisis de los resultados, se encontraron varios aspectos relevantes en base a los objetivos señalados en la investigación, los cuales se pueden agrupar a manera de conclusiones y se presentan a continuación

1°. En la Provincia de Puno, las personas con discapacidad no ejercen su derecho a la inclusión laboral reconocida por la Ley N° 29973 – Ley General De La Persona Con Discapacidad, ya que de las mil 7 cientos 15 personas con discapacidad encuestadas el 20.40% (350 personas con discapacidad) manifiestan que alguna vez han trabajado, el 10.84% (186 personas con discapacidad) ha trabajado en el sector público y el 9.59% (164 personas con discapacidad) en el sector privado, por el contrario un 79.59% (1365 personas con discapacidad) del total de la población encuestada, no ha accedido a un puesto de trabajo formal, pese a que el 87.98% (1509 personas con discapacidad) ha postulado a un proceso de selección de personal en el sector público y un 40.93% (702 personas con discapacidad) en el sector privado. Así mismo es importante señalar que los avances logrados en la implementación de los instrumentos contemplados en el marco normativo vigente han sido bastante desiguales y con resultados muy modestos. A casi cinco años de la promulgación de la ley base, podría decirse que es muy poco lo que se ha avanzado realmente a fin de promover condiciones reales de inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante el marco de políticas de ayuda analizados.

2º. Entre los factores más influyentes en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno tenemos factores sociales: familiar, educación y accesibilidad; factor actitudinal: estigmas, prejuicios y discriminación y factor político: carencia de políticas que promueven la inclusión laboral de de las personas con discapacidad: nacionales, regionales y locales.

3º. De los factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno el más influyente es el factor Actitudinal ya que de la investigación se observa que el 100% de las personas con discapacidad de la provincia de Puno considera como factor para que ellos no obtengan un puesto de trabajo, es la discriminación, los prejuicios y los estigmas que los encargados del proceso de selección tienen hacia ellos, entre éstos tenemos: “las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral”, “son poco productivos”, “tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad”, entre otros.

4º. Sobre los factores sociales tenemos: el factor educación donde se observa que el 54.16% (929 personas con discapacidad) han estudiado en la modalidad de educación regular, mientras que el 14.86% (255 personas con discapacidad) han tenido una educación alternativa, un menor porcentaje de 7.69% (132 personas con discapacidad) han seguido estudios en algún programa de capacitación.

5º. Sobre el factor político se tiene que del 100% de personas con discapacidad encuestadas de la provincia de Puno tenemos que el 96.61% (1657 personas con discapacidad) desconoce de las políticas de ayuda a nivel nacional; el 99.70% (1710 personas con discapacidad) desconocen las políticas de apoyo a nivel regional y el 97.08% (1665 personas con discapacidad) desconocen las

políticas de apoyo a nivel local, el resto que es un promedio de 2.91% (50 personas con discapacidad) tienen conocimiento de la existencia de políticas de apoyo para las personas con discapacidad en sus tres niveles (nacional, regional y local)

RECOMENDACIONES

Se recomienda promover capacitaciones a funcionarios para que tengan conocimiento sobre el procedimiento de inclusión laboral de las personas con discapacidad - Ley General De La Persona Con Discapacidad Ley N° 29973, así mismo se deben implementar instrumentos de medición para realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajos sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de inclusión laboral.

Se recomienda mejorar las prácticas inclusivas en programas del MTPE. Esto constituye un elemento fundamental en la estrategia de promover la integración social de las personas con discapacidad, toda vez que han quedado demostradas las severas limitaciones que tienen los servicios tradicionales enfocados a este sector. Para ello es preciso reformar radicalmente las prácticas incluyentes que manejan los programas en la actualidad. Urge avanzar en ese sentido, más aun cuando se ha percibido que entre los funcionarios de los programas el tema de discapacidad es percibido como una carga adicional para sus ya recargadas labores.

Se recomienda al Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad (CONADIS), conjuntamente con las Municipalidades y Gobierno Regional deban realizar campañas de sensibilización con la participación de la familia y la sociedad, para que se superen las barreras actitudinales que impiden que las personas con discapacidad se integren y desarrollen una vida plena.

Se recomienda mejorar las condiciones de empleabilidad (calificación laboral) de las personas con discapacidad, considerando las brechas identificadas en los factores: social, actitudinal y político. Con el fin de promover su acceso al sector público y privado.

Se recomienda mejorar la calidad de la información estadística existente sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad. La información disponible en la actualidad no sólo es desfasada, sino que además se ha construido a partir de la concepción limitada sobre discapacidad presente en el censo de 2012. Es necesario comprometer el concurso del INEI en alianza con el CONADIS para la elaboración y posterior aplicación de un cuestionario de preguntas que sea consistente con los estándares internacionales.

Se recomienda a las empresas privadas a que respeten la cuota de empleo que dispone la ley, y que se le un trato igualitario en las convocatorias.

Se recomienda que a través de los resultados de esta investigación se pueda realizar nuevas investigaciones referentes a la inclusión laboral en personas con discapacidad, para mejorar su calidad de vida.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acuña Alvarez Miguel Angel. (2016) *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.*, Tesis de Pre grado sustentada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Alcover Guzman, Diego y Perez Hinojosa Vidal 2011, *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*, Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid – España. pp.2-9 (2011) Recuperado el 02 de Agosto del 2017 y disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>.
- Autor: Ascue, S. y Baltodano, E. (2008). “***Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad***”.
- Calderazzi Carrizo, Alexander (2013) *Discapacidad e inclusión laboral*. Universidad Católica Santa Fe.
- Cendrero Lopez, Andrés (2017) *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, Tesis Doctoral sustentada en la Universidad de Madrid – España.
- Ferreira M. Luis y Diaz, Esteban (2002) *Discapacidad, Exclusión Social y Tecnologías de la Información*.
- Guerrero Castro, Antonio (2014) *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad intelectual, Colaboración técnica*, pp. 32-36.
- IDEA, (2014) *Guía para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en los planes de gobierno*.
- Jordán De Urríes, J. F. y Verdugo, M. (2003). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Núm. 59 (2003). Consultado el 18 de septiembre de 2009. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf>
- Kregel J. y Dean D. Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long- Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities.

- [Revista electrónica]. Consultado el 20 el septiembre de 2008. Disponible en: <http://www.worksupport.com/Main/downloads/dean/shelteredchap3.pdf>
- Lagerwall, T (2006). *Encuentro Internacional contra la Discriminación*. CONAPRED. México. Consultado el 10 de julio de 2009. Disponible en: www.riglobal.org/events/Tomas_Mexico_Oct_06_Final.doc
- Maldonado Sanchez, Fidel (2004) *Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*; Lima – Perú.
- Perez Roque, Isabel. (2015) *Inclusión Laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, Tesis de Pre grado sustentado en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno – Perú*.
- PROPOLI (2008). *La inclusión de las personas con discapacidad. Sistematización de la intervención de en discapacidad: lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras intervenciones*. MIMDES-UE, Lima.
- Quiñonez Rodriguez, Carlos. (2014) *La inclusión laboral de las personas con discapacidad, Derecho & Sociedad N° 37*.
- Quiros, M. Y Peñaloza, 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*; Tesis de Pre grado sustentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Reyes Rubio Jean. (2014) *Discriminación e Inserción Laboral de personas con discapacidad visual*, Tesis de Pre grado sustentado en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- Ruiz, M.I. (2002) *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura; Tesis Doctoral sustentada en la Universidad de Extremadura – España*.
- Suarez Roque, Isabel. (2015) *Personas con Discapacidad y Actividad Laboral: El Papel de las Barreras Actitudinales*, Tesis de Pre grado sustentada en la Universidad de la Laguna de España.
- Tejeiro A. (1995) *Integración laboral del retrasado mental*. Revista Psicotema. Vol. 7. Núm 001. Consultado el 25 de Octubre de 2008. Disponible en:

http://www.recolecta.net/buscador/single_page.jsp?id=oai:dialnet.unirioja.es:ART0000075331

Urries, J. (2015) *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*, Recuperado el 10 de Setiembre del 2017 y disponible en: <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>.

Valls, J., Villa, M. Y Pallisera, M. (2004) *La Inserción de las Personas con Discapacidad en el Trabajo Ordinario. el Papel de la Familia*, Revista de Educación, núm. 334, pp. 99-117.

Verdugo Vertuto, Mario (1999) *Avances conceptuales y de futuro inmediato: revisión de la definición de 1992 de la AAMR*. Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 30 (5). Núm. 185.

ANEXOS

ANEXO N° 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	UNIDAD DE ESTUDIO	DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.
.. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017.	PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles es el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017	HIPÓTESIS GENERAL Es posible que en la Provincia de Puno, las personas con discapacidad no ejerzan su derecho a la inclusión laboral, por la presencia de factores influyentes en el proceso de inclusión laboral.	Proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad	1.- Ley N° 29973 - Ley de la Persona Con Discapacidad 2.- Reglamento: Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP		MÉTODOS: 1.- Método Sistemático 2.- Método Dogmático 3.- Estudio de casos.
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Los factores sociales influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad? 2. ¿Los factores actitudinales influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad? 3. ¿Los factores políticos influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1.- Identificar y analizar los factores sociales que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. 2.- Identificar y analizar los factores actitudinales que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. 3.- Identificar y analizar los factores políticos que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.- Es posible que los factores sociales: Familia, educación, accesibilidad y comunicación; influyan en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. 2.- Es posible que los factores actitudinales: Estigmas, prejuicios y discriminación; influyan en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. 3.- Es posible que los factores políticos: Políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad; influya en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	1. Factor social 2. Factor actitudinal 3. Factor político	TIPO O ENFOQUE: Mixto DISEÑO: No experimental	TÉCNICAS: - Análisis de contenido - Interpretación - Entrevista - Encuesta INSTRUMENTOS: - Ficha de análisis de contenido. - Fichas de Resúmen. - F. Entrevistas. - Cuestionario

ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA BIBLIOGRÁFICA PARTICULAR

“TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad”

(Informe final: Consultoría sobre trabajo y discapacidad)

1° Edición: Diciembre de 2014, Lima.

CEEDIS - CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Link:

<http://www.acervonotarios.com/files/La%20Nulidad%20de%20los%20Instrumentos%20Notariales.pdf>.

p. 211.

El presente libro es el informe que presenta el consultor Stanislao MALDONADO ZAMBRANO, un trabajo realizado para el congreso de la república, en ella expone los datos y planteamientos importantes a cerca de las personas con discapacidad en el Perú.

ANEXO N° 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA TEXTUAL

TEMA: *“Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”*.

Ficha N° 09.

Autor: Ascue, S. y Baltodano, E. (2008).

Pág. 15

“(…) A lo largo de la historia las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales.

Como sabemos, la sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse. Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social.

La concepción biomédica establecía una relación causal y lineal entre la “enfermedad” y sus consecuencias. Se enfatizaba el hecho individual, el déficit como un atributo inherente a la persona, sin considerar la influencia de otros factores claves en la ocurrencia y abordaje de la discapacidad. A partir de estas percepciones las personas con discapacidad fueron privadas del derecho a la igualdad en el acceso a servicios fundamentales como la educación, la salud, el empleo, entre otros, que favorecerían una vida digna”.

Nota: Este es uno de los tópicos que se desarrollan en la investigación, en el marco de la investigación.

ANEXO N° 04

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE RESUMEN

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO N° 05

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO”.

I.- IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS

- 1.1. Título de contenido: **“Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”**
- 1.2. Autor: Ascue, S. y Baltodano, E. (2008).
- 1.3. Lugar de edición:..... Año:..... Editorial:.....

II.- CRITERIOS DE ANÁLISIS

ARGUMENTOS
.....
ANÁLISIS
.....
OBSERVACIÓN
.....

ANEXO N° 06
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

I.- IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO.

- 1.1. -TÍTULO.....
- 1.2. - AUTOR.....
- 1.3. - LUGAR DE EDICIÓN.....AÑO.....
- 1.4. - EDITORIAL.....

II CRITERIOS DE INVESTIGACIÓN.

TEORÍA O CASO	ARGUMENTO	PAG.	ANÁLISIS

(Nota: este instrumento se ha elaborado con la finalidad de analizar las teorías, extrayendo sus fundamentos y analizando la misma desde nuestra propia perspectiva; asimismo con este instrumento se analizó los documentos: libros revistas, videos, audios, entre otros).

ANEXO N° 07

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ENTREVISTA

La presente entrevista se realiza con la finalidad de desarrollar el trabajo de investigación titulada: “FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”, en los rubros de: “*Proceso de Inclusión laboral de las personas con discapacidad*” y “*Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad*”

I. NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: Rosalinda Yaneth Jorge Calsin.

II. DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO.

Nombre: Isaías Serruto Mujica

Edad: 45 años.

Cargo: Fiscalizador de la SUNAFIL

NOTA: Se le presenta una serie de preguntas para el Representante de la Superintendencia de Fiscalización – SUNAFIL, las mismas que deben ser respondidas con objetividad.

I. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

¿Cuál es el procedimiento por incumplimiento de las normas laborales?

“
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Frente a un incumplimiento de las normas laborales por parte de las entidades empleadoras ¿cuáles son las sanciones que imponen?

“
.....
.....
.....
.....”

La sanción que se impone como consecuencia del incumplimiento de las normas, Ud. ¿Considera que es idónea?

“
.....
.....
.....
.....”

PERSONA CON DISCAPACIDAD:

¿Ud., considera que la normatividad vigente es suficiente para hacer cumplir la sanción impuesta a una determinada entidad por infracción a los derechos laborales de las personas con discapacidad? o ¿Existe un vacío legal?

“
.....
.....
.....”

¿Qué dificultades se presentan en la ejecución de la sanción impuesta a una entidad que transgrede derechos laborales?

“
.....”

¿A qué entidad corresponde imponer la sanción?

“
.....
.....”

¿Qué sugerencia brindaría Ud. para un efectivo cumplimiento de la sanción que se le impone a una entidad por el incumpliendo de la Ley 29973?

“
.....
.....
.....”

AGRADECIMIENTO.- Muchas gracias por acceder a esta entrevista y colaborar con la presente investigación.

Puno, Agosto de 2017.

ANEXO N° 08

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ENCUESTA

La presente encuesta se realiza con la finalidad de desarrollar el trabajo de investigación titulado “FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”, en los rubros de: “*Proceso de Inclusión laboral de las personas con discapacidad*” y “*Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad*”.

II. NOMBRE DEL ENCUESTADOR: Rosalinda Yaneth Jorge Calsin

III. DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO.

Edad:años.

Sexo: (F) (M)

Año de afiliación a CONADIS:

NOTA: Se le presenta una serie de preguntas para la persona con discapacidad de la ciudad de Puno, las mismas que deben ser respondidas con objetividad. Para tal efecto marcar con “X” la alternativa que considere adecuada y correcta.

CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA:

GRADO DE INSTRUCCIÓN

GRADO DE DISCAPACIDAD

1. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

() Física

() Sensorial

() Otros. (Especificar).....

INCLUSIÓN LABORAL

2. **¿Actualmente Ud. se encuentra trabajando?**
() Si
() No
3. **¿En qué sector laboró /labora?**
() Sector publico
() Sector Privado
4. **¿En los últimos cinco años Ud. ¿Se ha presentado a un puesto de trabajo?**
() Si
() No
5. **¿En los últimos cinco años ha laborado en entidades públicas y/o privadas?**
() Si
() No (pasar a la pregunta 11)
6. **¿Cuánto tiempo laboró y en que institución?**
() Menos de un año.
() Entre 1 a 2 años
() Entre 3 a 5 años
() Más de 5 años
Entidad:
7. **¿Conoce Ud., la Ley N° 29973 y su reglamento (D.S. N° 002-2014-MIMP)?**
() Si
() No
8. **¿Conoce Ud., sus derechos laborales?**
() Si
() No
9. **¿Cuáles son los beneficios laborales a los que Ud., tiene acceso?**
() Bonificación en concurso público de méritos
() Cuota de Empleo
() Otros.....
10. **¿En la entidad que Ud. Labora, goza de beneficios laborales?**
() Si
() No
11. **¿En las convocatorias que Ud., se ha presentado se le ha considerado su bonificación del 15% en su puntaje final?**

Si

No

12. ¿En la entidad que Ud., labora y/o laboró se cumple con la cuota de empleo que requiere la Ley N° 29973 y su Reglamento?

Si

No

13. ¿Ud., recibe alguna capacitación para acceder al campo laboral?

Si. Entidad:.....

No

14. ¿Ante la vulneración de sus derechos laborales, ante qué entidad recurre?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Otros (especificar)

FACTORES:

15. ¿Qué tipo de familia tiene Ud.?

Nuclear (padres, hermanos)

Extensivo (padres, hermanos, abuelos, tíos, primos y demás)

Mono parental (con un solo padre)

Reconstituida

16. ¿Qué tipo de relación tiene Ud. Con su familia?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

17. ¿Cuál es tu grado de instrucción?

Primaria completa

Primaria incompleta

Secundaria completa

Secundaria incompleta

Técnica completa

Técnica incompleta

Superior completa

Superior incompleta

Ninguna (pasar pregunta)

18. ¿Cuál es la modalidad por la cual Ud. Estudio?

Regular

Alternativa / especial

- Programa de capacitación
- Ninguna

19. ¿Encuentras barreras físicas al momento de querer/postular a un puesto laboral?

- Si
- No

20. ¿Qué tipo de barreras físicas encuentras al momento de querer postular a un puesto de trabajo? (marque más de una alternativa)

- Educación
- Familia
- Accesibilidad

21. ¿Qué tipo de barreras físicas de accesibilidad encuentras al momento de querer postular a un puesto de trabajo? (marque más de una alternativa) (marque más de una alternativa)

- Barandas
- Rampas
- Elevador
- Señalización
- Software / traductor

22. ¿Encuentras barreras actitudinales al momento de querer/postular a un puesto laboral? (marque más de una alternativa)

- Prejuicios
- Estereotipos
- Discriminación

23. ¿Encuentras barreras políticas al momento de querer/postular a un puesto laboral?

- Falta de políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad nacional
- Falta de políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad regional
- Falta de políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad local

24. ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo? Marque con una x una de las siguientes opciones:

- Muy inseguro
- Algo inseguro
- Algo seguro
- Muy seguro



PROPUESTA DE MEJORA

25. ¿En qué aspectos considera Ud. que se debería mejorar para que haya acceso laboral de las personas con discapacidad?

.....

.....

AGRADECIMIENTO.- Muchas gracias por acceder a esta encuesta y colaborar con la presente investigación.

Puno, Agosto de 2017.

ANEXO N° 09						
GÉNERO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
HOMNRE	362	21.10	209	12.18	571	33.29
MUJER	752	43.84	392	22.85	1144	66.70
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N° 10						
PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE POSTULARON A UNA CONVOCATORIA EN EL SECTOR PÚBLICO						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
SI	988	57.60	521	30.37	1509	87.98
NO	134	7.81	80	4.66	214	12.47
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N° 11						
PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE POSTULARON A UNA CONVOCATORIA EN EL SECTOR PRIVADO						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
SI	589	34.40	112	6.53	702	40.93
NO	524	30.55	489	28.51	1013	59.06
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°12						
INCLUSIÓN SECTOR PUBLICO						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
SI	168	9.79	18	1.04	186	10.84
NO	946	55.16	583	33.99	1529	89.15
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°13						
INCLUSIÓN SECTOR PRIVADO						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
SI	152	8.86	12	0.69	164	9.56
NO	962	56.09	589	34.34	1551	90.43
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°14						
FACTOR SOCIAL: FAMILIA						
CETEGORIA: TIPO DE RELACIÓN CON LA FAMILIA						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
MUY BUENA	130	7.58	102	5.94	232	13.52
BUENA	730	42.56	205	11.95	935	54.51
REGULAR	120	6.99	194	11.32	314	18.30
MALA	134	7.81	100	5.84	234	13.64
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°15						
FACTOR SOCIAL: EDUCACIÓN						
CETEGORIA: GRADO DE INSTRUCCIÓN						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
PRIMARIA COMPLETA	207	12.06	30	1.74	237	13.81
PRIMARIA INCOMPLETA	178	10.37	3	0.17	181	10.55
SECUNDARIA COMPLETA	230	13.41	7	0.40	237	13.81
SECUNDARIA INCOMPLETA	114	6.64	35	2.04	149	8.68
TECNICA COMPLETA	38	2.21	30	1.74	68	3.96
TECNICA INCOMPLETA	60	3.49	90	5.24	150	8.74
SUPERIOR COMPLETA	45	2.62	99	5.77	144	8.39
SUPERIOR INCOMPLETA	143	8.33	7	0.40	150	8.74
NINGUNA	99	5.77	300	17.49	399	23.26
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°16						
FACTOR: ACCESIBILIDAD						
CETEGORIA: BARANDAS						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
TIENE	184	10.72	298	17.37	482	28.10
NO TIENE	930	54.22	303	17.66	1233	71.89
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°17						
FACTOR: ACCESIBILIDAD						
CETEGORIA: RAMPAS						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
TIENE	508	29.62	15	0.87	523	30.49
NO TIENE	606	35.33	586	34.16	1192	69.50
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°18						
FACTOR: ACCESIBILIDAD						
CETEGORIA: ELEVADOR						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
TIENE	4	0.23	2	1.11	6	0.34
NO TIENE	1110	64.72	599	34.92	1709	99.65
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°19						
FACTOR: ACCESIBILIDAD						
CETEGORIA: SEÑALIZACIÓN						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
TIENE	314	18.30	0	0	314	18.30
NO TIENE	800	46.64	601	35.05	1401	81.69
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°20						
FACTOR: ACCESIBILIDAD						
CETEGORIA: Software/ interprete						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
TIENE	0	0	251	14.63	251	14.63
NO TIENE	1114	64.95	350	20.40	1464	85.36
TOTAL	1114	64.95	601	35.03	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°21						
FACTOR: POLÍTICO						
CETEGORIA: POLITICAS DE APOYO NACIONALES						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
CONOCE	58	3.38	0	0	58	3.38
DESCONOCE	1056	61.57	601	35.05	1657	96.61
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°22						
FACTOR: POLÍTICO						
CETEGORIA: POLITICAS DE APOYO REGIONALES						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
CONOCE	5	0.29	0	0	5	0.29
DESCONOCE	1109	64.66	601	35.05	1710	99.70
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017

ANEXO N°23						
FACTOR: POLÍTICO						
CETEGORIA: POLITICAS DE APOYO LOCALES						
DISC.	DISC. FISICA		DISC. SENSORIAL		TOTAL	
MEDIDOR	N°	%	N°	%	N°	%
CONOCE	50	2.91	0	0	50	2.91
DESCONOCE	1064	62.04	601	35.05	1665	97.08
TOTAL	1114	64.95	601	35.05	1715	100
<p>Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Puno, por la Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas - 2017</p>						