

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**MEDIR EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ENTIDADES
PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**Autores : Br. Mirian Milagros Checán Más
: Br. Sandra Jackeline Regalado Fernández**

Asesor : Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

CHACHAPOYAS – PERÚ

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**MEDIR EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ENTIDADES
PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**Autor : Br. Mirian Milagros Checán Más
Br. Sandra Jackeline Regalado Fernández**

Asesor : Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

CHACHAPOYAS – PERÚ

2017

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme guiado por el camino del bien, dándonos fortaleza para superar cada obstáculo, sabiduría para alcanzar el logro de todas nuestros objetivos.

A nuestros hermanos (as), en especial a nuestras madres quienes nos guiaron en cada etapa de nuestras vidas, y que ahora desde el cielo lo siguen haciendo durante todo el desarrollo de nuestra carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

A las instituciones públicas de Chachapoyas, por permitirnos ingresar a sus ambientes y poder realizar este trabajo de investigación.

Al Personal asistente y administrativo de las instituciones públicas, Chachapoyas, por facilitarnos la información requerida.

Al Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar, por habernos acompañado durante el desarrollo de este trabajo de investigación orientándonos en cada paso dado.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Policarpio Chauca Valqui
Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón
Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán
Vicerrectora de Investigación

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, Carlos Alberto Hinojosa Salazar, identificado con DNI N°33958820, con domicilio legal en el Jr. Grau N° 1160, Doctor en Administración, actual docente Nombrado en la Categoría de Asociado a tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Escuela Profesional de Administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DOY VISTO BUENO, al informe de tesis titulado " medir el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad en las entidades públicas en la ciudad de Chachapoyas, 2016", de las Br. en Administración de Empresas Mirian Milagros Checan Mas y Sandra Jackeline Regalado Fernández.

Por lo tanto.

Para mayor conformidad firmo al pie el presente estudio, en aras de la veracidad.

Chachapoyas 16 de Abril del 2018

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
Asesor de tesis
DNI: 33958820

JURADO DE TESIS

Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui

Presidente

Ma.Cs. Juan Manuel Buendia Fernandez

Secretario

Dr. River Chavez Sanchez

Vocal

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Autoridades Universitarias	iii
Visto bueno del Asesor	iv
Jurado de tesis	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de anexos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	01
II. OBJETIVOS	03
III. MARCO TEÓRICO	04
IV. MATERIAL Y MÉTODOS	39
V. RESULTADOS	42
VI. DISCUSIÓN	51
VII. CONCLUSIÓN	60
VIII. RECOMENDACIONES	61
IX. PROPUESTA	62
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
XI. ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 01.	Actualmente, ¿Tiene trabajadores discapacitados en su entidad?	42
Tabla 02.	¿Cómo llego a contratar una persona con discapacidad en su entidad?	43
Tabla 03.	¿Por qué no tiene personas discapacitadas laborando en su entidad?	44
Tabla 04.	¿Cómo son las relaciones interpersonales entre un colaborador con discapacidad con los demás colaboradores en su entidad?	45
Tabla 05.	¿El personal con discapacidad perciben la misma remuneración que los demás colaboradores?	46
Tabla 06.	¿Realizan capacitaciones exclusivas para el personal discapacitado?	47
Tabla 07.	Sexo del colaborador con discapacidad	48
Tabla 08.	Tipo de discapacidad que presenta su colaborador:	49
Tabla 09.	Grado de instrucción de su colaborador con discapacidad/ ¿Qué cargo ocupa el colaborador con discapacidad?	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 01.	Actualmente, ¿Tiene trabajadores discapacitados en su entidad?	42
Figura 02.	¿Cómo llego a contratar una persona con discapacidad en su entidad?	43
Figura 03.	¿Por qué no tiene personas discapacitadas laborando en su entidad?	44
Figura 04.	¿Cómo son las relaciones interpersonales entre un colaborador con discapacidad con los demás colaboradores en su entidad?	45
Figura 05.	¿El personal con discapacidad perciben la misma remuneración que los demás colaboradores?	46
Figura 06.	¿Realizan capacitaciones exclusivas para el personal discapacitado?	47
Figura 07.	Sexo del colaborador con discapacidad	48
Figura 08.	Tipo de discapacidad que presenta su colaborador:	49
Figura 09.	Grado de instrucción de su colaborador con discapacidad/ ¿Qué cargo ocupa el colaborador con discapacidad?	50

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01. Matriz de consistencia	85
Anexo 02. Instrumento de recolección de datos	86

RESUMEN

El presente estudio fue de nivel descriptivo, de tipo: observacional, prospectivo, transversal. Cuyo objetivo fue: Medir el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad en las entidades públicas en la ciudad de Chachapoyas, 2016. La población muestral estuvo constituida por 5 entidades públicas, que fue considerada a través de un estudio no probabilístico intencional. Para recabar la información se utilizó como instrumento una encuesta constituida con 17 interrogantes. Los resultados del estudio fueron: el 60% de entidades públicas indican que no tienen trabajadores discapacitados, el 40% si tienen trabajadores discapacitados; de acuerdo al nivel remunerativo el 100% indicó que perciben la misma remuneración que los demás trabajadores; respecto a las capacitaciones el 100% indicó que no se realizan capacitaciones; en relación al sexo el 22% de discapacitados son del sexo femenino, el 78% son del sexo masculino; de acuerdo al grado de instrucción y el cargo que ocupan el 11% tienen un grado de instrucción de secundaria y trabaja en el cargo de personal de limpieza, el 33% tienen grado de instrucción técnico y trabajan como apoyo administrativo, el 56% tienen grado de instrucción universitario y trabajan como administrativos. Concluyendo que la mayoría de las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas no contratan personas discapacitadas porque no tienen la formación profesional necesaria para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo. Al final se presenta una propuesta de integración de las personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Palabras claves: Nivel de empleabilidad, Entidades públicas, Discapacidad

ABSTRACT

The present study was of descriptive level, of type: observational, prospective, transversal. The goal was: Measure the level of employability of people with disabilities in public entities in the city of Chachapoyas, 2016. The sample population was constituted by 5 public entities, which was considered through an intentional non-probabilistic study. To gather the information, a survey was used as an instrument, with 17 questions. The results of the study were: 60% of public entities indicate that they do not have disabled workers, 40% if they have disabled workers; according to the remuneration level, 100% indicated that they receive the same remuneration as other workers; Regarding training, 100% indicated that no training is being carried out; in relation to sex, 22% of the disabled are female, 78% are male; According to the level of education and the position they occupy, 11% have a secondary education degree and work as cleaning personnel, 33% have a technical training degree and work as administrative support, 56% have a degree of university instruction and work as administrative. Concluding that most of the public entities of the city of Chachapoyas do not hire disabled people because they do not have the necessary professional training to perform adequately in a job. At the end, a proposal for the integration of people with disabilities in public institutions is presented.

Keywords: Employability level, Public entities, Disability

I. INTRODUCCIÓN

Según la (OIT, Discapacidad y trabajo., 2014), indica que, las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

Por otro lado diversos informes presentados por la Organización Mundial de la Salud, en el 2011, indican que, la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad es necesaria para el pleno desarrollo de su personalidad. Para conseguir una inserción laboral plena y satisfactoria, es necesaria una adecuada formación previa, que se mantendrá, en función de las necesidades, cuando la persona ya esté trabajando. Todos sienten la necesidad de empezar a trabajar, aunque no sean plenamente conscientes, en estos momentos, de la responsabilidad y de las demandas que esta nueva situación les va a suponer. Para lograr este trabajo son conscientes de que necesitan una formación que incida en aquellos aspectos más necesarios. Del análisis de la información obtenida se concluye que aquellos aspectos más relevantes y en los que los alumnos presentan mayores necesidades y dificultades en la formación para la inserción laboral son los relacionados con las Habilidades Sociales. La formación profesional es la vía que permite a las personas con discapacidad psíquica acceder el mercado laboral y, en consecuencia, a la participación social como ciudadanos de pleno derecho, ya que permite integrar a los trabajadores, en una serie de puestos, que pueden ocupar sin mayores obstáculos una vez finalizada su fase de formación. Para conseguir un alto grado de inserción laboral se debe de elegir previamente y, con mucho detenimiento qué sector se va abordar, intentando que confluyan en él diversos factores que faciliten dicha integración. (OMS, 2011).

Asimismo el tema de los discapacitados es dinámico y no sólo depende de aspectos biológicos, sino también del medio ambiente. Hay que considerar que las personas con

discapacidad tienen derechos y deberes, igual que el resto de los ciudadanos. El problema es que no siempre los respetamos. Sin embargo existe una Legislación que ampara los derechos de las personas con discapacidad, la cual no se está cumpliendo debido a la falta de información o simple omisión de dicha Ley.

Es por ello indispensable que los gerentes de las diferentes entidades públicas manejen amplia información sobre el tema de discapacidad para poder contratar personal discapacitado y al mismo tiempo brindarles las herramientas necesarias para que se desarrollen eficientemente en el ambiente laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), ocho de cada diez personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en condición de inactividad. Una de las principales limitantes para una mejor empleabilidad de las personas con discapacidad es su baja calificación laboral.

Según el (Conadis, 2011), las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en nuestro país son escasas o, al ser generadas, no se produce una adecuada articulación entre dicha oferta y la demanda laboral de este grupo de población, integrada mayormente por personas en situación de pobreza o expuestas a niveles de exclusión, que limitan su acceso a servicios educativos o formación técnica y profesional que les permitan ampliar sus posibilidades de inserción laboral en el ámbito de la Administración Pública, el sector privado o el desarrollo de iniciativas dirigidas a crear autoempleos. De acuerdo a cifras estadísticas en nuestro país el 5,2% de la población (1 millón 575 mil personas) presenta algún tipo de discapacidad. De este total, el 52,1% son mujeres que equivale a 820 mil 731 personas y 47,9% son hombres (754 mil 671), es decir, es mayor la proporción de mujeres que tienen alguna discapacidad.

Este trabajo de investigación es importante, ya que las personas con discapacidad al gozar de una real integración laboral, entendiéndose por “Inclusión Laboral”; se incorporan a un puesto de trabajo real de una empresa pública o privada, donde el trabajador discapacitado, trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad. Realizándose personalmente y profesionalmente promoviendo un ambiente de igualdad social y fomentando un mayor crecimiento económico.

II. OBJETIVOS

General

Medir el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad en las entidades públicas en la ciudad de Chachapoyas, 2016.

Específicos

- Conocer el número de personas con discapacidad que laboran en las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas.
- Realizar una investigación en entidades públicas de los planes y programas que se llevan a cabo para la inclusión laboral de discapacitados.
- Identificar las causas de los incumplimientos, que afectan la Contratación de personas discapacitadas en entidades estatales en la ciudad de Chachapoyas.
- Verificar que existan espacios físicos adecuados para un mejor desplazamiento al contratar personas discapacitadas.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

OIT, 2010: realizó un estudio sobre discapacidad y trabajo cuyo objetivo fue que los lectores (ya sean ejecutivos o miembros del personal de organizaciones de empleadores, directores de recursos humanos o de responsabilidad social, u otros) puedan inspirarse y aprender de las experiencias y ejemplos aquí recogidos. Los datos fueron recolectados de 25 empresas, se describió cada perfil donde se detallan las prácticas de la empresa relativas a las personas con discapacidad, ya sean empleados, posibles empleados, clientes, consumidores o miembros de la comunidad. Como resultado se obtuvo que son muchas las empresas que reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo; asimismo consideran que una fuerza de trabajo diversa que integre a las personas con discapacidad es un activo importante. Se concluyó que en la mayoría de casos las empresas desarrollan productos y servicios para personas con discapacidad, para sus familias y amigos; en la medida en que las empresas se relacionan con las comunidades en las que están insertas, prestan especial atención a personas con estas características. Se recomienda la introducción de cambios en las políticas y las prácticas empresariales en materia de trabajo y empleo; asimismo las empresas deben ver la viabilidad comercial de contratar a personas con discapacidad para mantener una fuerza laboral diversa. En este estudio se encontró experiencias de empresas que cuentan con colaboradores discapacitados, las mismas que indican que dichos colaboradores desarrollan con eficiencia sus actividades; lo que servirá como incentivo a las instituciones públicas para contratar personal discapacitado.

OMS, 2011: elaboró el “Informe mundial sobre la discapacidad”, donde indica que la discapacidad forma parte de la condición humana y que casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida. El objetivo fue ofrecer a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles. Para elaborar el informe se tuvo en cuenta la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de

la Salud (CIF), adoptada como marco conceptual, define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. Como resultado se obtuvo que la discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social). Se concluyó lo siguiente: La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto. Se recomienda adoptar las medidas de alcance nacional e internacional propuestas por la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Los hallazgos evidencian que las principales barreras para que el discapacitado pueda ingresar al mundo laboral es la dificultad de relacionarse y las condiciones ambientales inadecuadas, lo que servirá de base para analizar los factores que limitan la contratación de personal discapacitado en las instituciones públicas de la ciudad de Chachapoyas.

Senadis, 2014: realizó un estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Chile, cuyo objetivo fue determinar la tasa de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado de Chile y su caracterización que incorpora aspectos vinculados a su inclusión laboral. El estudio fue de tipo descriptivo, como instrumento de recolección de datos se usó la entrevista estructurada con categorías cerradas auto aplicada por internet, se aplicó entre diciembre de 2012 a enero de 2014 en funcionarios de los 22 ministerios del Estado de Chile. Como resultados se obtuvo que el total de personas que participaron en este estudio fueron 17.211, el porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado es de 2,2%; de ellos un 93,8% corresponde a discapacidad leve, 56,5% son hombres, sobre la percepción de influencia de aspectos de accesibilidad y trato en sus oportunidades laborales, existe una diferencia significativa ($p < 0,001$) donde los trabajadores en situación de discapacidad refieren que si les ha afectado son un 47,7% en comparación al 11,5% de sus pares. Conclusiones. En este estudio se puede apreciar como la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado. Recomendación: Se deben crear políticas de inclusión laboral y fortalecer las existentes para mejorar la calidad de vida de las personas

con discapacidad. En este estudio se encuentra un porcentaje bajo de contratación de personal discapacitado en las empresas estatales de Chile, cifra que servirá para comparar con los datos que se obtendrán en la presente investigación.

A nivel nacional

Conadis, 2011: en su documento: Lineamientos para la elaboración de un programa presupuestal que amplíe las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el Perú, indica que: Por diversos factores, las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en nuestro país son escasas o, al ser generadas, no se produce una adecuada articulación entre dicha oferta y la demanda laboral de este grupo de población. El objetivo del presente documento es desarrollar y proponer los lineamientos para la formulación de un programa laboral para las personas con discapacidad, que forme parte de una estrategia orientada a instituir como política, la necesidad de atender a la demanda laboral de una población económicamente activa con alguna discapacidad. Para la propuesta estimaremos 421,200 personas con discapacidad. Los resultados evidencian que el grupo humano de discapacitados está integrada mayormente por personas en situación de pobreza o expuestas a niveles de exclusión, que limitan su acceso a servicios educativos o formación técnica y profesional que no les permitan ampliar sus posibilidades de inserción laboral en el ámbito de la Administración Pública, el sector privado o el desarrollo de iniciativas dirigidas a crear autoempleos. Se concluye que la principal barrera para lograr la inclusión laboral es que la condición laboral de las personas con discapacidad, son insuficientes y no están debidamente incorporadas en los sistemas de seguimiento que tiene implementado el Estado peruano. Se recomienda medir el impacto de las políticas sociales a nivel del gobierno nacional y sub nacional, incluyendo el de algunos de los programas laborales con componente personas con discapacidad. Los hallazgos encontrados están relacionados a los factores (pobreza y la falta de formación profesional) que limitan el acceso del discapacitado a un puesto de trabajo; estos indicadores serán comparados con los factores que obtendremos en el estudio para ver el grado de relación existente en ambos estudios.

MTPE, 2014: desarrolló un informe sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano. Con el objetivo de proporcionar

información que evidencia la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. El documento ha sido elaborado en base a los resultados de las Encuestas: Prospectiva de Demanda de personas con discapacidad realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad ENEDIS 2012 realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática. Los resultados de la Encuesta de prospectiva de demanda de personas con discapacidad realizada en el 2012 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional el 14.8% señalan que sí contratan personas con discapacidad, y el 13,5% no contratan pero si contratarían en un futuro próximo; mientras que el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Se concluyó que el ingreso promedio mensual de la PEA ocupada con alguna discapacidad fue S/. 792, ingreso superior al salario mínimo. Por grupos de edad, los jóvenes entre 15 y 29 años y los mayores de 65 años son los que percibían menores remuneraciones (S/. 679 y S/. 525 promedio mensual respectivamente), mientras que las personas con discapacidad que se encuentran en los rangos de edad de 30 a 44 y 45 a 64 años de edad son los mejores remunerados (S/. 905 y S/. 937 promedio mensual respectivamente). Se recomienda orientar políticas, planes y programas para su atención, creando entornos favorables y promoviendo servicios de apoyo con una adecuada protección social para los discapacitados. Se halló un porcentaje mínimo de empresas que contratan personal discapacitado a nivel nacional, cuya remuneración es muy baja en el caso de las personas más jóvenes o de mayor edad; lo que servirá de base para verificar el nivel de remuneración que perciben los trabajadores discapacitados en las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas.

A nivel local:

El presente trabajo de investigación sobre el nivel de empleo de las personas con discapacidad es el primero a nivel local; no habiendo aun un trabajo respecto relacionado con el mismo tema, de esta manera la información brindada servirá para que otros investigadores puedan ampliar y mejorar los datos en una investigación posterior.

3.2. Base teórica

A. Formación Laboral

Según Julio Cerezal Mezquita (1961), la formación laboral es el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo. (Cerezal, 1961)

El autor de la definición, de forma acertada considera que al alumno hay que educarlo en valores, lograr que adquieran el necesario conocimiento, habilidades, procedimientos y estrategias para solucionar problemas en la práctica social, todo lo cual es deseable y se está evidenciando que esto se refiere a los pilares de la educación mencionados anteriormente referidos al saber, saber hacer y saber ser, pero es claramente perceptible que no se refleja el cuarto pilar, referido al saber convivir o estar, es decir, que prevalece el criterio de la mayor preparación en la profesión para darle solución a las tareas que demanda la actividad laboral, dotado de correctas cualidades morales y no se acota nada en el contexto de las relaciones laborales.

- Según nuestro criterio en la formación laboral deberán estar presentes los siguientes aspectos:
- Conocimientos y habilidades del grado o la profesión adquiridos a través de un aprendizaje desarrollador.
- Educación ciudadana integral adquirida de forma consciente y expresada en el modo de actuación cotidiano.
- Habilidades profesionales generales referidas a las formas de actuación en el contexto de las relaciones laborales.

B. Discapacidad

Para Sánchez (2000), señala que es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como

consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos de discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental.

▪ **Discapacidad física**

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).

▪ **Discapacidad sensorial**

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a la gente con sordera y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Producen problemas de comunicación de la persona con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de Un diagnóstico y tratamiento precoz son esenciales para evitar estas frecuentes complicaciones.

La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes

o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades.

▪ **Discapacidad psíquica**

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.

Criterios de identificación

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

▪ **Discapacidad intelectual o mental**

En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”.

Certificado de discapacidad

Este certificado es el reconocimiento administrativo de la discapacidad y su propósito es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica proporcionando acceso a derechos y prestaciones de distinto tipo, con vistas a equiparar oportunidades. (Discapnet, 2015)

La calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos, y serán objeto de valoración tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su

integración social. En resumen, la valoración se realizará atendiendo a la concreta dolencia sufrida por el solicitante, es decir, su limitación sensorial, física o psíquica, teniendo también en cuenta los factores socioeconómicos de su situación.

Criterios que se toman en consideración a efectos de valorar el reconocimiento de la condición de persona con discapacidad

La valoración de la discapacidad se expresa en porcentajes, mientras que la de los factores sociales complementarios se refleja por medio de un sistema de puntuaciones. El grado de discapacidad se obtiene tras modificar el porcentaje conseguido en la valoración de la discapacidad al sumarse la puntuación que resulta de aplicar la escala de los sectores sociales complementarios. La escala de factores sociales complementarios tiene como finalidad tener en cuenta, a la hora de determinar el grado de discapacidad, los aspectos de carácter social que, junto a la valoración de discapacidad de la persona, intervienen en la conformación de la discapacidad en una visión integral del sujeto, en la que se ponen de manifiesto las desventajas en relación con el medio social en el que se desenvuelve y le impiden actuar en pie de igualdad en la comunidad.

C. Discriminación

Los científicos sociales han conceptualizado la discriminación tradicionalmente como el tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio. Otros autores acentúan la importancia de la discriminación llegando a afirmar que el prejuicio sólo será relevante cuando desemboque en discriminación. Entre sus categorías se encuentran el sexo, la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

Discriminación en el ámbito laboral.

En este ámbito existen tres formas de discriminación:

- a. Discriminación directa. Sucede cuando existe un rechazo en la contratación o promoción de puesto.

- b. Discriminación indirecta. Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc., para ocupar o promover algún puesto de trabajo.
- c. Segregación. Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la persona, tan solo por pertenecer a este grupo. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues está relacionado con las costumbres, que en ese lugar practique la sociedad, por tal razón en algunas ocasiones, son las propias leyes de los países, las que fomentan la segregación.

Discriminación en el marco legislativo.

Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades, de empleo, vivienda y bienes y servicios; sin embargo no se respetan. Una de las normativas más importantes que promueve la igualdad de trato es la siguiente:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Art. 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Art. 2.1 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Art. 7. “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

D. Inserción Laboral

Según el Ministerio del trabajo (1997), menciona que El trabajo es uno de los mecanismos fundamentales de integración social y realización personal, de ahí la importancia que las personas con discapacidad gocen de una real integración

laboral, entendiéndose por “Inclusión Laboral” a la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador discapacitado, trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad, diferentes del personal de los servicios de apoyo. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujetos de derechos y obligaciones como los otros trabajadores.

A partir de lo anterior se entenderá por Trabajo aquel ejercicio de fuerza para el logro de algo; esfuerzo físico o mental orientado a un fin, es decir, esforzarse por hacer algo que se emprende para obtener alguna ganancia, para mejorar la propia condición material, intelectual o física, a diferencia de lo que se entiende por placer, deporte o gratificación inmediata. Por otra parte, mencionar que el trabajo es el mecanismo por excelencia a través del cual se puede contribuir al desarrollo de una comunidad, siendo mucho más rentable y equitativo para el país.

Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral

En este marco conceptual y habiéndome confesado defensor del ya mencionado empleo con apoyo, voy a plantear una serie de elementos que han sido utilizados con mayor profundidad desde esta alternativa y que considero perfectamente extrapolables y utilizables en el resto de modalidades. Estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral. (Borja, 2013)

- El **marketing**, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.
- El **análisis del trabajo**, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los

procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional será la de saber solicitar la información necesaria e indicar al trabajador que va a obtenerla la manera de recopilarla.

- El **diseño y análisis de tareas**, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.
- El **entrenamiento de precisión y de autonomía**, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

- Finalmente el **afrontamiento de conductas problemáticas** dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo (valga la redundancia) a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, es como ya he mencionado, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral.

Logros que deben orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral

Una vez planteada esta concepción global de la integración laboral y habiendo descrito las tareas o funciones que creo han de ser más o menos comunes a todo profesional, el siguiente paso va a ser el de explicar hacia dónde debemos de dirigirnos para mejorar la prácticas profesionales. (Borja, 2013)

En este sentido es ya esclarecedor lo que señala O'Brien en el año 1990 y que en nuestro país sigue siendo de actualidad ya que para algunas cosas estamos aún a una cierta distancia. Los indicadores de logro de un programa de inserción laboral y por tanto de los profesionales de dicho programa han de ser los que a continuación se señala (O'Brien, 1990):

- **Incremento de los sueldos de los trabajadores**, de manera sean lo más dignos posibles, tratando de alejarnos en lo posible del 75 el 80 o el 90% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. Hemos de mejorar a la vez los

beneficios sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención socio sanitaria.

- **Aumento de las habilidades que den opciones al individuo**, de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.
- **Incremento de las oportunidades de trabajo** abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.
- **Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad**, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.
- **Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos**, asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo (que menos podemos pedir) sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad
- **Clarificación de los intereses y las capacidades**, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.

- **Aumento de las oportunidades de interacción** de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.
- **Aumento de la implicación del empleador**, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.
- **Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo**, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.
- **Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad** de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas, de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación o entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- **Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades más severas**, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene más difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, etc.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea

absolutamente necesario (sin olvidar que la diferenciación excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona), y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.

- **Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador**, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.
- **Aumento de la competencia personal**, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de auto competencia.
- **Disminución de la inversión realizada en servicios segregados** para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad. En este sentido, y aunque ya he manifestado mi parecer respecto al grado de utilidad de los diferentes servicios o alternativas de integración laboral, merece la pena señalar que algunos estudios (como el realizado por McCraughrin y sus colaboradores en 1993) nos indican que los servicios de empleo en la comunidad (empleo con apoyo) mostraron ser más beneficiosos en un análisis coste-beneficio, desde las diferentes perspectivas del propio sujeto, del contribuyente y de la sociedad, hacia el quinto año (suponiendo por tanto mayores ingresos para la persona y menor desembolso para el contribuyente, lo que genera un resultado positivo para el conjunto de la

sociedad). En este mismo estudio, se señaló la obtención también de mejores resultados en un análisis coste-efectividad, utilizando criterios de Calidad de Vida, en el cual los beneficios de los sujetos en empleo en la comunidad fueron también superiores a los de los trabajadores en empleos protegidos.

- **Mejora de los apoyos**, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.
- **Visión de la comunidad como un todo** asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente más allá, siendo necesaria una visión ecológica del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino también en otros lugares importantes para la persona.
- **Desarrollo de grupos de trabajo**, en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.
- **Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad**, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que tengamos en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

Este conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los

profesionales, son los que deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados.

Inserción laboral según el tipo de discapacidad.

Según Conadis, 2011, para lograr una adecuada inserción laboral de las personas discapacitadas, es necesario adaptar las instituciones y/o empresas de acuerdo a las necesidades que se requieran de acuerdo al tipo de discapacidad que presente el colaborador. A continuación se detalla las medidas que se deben tomar en cada tipo de discapacidad:

- a. Discapacidad Física.-** 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.).

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

- b. Discapacidad Psicológica.-** 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.

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar

controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

- c. **Discapacidad Intelectual.-** Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

- d. **Discapacidad Sensorial.-** Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

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

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

- **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.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con

palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

- **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.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

Capacitación para discapacitados

Empresa inclusiva indica que para brindar una eficiente capacitación a las personas discapacitados es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- **La percepción de capacidad**

Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos.

- **Paciencia para enseñar**

Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado. En el caso de las personas con

discapacidad, esta formación no sólo ayuda a mejorar sus competencias técnicas, sino que genera una serie de aspectos positivos. Por eso es que la capacitación surge como una excelente oportunidad de mejorar su calidad de vida, brindándoles la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboralmente, reforzando su compromiso con la empresa. El empleador debe dedicar tiempo y recursos a esta actividad.

- **Aprender para qué son buenos**

Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Ejemplos: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa. Quienes tienen síndrome de Down desarrollan muy bien tareas repetitivas. Las personas con discapacidad físico-motora pueden hacer labores que requieren estar mucho tiempo en un sólo lugar, y las personas con discapacidad visual trabajan mejor en lugares oscuros que el resto de las personas.

- **Apoyar**

Brindarle una oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad implica necesariamente preparar a la organización y a su equipo de trabajo para su adecuada inserción. Acompañarlo y darle apoyo en este proceso es fundamental para mantener el entusiasmo y el compromiso.

- **Observar y evaluar el desempeño de las personas**

Examinar el sistema de trabajo y las funciones de cada persona permite descubrir sus necesidades específicas. En este caso, una actividad de capacitación puede convertirse en un importante factor de motivación y compromiso.

E. Materia de inclusión: la fundación para la prosperidad compartida

El enfoque del Grupo del Banco Mundial en la inclusión social comenzó con la observación de que incluso dentro de los países, las inversiones en desarrollo producían beneficios desiguales. Otras evaluaciones revelaron que los grupos con características distintivas no siempre se beneficiaron del progreso. Estos grupos se encontraban entre los más pobres de una nación, pero no eran

consistentemente los más pobres. Lo que los distinguía era que eran miembros de grupos excluidos, indígenas, los nuevos inmigrantes, las personas con discapacidad, personas con diferentes tonos de piel, personas que hablaban el idioma oficial de manera imperfecta. Éstas eran personas marcadas por estigmas, estereotipos y supersticiones. Se enfrentaron a obstáculos únicos que les impedían participar plenamente en la vida política y económica de su país.

Uno de los mayores esfuerzos de desarrollo del mundo está llegando a su fin. El año 2015 marca el punto final para el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio (ODM). Al evaluar la respuesta de los ODM y trazar un curso para la próxima era de desarrollo, el Grupo de Alto Nivel de Eminentes Personas del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Programa de Desarrollo 2015 (ONU 2013) llamó a diseñar objetivos de desarrollo que se centren en Grupos excluidos. "No deje a nadie detrás," aconsejó. "Debemos asegurarnos de que a ninguna persona se le nieguen los derechos humanos universales y las oportunidades económicas básicas, independientemente de su origen étnico, género, geografía, discapacidad, raza o condición social".

Junto con la evolución mundial, el Grupo del Banco Mundial ha anunciado dos objetivos ambiciosos: acabar con la pobreza extrema y promover la prosperidad compartida. Un camino sostenible para el desarrollo y la reducción de la pobreza se define como uno que gestiona los recursos del planeta para las generaciones futuras, garantiza la inclusión social y adopta políticas responsables que limitan la carga de la deuda futura. Como señala una reciente publicación del Grupo del Banco Mundial:

Un camino sostenible para acabar con la pobreza extrema y promover la prosperidad compartida también implicaría crear una sociedad inclusiva, no sólo en términos de bienestar económico, sino también en términos de voz y empoderamiento de todos los grupos. Una sociedad inclusiva debe tener las instituciones, estructuras y procesos que dan poder a las comunidades locales, para que puedan responsabilizar a sus gobiernos. También requiere la participación de todos los grupos de la sociedad, incluidos los grupos tradicionalmente marginados, como las minorías étnicas y las poblaciones indígenas, en los procesos de adopción de decisiones (Saavedra, 2013).

La inclusión social es importante para sí misma. Pero también es importante porque es la base para la prosperidad compartida y porque la exclusión social es simplemente demasiado costosa. Hay costos sociales sustanciales, políticos y económicos para no abordar la exclusión de grupos enteros de personas. La primavera árabe puede haber sido la reacción más costosa y reciente a la exclusión de los jóvenes educados de los mercados laborales, pero también, y quizás principalmente, de la toma de decisiones políticas y la rendición de cuentas. A pesar de que existen importantes retos metodológicos para medir el costo de la exclusión, se han hecho algunos esfuerzos. Un informe del Banco Mundial sobre los romaníes (una minoría étnica en Europa) estima pérdidas anuales de productividad causadas por su exclusión. Sugiere que estos costos podrían oscilar entre 231 millones de euros en Serbia y 887 millones de euros en Rumania (Fisiy, 2013).

La exclusión también tiene consecuencias perjudiciales para el desarrollo del capital humano. Por ejemplo, un informe reciente indica que es menos probable que los niños con discapacidades comiencen la escuela que los niños sin discapacidades y tengan menores tasas de permanencia en la escuela. Del mismo modo, las mujeres en India que experimentan violencia conyugal son menos propensas a recibir atención prenatal y tienen más probabilidades de tener un embarazo terminado o parto, y sus hijos tienen más probabilidades de ser atrofiados que los hijos de madres que no han sido abusadas (Pastor, 2012).

Este informe proporciona un marco de referencia para ayudar a entender y avanzar hacia la inclusión social. Está dirigido a responsables políticos, académicos, activistas y socios para el desarrollo, de hecho, cualquier persona que tenga curiosidad acerca de lo que puede significar la inclusión y cómo se puede abordar en un mundo que está atravesando formidables transiciones. Aunque no proporciona respuestas definitivas, ofrece una definición y un marco para ayudar a avanzar en la agenda de inclusión social.

En este informe hay siete mensajes principales:

- Existen grupos excluidos en todos los países.

- A los grupos excluidos se les niegan constantemente las oportunidades.
- Las intensas transiciones globales están dando lugar a transformaciones sociales que crean nuevas oportunidades de inclusión y exacerbando las formas de exclusión existentes.
- Las personas participan en la sociedad a través de mercados, servicios y espacios.
- Las transformaciones sociales y económicas afectan las actitudes y percepciones de las personas. A medida que las personas actúan sobre la base de cómo se sienten, es importante prestar atención a sus actitudes y percepciones.
- La exclusión no es inmutable. Una abundante evidencia demuestra que la inclusión social puede ser planeada y lograda.
- Para avanzar se necesitará un conocimiento más amplio y profundo de la exclusión y sus impactos, así como una acción concertada.

El derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que se otorgan a todos los ciudadanos. Asimismo se determina que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores discapacitados su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. (Discapnet, 2015)

La integración laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un aspecto de la discapacidad en el que aún queda mucho por hacer. La igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en la que vuelve a respaldarse legalmente el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación.

Así, si no se le comunica al empresario la discapacidad del trabajador se le podría causar un perjuicio que podría suponer como represalia la extinción de su contrato de trabajo, por trasgresión de la buena fe contractual, al no haber comunicado a la empresa el dato de la discapacidad. Por otra parte, también es posible que una empresa que pudiese contratar al solicitante, se abstuviese de hacerlo, dada su condición de persona con discapacidad.

Este es el panorama general sobre la cuestión. No existe una obligación legal expresa de que el trabajador comunique al empresario la existencia de una discapacidad, aunque ello parece desprenderse del deber general de buena fe que se exige respecto de la relación laboral.

F. Empleo con apoyo

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral caracterizada por la existencia de una figura mediadora, denominada “preparador laboral” o “tutor”, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo.

Aunque inicialmente los programas de empleo con apoyo se dirigieron a personas con discapacidades intelectuales, la experiencia ha demostrado que es una opción válida para cualquier persona con discapacidad que no pueda acceder al mundo laboral sin ayuda. Cada vez son más los trabajadores con apoyo que se incorporan a las empresas normalizadas como empleados fijos, tras un periodo de adaptación (OISS, 2016).

El empleo con apoyo es una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad y que, desde planteamientos flexibles, apuesta por apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de desenvolvimiento natural. Es una fórmula especialmente útil para facilitar la inserción laboral en el medio de trabajo normalizado de muchas personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral. Los programas de empleo con apoyo proporcionan a estas personas los apoyos necesarios para que puedan encontrar y mantener un empleo en condiciones de trabajo y retribución lo más similares posible a las

de cualquier otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. La modalidad de empleo con apoyo es también aplicable a otros colectivos, como el de personas en situación de desventaja social.

La estrategia del empleo con apoyo combina las ayudas personales con otras clases de ayudas, prestadas dentro y fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, un agente de apoyo puede visitar el lugar de trabajo, regularmente o cuando sea requerido por el empleador, para prevenir o resolver rápidamente cualquier problema que hubiera podido surgir). El seguimiento y la ayuda se proporciona en función de las necesidades de cada persona, y puede extenderse a lo largo de toda su vida laboral o ir disminuyendo progresivamente, según las necesidades y la evolución del trabajador con apoyo (OISS, 2016).

Los Centros Especiales de Empleo

Los centros especiales de empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de integración social, sanitario y educativo que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal. (Discapnet, 2015)

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad, imprescindible para el desarrollo de su actividad. Pueden ser creados tanto por entidades Públicas como por entidades privadas.

El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo; a tal fin, estos trabajadores serán evaluados con una periodicidad de dos años por los Equipos Multiprofesionales.

Promueve la integración laboral de aquellas personas con discapacidad con mayores dificultades para encontrar empleo. El empleo con apoyo consiste en un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares.

El acceso de las personas con discapacidad a la Función Pública

La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen.

G. Ley general de la persona con discapacidad (ley 29973)

Según Diario Oficial “El Peruano”, la Ley 29973 fue aprobada por el Congreso de la Republica el 14 de junio del 2012 y publicada el 26 de diciembre del 2012 para su posterior vigencia. A continuación algunos alcances de dicha ley:

Artículo 1: “La finalidad de la ley es establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”.

Artículo 2: “La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”

Artículo 3: “La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación”.

Artículo 7: “La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones que las demás. Su participación en investigaciones médicas o científicas requiere de su consentimiento libre e informado”.

Artículo 8: “La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad”.

La Ley General De Personas Discapacitadas (Ley 27050), ha sido reconsiderada por el Congreso de la República por la Ley 29973, siendo el texto aprobado en sesión del Pleno, realizado el día 14 de junio de 2012, la cual fue publicada el 13 de diciembre de 2012.

H. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Art.24: Educación

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- a. Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b. Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;

- c. Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

- a. Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;
- b. Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;
- c. Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;
- d. Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;
- e. Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

- a. Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;
- b. Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;

- c. Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordo ciegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Art. 25: Salud

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

- a. Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

- b. Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;
- c. Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;
- d. Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;
- e. Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;
- f. Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Art. 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 laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto 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;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

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

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.

I. Medidas contra la discriminación

Son aquellas que tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable. (Discapnet, 2016)

Pueden consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por:

- **Conducta de acoso:** toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Exigencias de accesibilidad:** los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.
- **Ajuste razonable:** las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga

desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Medidas de acción positiva

Son aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

Se adoptarán medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

Principios de una ley para discapacitados, enfocados en la no discriminación

- **Vida independiente:** situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- **Normalización:** en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- **Accesibilidad universal:** entendida como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

- **Diseño para todos:** la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.
- **Diálogo civil:** en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.
- **Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad:** en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

3.3. Definición de términos básicos

Para la presente investigación se define:

Formación laboral: Es un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a descubrir y desarrollar en las personas aptitudes y capacidades que le permitan juntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para el desempeño eficiente de una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad, promoviendo el desarrollo de una cultura productiva y creadora que reconozca el sentido pedagógico y social del trabajo (Egb, 2015).

Discapacidad: De acuerdo a la definición entregada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano (Egea y Sarabia, 2001).

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, las deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo (Egea y Sarabia, 2001).

Deficiencia: Es la pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental (Ruiz, 2001).

Inclusión social: Es la situación que asegura que todos los ciudadanos sin excepción, puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que encuentran en su medio (Ruiz, 2001).

Empleo con apoyo: El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral caracterizada por la existencia de una figura mediadora, denominada “preparador laboral” o “tutor”, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo (Egea y Sarabia, 2001).

MATERIAL Y MÉTODOS

3.4. Diseño de investigación

El presente estudio es de nivel descriptivo; de tipo observacional; en cuanto a la toma de datos fue de tipo prospectivo; según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio transversal; según el número de variables de interés fue de análisis estadístico descriptivo simple (Supo, 2015).

Descriptivo: porque permitió describir o estimar parámetros en la población de estudio a partir de una muestra; de tipo observacional: porque no existió intervención del investigador; prospectivo: porque los datos necesarios para el estudio fueron recogidos de fuentes primarias, por lo que posee control del sesgo de medición; transversal: porque la variable se midió en una sola ocasión

El objeto de estudio, fueron las 5 instituciones públicas de la ciudad de Chachapoyas, consideraron los trabajadores que se encuentran en planillas.

El diseño de investigación fue descriptivo cuyo diagrama o esquema es:



Dónde:

M = Personas con discapacidad

O = Nivel de empleabilidad

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se tomó en cuenta los datos estadísticos del Conadis de Chachapoyas.

Muestra: 5 instituciones públicas de la ciudad de Chachapoyas, las cuales fueron Objeto de Estudio.

Nº	Nombre de la entidad	Número de trabajadores	Actualmente, ¿Tiene trabajadores discapacitados en su entidad?
1	UNTRM	120	Si
2	Gobierno Regional	500	Si
3	Banco de la Nación	87	No
4	DREA	118	No
5	Dirección de Transporte y comunicaciones	85	No

Muestreo: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional, porque para la selección de la muestra “el procedimiento no es en base a fórmulas de probabilidad, sino depende de la decisión del investigador es decir,” la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra.

3.6. Métodos de estudio

En esta investigación los métodos usados son los siguientes: método fue inductivo - deductivo (Rueda, 2011).

Método Inductivo: La presente investigación se realizará mediante el uso de un cuestionario a los jefes del área de recursos humanos de las instituciones públicas; lo que permitirá recolectar los datos necesarios para poder analizar el nivel de empleabilidad de discapacitados, determinar los resultados y al final llegar a una conclusión general.

Método Deductivo: En el momento en el que se aplicaron los cuestionarios a los jefes, se realizó un análisis de la situación actual del área y a partir de este se determinaran los problemas existentes y proponer alternativas de solución.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizarán en la investigación serán las siguientes:

- 1. Encuestas.-** Se aplicará al personal de la muestra para obtener sus respuestas en relación a los principales aspectos de la investigación. La encuesta estará dirigida al jefe de Recursos Humanos de las instituciones públicas, los resultados determinan el número de trabajadores discapacitados que se encuentran en planillas.
- 2. Toma de información.-** Se aplicará para tomar información de libros, textos, normas y demás fuentes de información.
- 3. Análisis documental.-** Se utilizará para evaluar la relevancia de la información que se considerará para el trabajo de investigación.

Los instrumentos que se utilizarán en la investigación son los cuestionarios, fichas de encuesta y Guías de análisis.

- 1. Cuestionarios.-** Contienen las preguntas de carácter cerrado por el poco tiempo que disponen los encuestados para responder sobre la investigación. También contiene un cuadro de respuesta con las alternativas correspondientes.
- 2. Fichas bibliográficas.-** Se utilizan para tomar anotaciones de los libros, textos, revistas, normas y de todas las fuentes de información correspondientes.
- 3. Guías de análisis documental.-** Se utilizará como hoja de ruta para disponer de la información que realmente se va a considerar en la investigación.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Se aplicarán los siguientes procedimientos:

- **Análisis documental.** Se aplicará para analizar la información obtenidos de las referencias bibliográficas como los resultados del trabajo de campo.

- **Indagación.** Se utilizará para determinar cuáles son las teorías más adecuadas para el trabajo a realizar. Así como para determinar cuáles son los indicadores y elementos más relevantes de cada una de las variables de la investigación
- **Conciliación de datos.** Se utilizará para comparar las teorías consultadas, respuestas de los encuestados, resultados obtenidos y otros aspectos.
- **Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.** Se utilizará para tabular la información obtenida de los autores; así como para analizar la información de los encuestados.
- **Comprensión de gráficos.** Se aplicará para interpretar la información que se presentará en gráficos.

3.9. Análisis de datos

Para la presentación de los datos se utilizará la estadística descriptiva, a través de tablas de distribución de frecuencias. Para determinar la relación se usará el Chi cuadrado, empleándose el paquete SPSS versión 19 (Statistical Package for Social Sciences), considerándose un valor $p < 0,05$ como estadísticamente significativo.

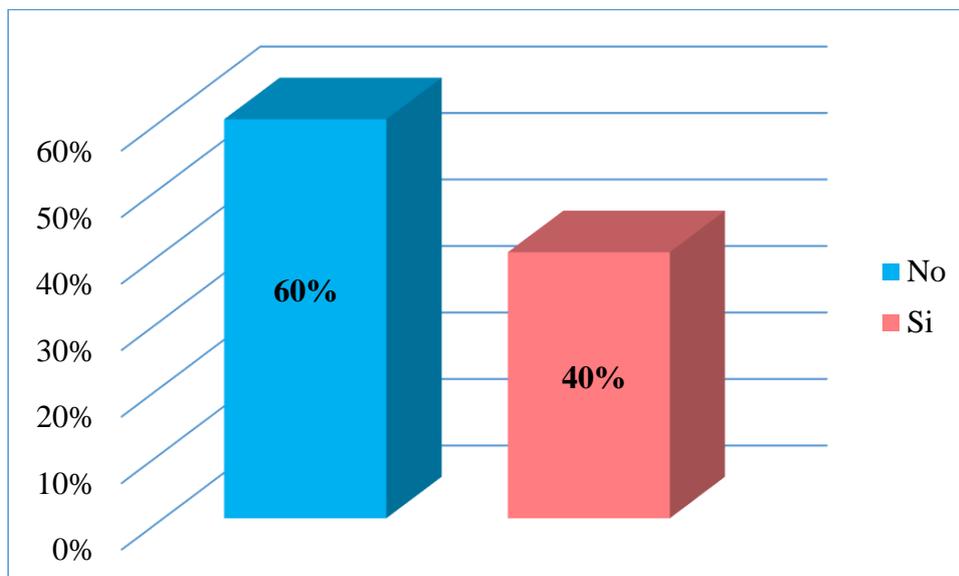
IV. RESULTADOS

Tabla 01: Actualmente, ¿Tiene trabajadores discapacitados en su entidad?

	fi	hi	HI
No	3	60%	60%
Si	2	40%	100%
Total	5	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 01: Actualmente, ¿Tiene trabajadores discapacitados en su entidad?



Fuente: Tabla 01

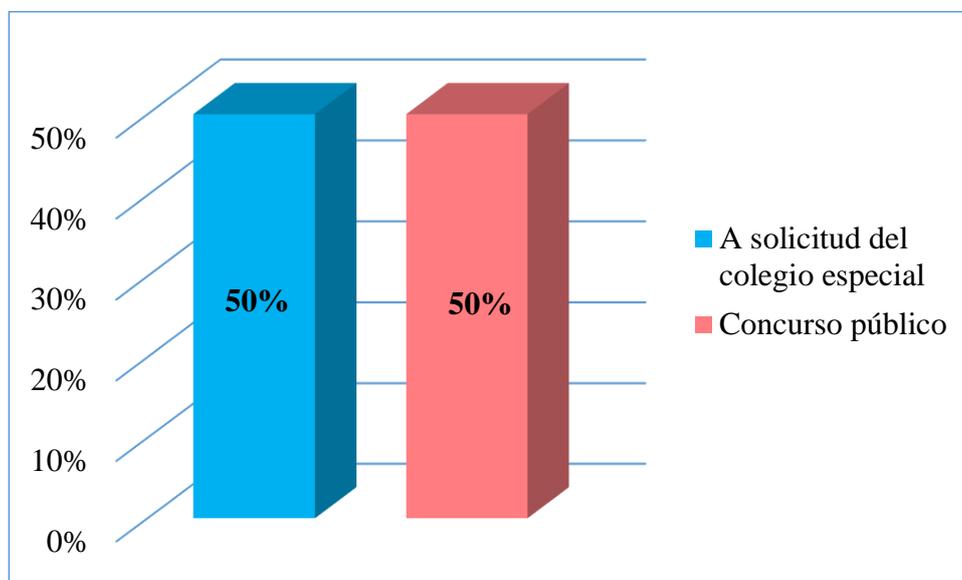
En la tabla y figura 01: se observa que del 100% (5) de entidades públicas encuestadas, el 60% (3) indican que no tienen trabajadores discapacitados, el 40% (2) si tienen trabajadores discapacitados.

Tabla 02: ¿Cómo llego a contratar una persona con discapacidad en su entidad?

	fi	hi	HI
A solicitud del colegio especial	1	50%	50%
Concurso público	1	50%	100%
Total	2	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 02: ¿Cómo llego a contratar una persona con discapacidad en su entidad?



Fuente: Tabla 02

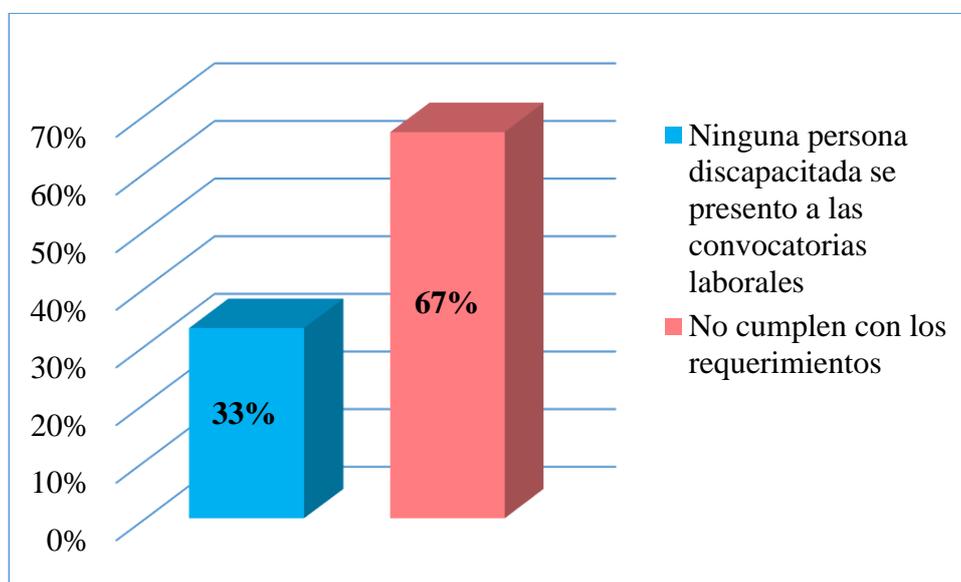
En la tabla y figura 02: Se observa que del 100% (2) de entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados, según el factor que determino contratar personas discapacitadas, el 50% (1) indicó que fue a solicitud del colegio especial, el 50% (1) restante lo realizó por medio de concurso público.

Tabla 03: ¿Por qué no tiene personas discapacitadas laborando en su entidad?

	fi	hi	HI
Ninguna persona discapacitada se presentó a las convocatorias laborales	1	33%	33%
No cumplen con los requerimientos	2	67%	100%
Total	3	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 03: ¿Por qué no tiene personas discapacitadas laborando en su entidad?



Fuente: Tabla 03

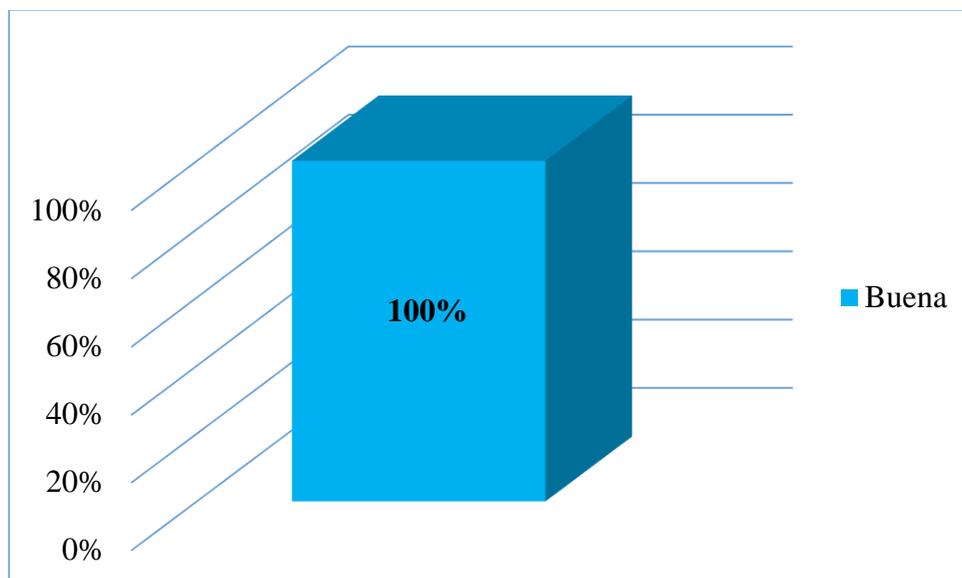
En la tabla y figura 03: Se observa que del 100% (3) de entidades públicas encuestadas que no cuentan con trabajadores discapacitados, según el factor que determinó la no contratación de personas discapacitadas, el 33% (1) indicó que ninguna persona discapacitada se presentó a las convocatorias, el 67% (2) indicó que los discapacitados no cumplen con los requerimientos.

Tabla 04: ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre un colaborador con discapacidad con los demás colaboradores en su entidad?

	fi	hi	HI
Buena	2	100%	100%
Total	2	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 04: ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre un colaborador con discapacidad con los demás colaboradores en su entidad?



Fuente: Tabla 04

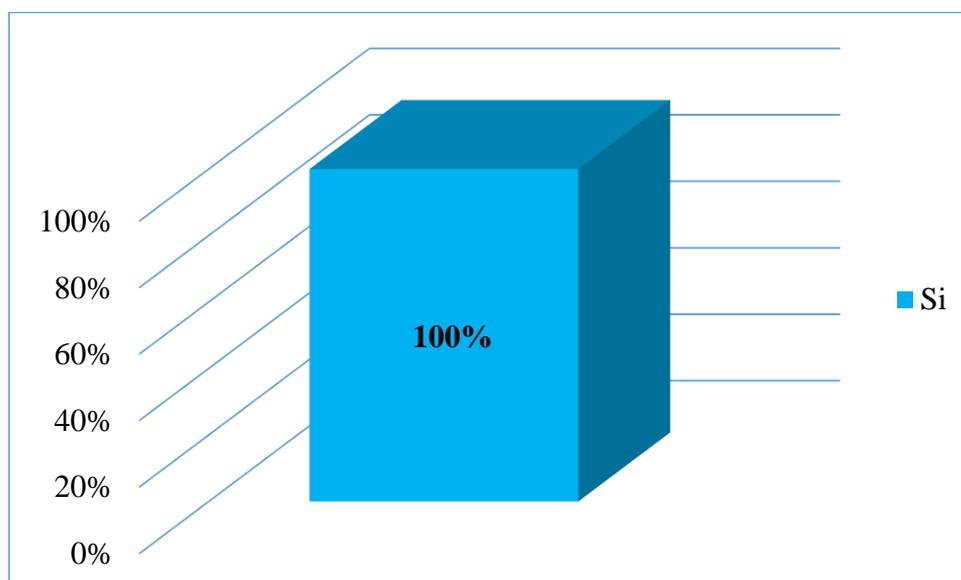
En la tabla y figura 04: Se observa que del 100% (2) de entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados, según las relaciones interpersonales entre los trabajadores discapacitados con los demás trabajadores, el 100% (2) indicó que se manejan buenas relaciones interpersonales.

Tabla 05: ¿El personal con discapacidad perciben la misma remuneración que los demás colaboradores?

	fi	hi	HI
Si	2	100%	100.0
Total	2	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 05: ¿El personal con discapacidad perciben la misma remuneración que los demás colaboradores?



Fuente: Tabla 05

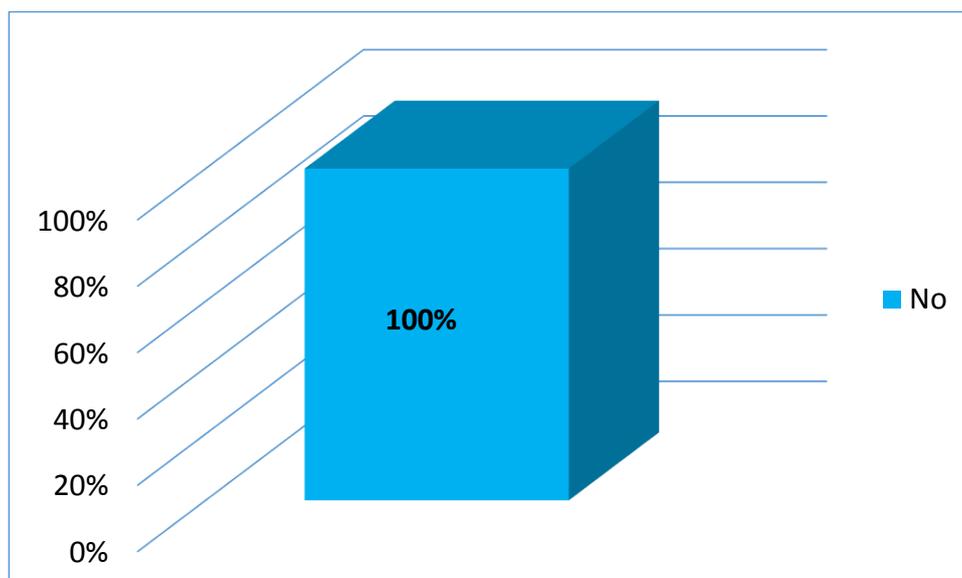
En la tabla y figura 05: Se observa que del 100% (2) de entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados, según la remuneración que perciben los trabajadores discapacitados, el 100% (2) indicó que perciben la misma remuneración que los demás trabajadores.

Tabla 06: ¿Realizan capacitaciones exclusivas para el personal discapacitado?

	fi	hi	HI
No	2	100%	100%
Total	2	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 06: ¿Realizan capacitaciones exclusivas para el personal discapacitado?



Fuente: Tabla 06

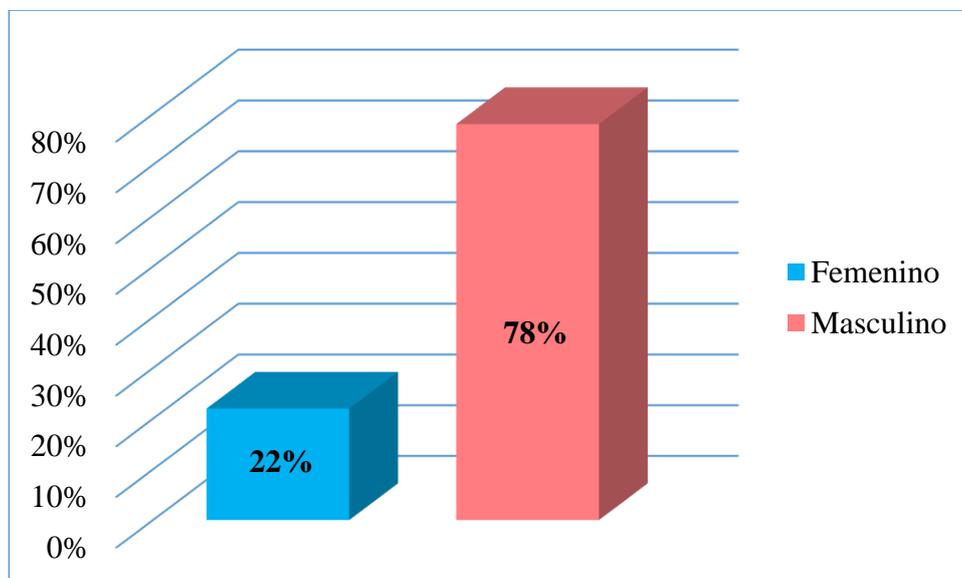
En la tabla y figura 06: Se observa que del 100% (2) de entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados, según las capacitaciones que realizan para los trabajadores discapacitados, el 100% (2) indicó que no se realizan capacitaciones a los colaboradores discapacitados.

Tabla 07: Sexo del colaborador con discapacidad

	fi	hi	HI
Femenino	2	22%	22%
Masculino	7	78%	100%
Total	9	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 07: Sexo del colaborador con discapacidad



Fuente: Tabla 07

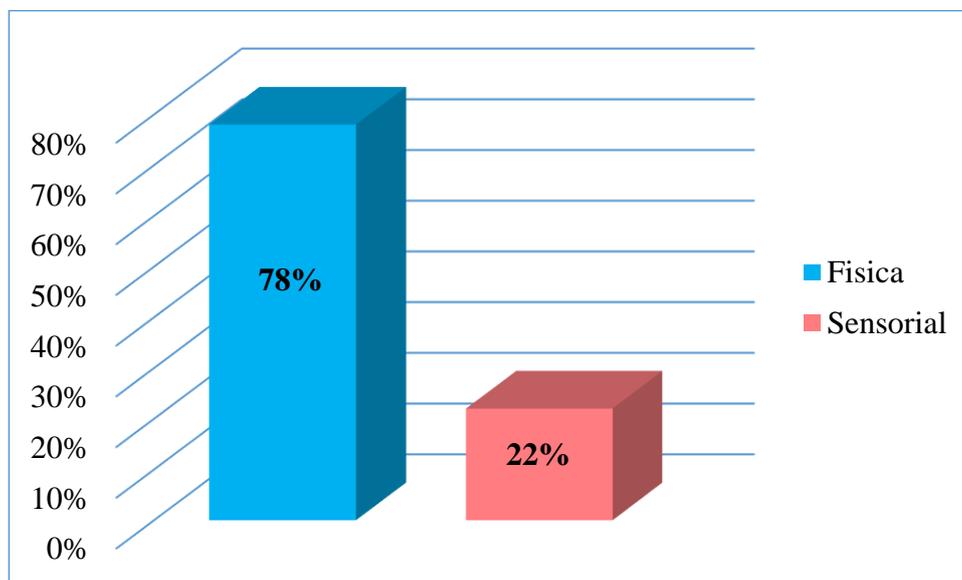
En la tabla y figura 07: Se observa que del 100% (9) de discapacitados que laboran en instituciones públicas, según el sexo de las personas, el 22% (2) de discapacitados son del sexo femenino, el 78% (7) de discapacitados son del sexo masculino.

Tabla 08: Tipo de discapacidad que presenta su colaborador:

	fi	hi	HI
Física	7	78%	78%
Sensorial	2	22%	100%
Total	9	100%	

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 08: Tipo de discapacidad que presenta su colaborador:



Fuente: Tabla 08

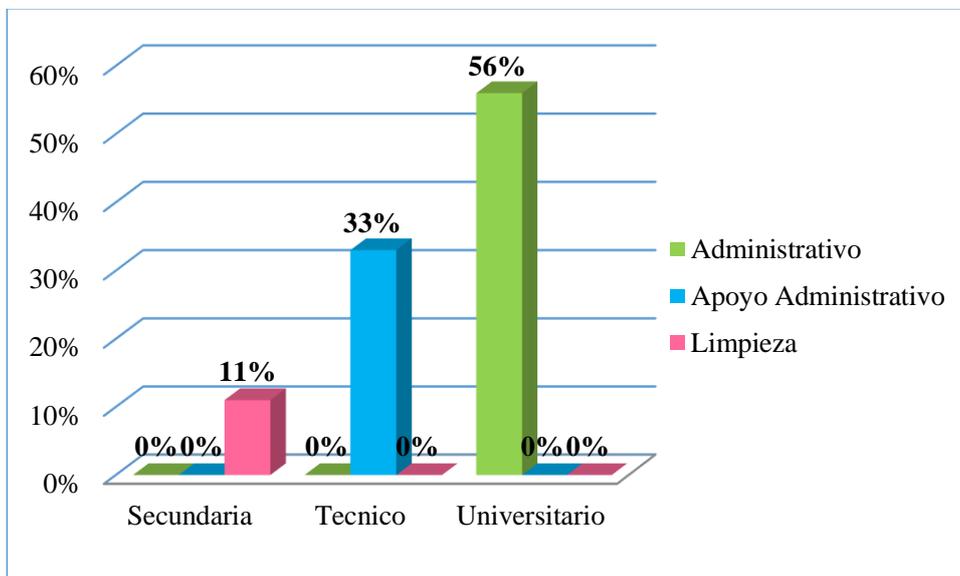
En la tabla y figura 08: Se observa que del 100% (9) de discapacitados que laboran en instituciones públicas, según el tipo de discapacidad que tienen los colaboradores, el 78% (7) de colaboradores presentan discapacidad física, el 22% (2) de colaboradores presentan discapacidad sensorial.

Tabla 09: Grado de instrucción de su colaborador con discapacidad/ ¿Qué cargo ocupa el colaborador con discapacidad?

Grado de Instrucción	Cargo que ocupa						Total	
	Administrativo		Apoyo Administrativo		Limpieza			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Secundaria	0	0%	0	0%	1	11%	1	11%
Técnico	0	0%	3	33%	0	0%	3	33%
Universitario	5	56%	0	0%	0	0%	5	56%
Total	5	56%	3	33%	1	11%	9	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016

Figura 09: Grado de instrucción de su colaborador con discapacidad/ ¿Qué cargo ocupa el colaborador con discapacidad?



Fuente: Tabla 09

En la tabla y figura 09: Se observa que del 100% (9) de discapacitados que laboran en instituciones públicas, según el tipo el grado de instrucción de los colaboradores, el 11% (1) tienen un grado de instrucción de secundaria y trabajan en el cargo de personal de limpieza, el 33% (3) tienen grado de instrucción técnico y trabajan como apoyo administrativo, el 56% (5) tienen grado de instrucción universitario y trabajan como administrativos.

V. DISCUSIÓN

En la figura 01: según la investigación realizada se ha obtenido que del 100% de las entidades públicas encuestadas, el 60% indicó que no tienen trabajadores discapacitados laborando en su institución y el 40% indicó que si tienen trabajadores discapacitados en su institución.

De esto podemos notar que la mayoría de las instituciones públicas no contratan personas discapacitadas. Es decir, las entidades de la ciudad de Chachapoyas no manejan una política de inclusión social; dicha afirmación se demuestra a través de la baja tasa de empleabilidad de discapacitados. Esto avala en gran parte las barreras que dificultan que una persona discapacitada encuentre un trabajo, por lo tanto, aún existe discriminación laboral contra los discapacitados.

Comparando con el siguiente estudio realizado por Conadis 2011, en su documento indica que: Por diversos factores, las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en nuestro país son escasas o, al ser generadas, no se produce una adecuada articulación entre dicha oferta y la demanda laboral de este grupo de población, integrada mayormente por personas en situación de pobreza o expuestas a niveles de exclusión.

Según estos datos se aprecia una similitud con la presente investigación. Donde se afirma que la mayoría de las entidades públicas no contratan personas discapacitadas. Es importante destacar la necesidad que tienen las personas, independientemente de tener o no una discapacidad para el desarrollo de su personalidad (crecimiento personal y profesional); ya que todos sienten la necesidad de empezar a trabajar, adquiriendo con ello una responsabilidad que les demanda enfrentar una nueva situación que contribuye con un desarrollo personal favorable.

En tal sentido, se conoce que en diferentes países la contratación de personas discapacitadas tiene un índice muy bajo, debido a que aún no se superan los estereotipos tradicionalistas, los mismos que señalan que las personas discapacitadas no tienen la capacidad de desarrollar actividades laborales de ninguna índole; por otro lado las entidades no contemplan la idea de adaptar su infraestructura a las diversas necesidades que tienen los discapacitados.

En la figura 02: de acuerdo al factor que determina contratar a los discapacitados en las instituciones públicas, del 100% (2) de entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados el 50% (1) indicó que fue a solicitud del colegio especial, el 50% (1) restante lo realizó por medio de concurso público.

La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”. (El Peruano, 2012)

Según esta investigación los resultados obtenidos en relación al factor que determino la contratación de discapacitados en las entidades públicas, no está relacionado con dar cumplimiento al marco normativo de la ley 29973; ya que dichos discapacitados fueron contratados a través de convocatorias a concurso público y/o por solicitud del colegio especial.

Por su parte Discapnet (el portal de personas discapacitadas) indica: Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que se otorgan a todos los ciudadanos. Asimismo se determina que será finalidad primordial fomentar la política de empleo de trabajadores discapacitados tanto en instituciones públicas como privadas, su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Se obtienen estos resultados, en gran parte por las políticas internas de las entidades públicas, debido a que en sus lineamientos no contemplan la posibilidad contratar personas discapacitadas. En tal sentido se debe considerar que las personas con discapacidad tienen derechos y deberes, igual que el resto de los ciudadanos. El problema es que no siempre los respetamos; a pesar que existe una Legislación que ampara los derechos de las personas con discapacidad, la cual no se está cumpliendo debido a la falta de información o simple omisión de dicha Ley.

En la figura 03: Se observa que del 100% (3) de entidades públicas encuestadas que no cuentan con trabajadores discapacitados, según el factor que determino la no contratación de personas discapacitadas, el 33% (1) indicó que ninguna persona discapacitada se presentó a las convocatorias, el 67% (2) indicó que los discapacitados no cumplen con los requerimientos.

Los resultados afirman que las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas no contratan personas discapacitadas porque no cumplen con los requerimientos necesarios para su puesto de trabajo, es decir que no cuentan con la formación laboral adecuada, para desempeñarse efectivamente en el mundo laboral.

Por su parte *“Julio Cerezal Mezquita, sostiene que la formación laboral es el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo”*

Particularmente la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), indica que, la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad es necesaria para el pleno desarrollo de su personalidad. Para conseguir una inserción laboral plena y satisfactoria, es necesaria una adecuada formación previa, que se mantendrá, en función de las necesidades, cuando la persona ya esté trabajando.

Además se debe considerar el tema de la autoestima de los discapacitados, debido a que un buen grupo de personas con capacidades diferentes se sienten menospreciadas en una sociedad que aún no practica inclusión social. Por tal motivo se abstienen de presentarse a las convocatorias laborales.

Por lo tanto, en la actualidad el tema de inclusión laboral es un concepto ambiguo en la ciudad de Chachapoyas. Se debe luchar por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad a una sociedad sin prejuicios y a un ambiente laboral adecuado a sus necesidades, estas medidas son derechos inherentes que se respaldan en el marco normativo de la ley que protege a los discapacitados.

En la figura 04: según la investigación realizada se ha obtenido que del 100% de las entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados, según las relaciones interpersonales entre los trabajadores discapacitados con los demás trabajadores, el 100% (2) indicó que se manejan buenas relaciones interpersonales.

De esto podemos notar que todos los colaboradores discapacitados mantienen buenas relaciones interpersonales con los demás colaboradores. Es decir que los colaboradores de dichas entidades respetan el espacio y la condición de los discapacitados; en otras palabras entienden que los derechos son universales para todos los seres humanos, por tal motivo crean un ambiente de inclusión laboral. Actitud que debe servir de ejemplo para las demás entidades que aún no contratan personas discapacitadas.

Comparando con el análisis de la información obtenida de un estudio se concluye que aquellos aspectos más relevantes y en los que los alumnos presentan mayores necesidades y dificultades en la formación para la inserción laboral son los relacionados con las Habilidades Sociales Para conseguir un alto grado de inserción laboral se debe de elegir previamente y, con mucho detenimiento qué sector se va abordar, intentando que confluyan en él diversos factores que faciliten dicha integración. (OMS, 2011).

Según estos datos se aprecian una divergencia con la presente investigación; en el estudio realizado por la OMS se determina que uno de los aspectos que dificultan la inserción laboral son las Habilidades Sociales, mientras que en la presente investigación se determinó que los discapacitados manejan buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo. Es importante señalar que una persona deben compartir con naturalidad con las personas discapacitadas, debido a que todos somos iguales y nadie se siente a gusto cuando lo tratan de una manera diferente o a veces hasta con lastima.

En tal sentido, los estados partes (ONU) reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En la figura 05: de acuerdo al nivel remunerativo que perciben los discapacitados que laboran en las instituciones públicas, del 100%, el 100% (2) indicó que perciben la misma remuneración que los demás trabajadores.

Según esta investigación los resultados obtenidos en relación al nivel remunerativo que perciben los discapacitados en las entidades públicas, se aprecia que dichas entidades no hacen desigualdades al momento de compensar los servicios recibidos, ya que tanto los colaboradores discapacitados como los no discapacitados perciben la misma remuneración.

En lo que respecta al ámbito laboral, esta Ley establece que 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, correspondiéndole al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales, promover y garantizar 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. (Ley 29973)

El trabajo que realice el trabajador con discapacidad deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador (habilidades, capacidades, formación laboral), en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo; a tal fin, estos trabajadores serán evaluados con una periodicidad de dos años por los Equipos Multiprofesionales. (Discapnet)

Se obtienen estos resultados, debido a que las entidades se rigen bajo las leyes y normativas nacionales; demostrando de esta manera que respetan los derechos de los discapacitados. En tal sentido se debe considerar que las personas con discapacidad a pesar de tener diferentes tipos de limitaciones pueden desempeñarse eficazmente en el ámbito laboral, de acuerdo a sus habilidades, capacidades y formación laboral; el problema no son sus limitaciones si no la falta de inclusión social existente.

En la figura 06: Se observa que del 100% (2) de entidades públicas encuestadas que cuentan con trabajadores discapacitados, según las capacitaciones que realizan para los trabajadores discapacitados, el 100% (2) indicó que no se realizan capacitaciones a los colaboradores discapacitados.

Los resultados afirman que las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas están intentando crear un ambiente de inclusión laboral; pero aún no comprenden que este concepto va más allá de brindar la oportunidad laboral, también implica preparar a la organización (infraestructura) y a su equipo de trabajo (capacitaciones) para contribuir a su adecuada inserción.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo. (Empresa Inclusiva, 2016)

Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado. En el caso de las personas con discapacidad, esta formación no sólo ayuda a mejorar sus competencias técnicas, sino que genera una serie de aspectos positivos. Por eso es que la capacitación surge como una excelente oportunidad de mejorar su calidad de vida, brindándoles la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboralmente, reforzando su compromiso con la empresa. El empleador debe dedicar tiempo y recursos a esta actividad. (Empresa Inclusiva, 2016)

Por lo tanto, en la presente investigación se determina que el tema inclusión laboral aún no está completamente desarrollado; ya que el 100% de las entidades indicaron que no se realizan capacitaciones al personal discapacitado; a pesar que las capacitaciones son un tema de gran importancia porque a través de esta herramienta se preparan a los colaboradores para reaccionar positivamente ante cualquier situación que se presente en el ambiente laboral, asimismo se crea una sensación de compromiso con la institución.

En la figura 07: según la investigación realizada se ha obtenido que del 100% de las personas discapacitadas que laboran en las entidades públicas encuestadas, el 22% (2) de discapacitados son del sexo femenino, el 78% (7) de discapacitados son del sexo masculino.

De esto podemos notar que la mayoría de los discapacitados que laboran en las entidades públicas son del sexo masculino. Es decir, las entidades de la ciudad de Chachapoyas contratan con mayor facilidad trabajadores hombres; dicha afirmación demuestra que las mujeres discapacitadas tienen más dificultades al momento de conseguir empleo. Esto rectifica las diversas afirmaciones de diversas fuentes acerca de que el índice de contratación de personas del género masculino es mucho más alto que el índice de contratación de personas del sexo femenino.

Comparando con el siguiente estudio realizado por la OIT, en su investigación indica que: las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. (OIT, Discapacidad y trabajo., 2014)

De acuerdo a estos datos se aprecia una similitud con la presente investigación, cuyos resultados muestran que existe un porcentaje inferior en la contratación de mujeres en comparación de los hombres. Determinándose así que las mujeres discapacitadas además de ser discriminadas por su condición también son discriminadas por su género. En tal sentido es importante señalar que se deben respetar los derechos humanos que son universales, sin distinción alguna por raza, religión, género, etc.

En general, diversas investigaciones demuestran que el tema de discriminación de acuerdo con el género de la persona es un tema que está presente en diversos países. Muchas son las medidas ya adoptadas para disminuir el nivel de discriminación, pero aun las empresas del ámbito privado y público consideran que es mucho más ventajoso para su institución contratar un mayor número de trabajadores varones.

En la figura 08: de acuerdo al tipo de discapacidad que presentan el factor que los colaboradores en las instituciones públicas, del 100% (9), el 78% (7) de colaboradores presentan discapacidad física, el 22% (2) de colaboradores presentan discapacidad sensorial.

El estudio mostró que la discapacidad motora, es la que más afecta, alcanzando 932 mil personas (59,2%), dificultad para ver (50,9%), para oír (33,8%), para entender o aprender (32,1%), para relacionarse con los demás (18,8%) y para hablar o comunicarse (16,6%). (INEI, 2012)

Según esta investigación los resultados obtenidos en relación al tipo de discapacidad que presentan los colaboradores discapacitados de las entidades públicas, se aprecia que está relacionado con la información recolectada por el INEI en el año 2012; ya que en dichas cifras se distingue que a nivel nacional existen un mayor número de personas con discapacidad física comparado con otro tipo de discapacidad, dicha realidad también se ve reflejada en nuestra investigación.

Asimismo en España la discapacidad más frecuente es la dificultad para moverse, que afecta a un 60 por 100 de las personas con discapacidades mayores de 16 años (con una tasa de prevalencia global del 56 por 1.000), seguida de la discapacidad para realizar tareas del hogar (39 personas de cada 1.000 habitantes) y, de otras discapacidades relacionadas con la motricidad, como desplazarse dentro de la casa o utilizar brazos y manos. En un segundo grupo, encontramos las discapacidades para ver y oír, ambas con una tasa de prevalencia similar (entre el 26 y el 27 por 1.000). Las discapacidades de autocuidado, aprendizaje, relación y comunicación tienen una tasa de prevalencia sensiblemente menor. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2002)

Estos resultados reflejan que no solo a nivel nacional la discapacidad física tiene una mayor incidencia que los demás tipos de discapacidades, si no que dicha realidad se refleja en diferentes países; sin embargo nos damos cuenta que la mayor parte de la infraestructura no está preparada para facilitar la movilización de las personas que tienen dichas limitaciones. Ante esta situación los gobiernos no realizan proyectos que mejoren la calidad de vida del discapacitado.

En la figura 09: Se observa que del 100% (9) de discapacitados que laboran en instituciones públicas, según el tipo el grado de instrucción de los colaboradores, el 11% (1) tienen un grado de instrucción de secundaria y trabaja en el cargo de personal de limpieza, el 33% (3) tienen grado de instrucción técnico y trabajan como apoyo administrativo, el 56% (5) tienen grado de instrucción universitario y trabajan como administrativos.

Los resultados afirman que las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas contratan personas discapacitadas para un cargo determinado de acuerdo a su formación profesional, cumpliendo de esta manera los requerimientos necesarios que definen cada puesto de trabajo, es decir que se requiere una formación laboral adecuada para poder acceder a una oportunidad laboral.

En los últimos años ha ido aumentando el número de contrataciones acogidas a medidas de fomento de empleo. La mayoría de las personas con discapacidad que se benefician de estas medidas disponen de algún tipo de formación académica y/o profesional, ya sea certificado escolar, enseñanza general básica, certificado técnico o universitario (primaria, secundaria institutos o universidades). Los datos disponibles muestran que los niveles educativos de las personas con discapacidad y de la población general son todavía muy inferiores en España que en la mayoría de los países de la Unión Europea. Sólo Portugal e Italia presentan niveles similares a los españoles. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2002)

La formación profesional es la vía que permite a las personas con discapacidad psíquica acceder el mercado laboral y, en consecuencia, a la participación social como ciudadanos de pleno derecho, ya que permite integrar a los trabajadores, en una serie de puestos, que pueden ocupar sin mayores obstáculos una vez finalizada su fase de formación. Para conseguir un alto grado de inserción laboral se debe de elegir previamente y, con mucho detenimiento qué sector se va abordar, intentando que confluyan en él diversos factores que faciliten dicha integración. (OMS, 2011).

El tema de la formación profesional en discapacitados es muy importante para poder ingresar al mundo laboral, sin embargo a nivel mundial el plan de educación para discapacitados aún no está plenamente desarrollado, ya que el acceso a este servicio no es universal.

VI. CONCLUSIONES

- El 40% de las instituciones públicas de Chachapoyas contratan personas con discapacidad. Los colaboradores discapacitados constituyen el 2% del total de colaboradores con los que cuentan dichas entidades.
- En el año 2016 solo trabajaron 9 personas discapacitadas en 5 entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas. En los resultados solo se consideraron a los trabajadores registrados en planillas. (Anexo N° 03)
- En las entidades públicas de Chachapoyas, no cuentan con planes y programas de inclusión laboral. Asimismo no realizan capacitaciones al personal discapacitado, lo que demuestra que dichas entidades están en el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad.
- Las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas que no contratan personas discapacitadas aseguran que el principal motivo es que no cumplen con los requerimientos necesarios para el puesto de trabajo, es decir que no cuentan con la formación profesional adecuada.
- Las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas no cuentan con los espacios físicos (infraestructura) adecuados para lograr el libre desplazamiento de las personas con discapacidad.

VII.RECOMENDACIONES

Al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo:

- Crear un marco político de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración laboral de los discapacitados. Asimismo se debe determinar que será finalidad primordial de la política de empleo que las entidades públicas destinen un porcentaje de puestos laborales para los discapacitados, que serán distribuidas de manera equitativa entre hombres y mujeres.
- Fortalecer la formación laboral de los discapacitados a través de cursos, talleres, foros, seminarios gratuitos.

A la DRTC, DREA y el Banco de la Nación

- Las entidades públicas deben fomentar la contratación de personas discapacitadas, asimismo deben crear un ambiente de inclusión laboral donde se respeten sus derechos y espacio, para que tengan un desarrollo integral tanto profesional y personal.
- Acondicionar los accesos y ambiente de la entidad (mejorar la infraestructura) para una más fácil movilización de los discapacitados, así como también realiza capacitaciones para fortalecer sus capacidades, incentivar una actitud positiva, aumentar su motivación y generar compromiso con el trabajo.

Al personal administrativo de las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas:

- El trato que deben tener hacia las personas discapacitadas debe ser lo más parecido posible al que dispensamos a cualquier otra persona; ya que las personas con discapacidad quieren vivir en las mismas situaciones que todos y necesitan que se valore lo que hacen por su propio mérito y no por el hecho de tener limitaciones.

A los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas:

- Realizar estudios de investigación enfocados a promocionar y promover una cultura de inclusión laboral, proponiendo las herramientas necesarias para que se realice una adecuada inserción laboral dentro de las entidades públicas y privadas de la ciudad de Chachapoyas.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA DE INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CHACHAPOYAS – 2018

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas aprobada el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España el 23 de noviembre de 2007 reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Por ello, contempla el propósito de 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.

En tal sentido la inclusión implica la participación de todas las personas en todos los niveles y esferas de la sociedad y todos los esfuerzos sociales para asegurar que cada uno de sus miembros tenga igualdad en las oportunidades de participación. Significa también la modificación de los valores, prioridades y políticas que apoyen la reducción de la discriminación, así como velar por los intereses de todos los ciudadanos, su seguridad y bienestar.

Como ciclo final de la presente investigación, y respondiendo a los objetivos planteados y las dificultades que encuentran las personas discapacitados para integrarse a la sociedad actual; desarrollamos una propuesta tomando como referencia la propuesta nacional que desarrollo el Mindis, la misma que adaptamos a la realidad de la ciudad de Chachapoyas, lo que servirá como aporte a las instituciones públicas para facilitar la inserción de los discapacitados en sus instituciones. En esta propuesta se brinda mejoras en las siguientes dimensiones: Accesibilidad, Salud, Formación, Empleo, Protección Social.

En la siguiente propuesta se determinará las acciones que se deben tomar de acuerdo a cada uno de las dimensiones antes mencionados, las medidas que deben tomar las instituciones para la inserción laboral de discapacitados. Se terminará dando algunas pautas que el personal debe poner en práctica para fomentar un clima laboral donde se busque la igualdad de oportunidades.

8.1.Objetivos De La Propuesta

8.1.1. Objetivo general

Desarrollar una propuesta de integración de las personas con discapacidad para las instituciones públicas de la ciudad de Chachapoyas – 2018

8.1.2. Objetivos específicos

- Determinar las acciones que se deben implementar en cada dimensión de integración de las personas discapacitadas.
- Proporcionar medidas que deben tomar las instituciones para la inserción laboral de discapacitados
- Fomentar la igualdad de oportunidades

8.2. Justificación de la propuesta

La propuesta de integración de las personas con discapacidad para las instituciones públicas, nace con la finalidad de fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social, creando un clima organizacional positivo donde no exista la discriminación y los prejuicios. La igualdad es un derecho universal para todo ser humano sin importar su condición económica, cultural, religiosa, física o emocional.

Para satisfacer algunas de las necesidades básicas de las personas discapacitadas; se requiere de un plan dedicado exclusivamente a ellos, a fin de que alcancen sentirse parte de la sociedad en la que habitan, a través de medidas promotoras, compensatorias y positivas, que brinden la posibilidad de acceder, gozar y ejercitar todos los servicios públicos que brinda el estado para mejorar su calidad de vida. Asimismo que formen parte de la población empleada (PEA) y logren solventar sus necesidades básicas con sus propios medios (remuneración percibida por la actividad laboral), disminuyendo los niveles de pobreza y abandono en los que se encuentra actualmente la población discapacitada.

Actualmente las instituciones públicas no cumplen con las normativas de protección de discapacitados, además no coordinan acciones con los diferentes niveles de

gobierno para mejorar la calidad de vida de esta población, lo que obstaculiza lograr una inclusión social y laboral. Al implementar políticas existentes de inclusión se podría llegar a una definición de país como: Perú de oportunidades, Perú más justo; contribuyendo a que todos tengan los mismos medios para alcanzar sus aspiraciones, su desarrollo personal y su crecimiento profesional. Disminuyendo considerablemente el tema de discriminación y alcanzando niveles de autosuficiencia.

Asimismo en la actualidad en nuestro país se consideran a las personas con discapacidad como grupos vulnerables o en riesgo, debido a la situación física o psíquica que presentan y a la situación de pobreza en la que se encuentran. Esta situación es el resultado de la falta de apoyo a un discapacitado al momento que este solicite un puesto de trabajo, y la existencia de prejuicios y temores por parte de la sociedad en su conjunto; también está la presencia de barreras de accesibilidad (infraestructura inadecuada que impiden su libre desplazamientos en las ciudades y lugares públicos, la poca señalización visual o la inexistencia de ella en algunos casos, desconocimiento de la comunicación gestual, etc.) en las calles, locales, instituciones entre otros; y la limitación que tiene al acceso a los servicios (educación, salud). Estas barreras implican la no integración social, económica, laboral, cultural y la discriminación y marginación.

Es importante comprender la situación de desventaja en que se encuentran las personas con discapacidad con relación a las personas sin discapacidad, a pesar de existir normas internacionales e nacionales de promoción y protección de los derechos de personas discapacitadas. El crecimiento en las cifras de discriminación se ha ido incrementando con el paso de los años, lo que dificulta lograr la igualdad y equiparación de oportunidades entre todos los ciudadanos. Ante esta realidad es necesario determinar medidas de promoción de la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

8.3. Base teórica de la propuesta

8.3.1. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

- **Propósito**

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.

- **Definiciones**

A los fines de la presente Convención:

La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con

discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

▪ **Principios generales**

Los principios de la presente Convención serán:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b. La no discriminación;
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e. La igualdad de oportunidades;
- f. La accesibilidad;
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

▪ **Obligaciones generales**

Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a. Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

- b.** Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c.** Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d.** Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e.** Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f.** Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g.** Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- h.** Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
- i.** Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

8.3.2. Derechos básicos para los discapacitados

Los derechos humanos para las personas discapacitadas incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados:

- El derecho a la no distinción, exclusión, restricción preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad de oportunidades.

- El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley.
- El derecho a un alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza.
- El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios que igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.
- El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.

8.4. Beneficios de la Propuesta

- **Mejora el clima laboral**

La integración de personas con discapacidad en una institución genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan. La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, como tecnología, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, etc.

- **Sensibilizar al resto del personal**

La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad generalmente logra sensibilizar al personal de la institución en la que laboran, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación. También generan motivación, ganas de superación personal, capacidad para afrontar nuevos retos, interés por aprender en los trabajadores sin discapacidad. Creando un impacto positivo en la empresa, ya que se promueve el trabajo en equipo, y un mayor compromiso con los valores y los derechos humanos.

- **Incremento en el rendimiento laboral**

Diversas experiencias tanto en el ámbito público como privado demuestran que los trabajadores con discapacidad pueden ser muy eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo, son mucho más responsables y puntuales, tienen gran disponibilidad

para trabajar y se sienten más comprometidos. Si el proceso de búsqueda y selección es el adecuado, teniendo en cuenta los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo contrarrestadas con las posibilidades y limitaciones del candidato con discapacidad.

8.5. Desarrollo de la Propuesta

8.5.1. Accesibilidad

La mayor dificultad que las personas discapacitadas tienen que enfrentar día a día es la infraestructura de las calles, de los lugares públicos, los hospitales y de la ciudad en general, que obstaculiza la movilización de este tipo de personas por sus limitaciones físicas. Las instituciones públicas deben tomar acciones para mejorar la accesibilidad en la atención de las diversas necesidades que tienen los discapacitados, preocupándose de la eliminación de barreras arquitectónicas, barreras en la transmisión de información y comunicación. La accesibilidad es el medio, para mejorar las condiciones laborales y facilitar su inclusión en el ambiente de trabajo. De igual manera la Ley 29973 establece principios claros de accesibilidad tanto a nivel de infraestructura como en servicios y comunicación los cuales deben ser aplicados en las instituciones.

Objetivo

Promover la libre accesibilidad (a los espacios, a la información, a la comunicación) en las instituciones, teniendo en cuenta los diferentes tipos de discapacidad.

Acciones

- Programación de sesiones formativas sobre accesibilidad para discapacitados dirigidas a los profesionales y técnicos de las distintas áreas y en especial a aquellas relacionadas con la ejecución de obras / prestación de servicios.
- Desarrollar informes de evaluación, después de la formación recibida por los profesionales, para valorar el estado real de las condiciones de accesibilidad que brinda la infraestructura, y de los servicios. Los informes deben pertenecer a cada Dirección y estar encaminado a una posterior realización de acciones de adaptación.

- Buscar la colaboración de organismos públicos que protegen a discapacitados (por ejemplo Conadis) o entidades gubernamentales para que, mediante subvenciones, acuerdos o convenios se promueva la accesibilidad, su aplicación y cumplimiento de acuerdo a la normativa vigente.
- Desarrollar programas de eliminación de barreras, para lograr que en cada servicio de mejoramiento / mantenimiento de la infraestructura que realice la institución, se efectúen modificaciones para facilitar el acceso de los discapacitados. Esta medida estará encaminada al cumplimiento de la legislación vigente en materia de accesibilidad.
- Dar mantenimiento constante a la infraestructura especial para discapacitados, para prolongar su tiempo de vida. De esta manera se podrán movilizar cómodamente.
- Incorporar cambios en cuanto a la adquisición de productos de limpieza, es decir se comprarán aquellos que no generen riesgo a los discapacitados (por ejemplo dejar de usar ceras que dejen el piso resbaloso) y en cuanto al recogido de residuos los cambios estarán enfocados a la sustitución progresiva de los contenedores de basura actuales por modelos adaptados a las diferentes discapacidades.
- Adaptación de la web institucional para facilitar la accesibilidad a los diferentes sistemas, incorporándole ajustes a los canales de distribución de la información de acuerdo a las distintas discapacidades, previo estudio y análisis de las necesidades requeridas.
- Orientar a las personas con movilidad reducida los pasadizos, ambientes u oficinas donde pueden desplazarse con mayor facilidad y seguridad.
- Distribuir boletines informativos sobre la manera correcta de comunicarse con personas que poseen discapacidades, por ejemplo en el caso de tener un trabajador sordo – mudo se puede colocar un tipo de comunicación gestual, lo cual permitirá la eliminación de las barreras de comunicación entre los discapacitados y no discapacitados.

- Ubicar los muebles de cada oficina, de tal manera que el espacio que quede libre permita el libre desplazamiento de las personas discapacitadas. Asimismo es necesario ubicar los bienes materiales y documentación en lugares de fácil accesibilidad para todos y de acuerdo a las diferentes necesidades que requiere cada tipo de discapacidad.

8.5.2. Salud

Las personas discapacitadas tienen las mismas necesidades de salud que la población en general. Además cabe señalar que los discapacitados tienen mayor predisposición de tener alguna complicación en temas de salud, que generalmente pueden estar relacionados a su condición, o por la mayor probabilidad a sufrir algún accidente en el ambiente laboral. Ante esta situación las instituciones públicas de la ciudad de Chachapoyas tienen que promover la salud y rehabilitación; brindándoles un servicio de salud integral tanto a los trabajadores discapacitados y a su familia; lo que les permitirá contar con las herramientas necesarias para mantenerse sanos y completamente calificados para desempeñarse laboralmente. En cuanto a la ley general de discapacitados se considera que la salud y el proceso de rehabilitación es muy importante para las personas con discapacidad ya que está relacionada directamente a su salud y nivel funcional.

Objetivo

Garantizar el acceso de las personas discapacitadas y sus familias a un servicio de salud gratuito, para mejorar sus condiciones y logren desarrollar un estilo de vida saludable.

Acciones

- Agilización de los procedimientos administrativos que se requieren para realizar el aseguramiento en un centro de salud, para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud.
- Brindar el seguro de salud integral gratuito que cubran las necesidades de las personas con discapacidad y de su familia.

- Proporcionar los servicios de salud lo más cerca posible de las comunidades donde viven las personas con discapacidad, para facilitar su movilización en caso de necesitar del servicio o que suceda una emergencia.
- Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas, evitando la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable
- Brindar charlas informativas sobre salud, donde se indique la importancia de llevar una alimentación saludable, dedicar algunos minutos a la actividad física (de acuerdo a sus condiciones físicas) y tratar temas de salud emocional que les ayude a aceptarse y valorarse.
- Se debe respetar el derecho que tiene la persona con discapacidad de acceder a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud, empleo y educación. Los procesos de habilitación y de rehabilitación permiten a las personas con discapacidad alcanzar y mantener un nivel óptimo de desempeño físico, sensorial, intelectual, psicológico y social.
- Incorporar a las personas con discapacidad como beneficiarios de los Servicios de Atención Domiciliaria, con independencia de si tienen o no reconocido algún grado de dependencia. Este tipo de atención debe ser brindada de manera integral y en el momento adecuado.
- Crear convenios con centros de salud, para que las personas discapacitadas puedan acceder a chequeos médicos completos cada seis meses o un año. De esta manera se tendrá un control periódico sobre el estado real de salud, lo que permitirá disminuir el riesgo de tener un deterioro de su salud.
- Capacitar al personal de la institución en temas de primeros auxilios para que puedan reaccionar adecuadamente ante una emergencia o accidente, y así disminuir las el impacto de las consecuencias en la salud que pueden traer la no atención oportuna. Se debe contar con apoyos para la atención y traslado de la personas con discapacidad a un centro de salud en caso sea necesario.

8.5.3. Formación

Uno de los desafíos más grandes para los discapacitados es lograr adaptarse en su ambiente laboral, para lograr vencer este desafío se requiere de capacitaciones que le instruyan de que hacer y cómo hacerlo; la capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral. También se requieren de cursos de actualización, capacitaciones en manejo de sistemas gubernamentales, cursos, etc. Al fortalecer las capacidades de los trabajadores se generan nuevas oportunidades de desarrollarse y realizarse profesionalmente. Las instituciones deben dedicar tiempo y recursos a la actividad formativa de sus recursos humanos.

Objetivo

Preparar al personal discapacitado para una adecuada inserción laboral, a través de herramientas de formación que desarrolle sus capacidades para desarrollar un eficiente desempeño laboral.

Acciones

- Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana.
- Asignar los medios materiales y documentales necesarios para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad en la institución, estos medios deben brindar la información necesaria para que el personal comprenda y desarrolle sus funciones laborales.
- Actualizar el manual de procedimientos trimestralmente o semestralmente, definiendo claramente las funciones con sus respectivos procesos y agregar las modificaciones de las normativas.
- Identificar las debilidades (desconocimiento del manejo de sistemas, desconocimiento de los procedimientos) que tienen los discapacitados en su ambiente laboral.

- Desarrollar talleres de motivación personal y laboral, donde el personal discapacitado comparta con los demás colaboradores. De esta manera se comiencen a fortalecer las relaciones interpersonales, empiecen a formar lazos de amistad y compañerismo para posteriormente conformar los equipos de trabajo.
- En caso de que el trabajador no esté muy familiarizado con la función o tarea, podría ser necesario brindarle entrenamiento o capacitación para el buen cumplimiento de ésta. Por ejemplo, nombrándole un tutor, contratando un entrenador o capacitador, o haciéndole tomar cursos externos sobre el tema.
- Realizar cursos de actualización, para mantener al personal a la vanguardia de los diversos cambios que se producen constantemente en temas de gestión.
- Tratar que el material distribuido en los talleres, cursos y capacitaciones en un lenguaje que pueda ser comprendido por el personal discapacitado (ya sea ciego, sordo o sordo ciego) para que la información se imparta de tal modo que sea comprendida por todos. La comunicación debe ser apropiada para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo entendimiento.
- Controlar el desempeño del trabajador discapacitado, procurando siempre no interferir, sino, dejando que éste tome sus propias decisiones y ponga en práctica sus propias ideas o métodos para la ejecución de la tarea. Para acompañarlo durante el proceso de inserción laboral.
- Establecer líneas directas de comunicación con el trabajador discapacitado de tal manera que podamos responderle todas sus preguntas, brindarle toda la orientación que necesite, y proporcionarle toda la información que le permita saber si está realizando la función o tarea de manera correcta.

8.5.4. Empleo

Los trabajadores discapacitados en su gran mayoría son mucho más fieles que las personas sin discapacidad, presentan un menor índice de rotación, lo que evita gastos innecesarios en formación; por estas razones es beneficioso promover la

inclusión laboral. Incluso se ha determinado que algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permite adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros trabajadores (por ejemplo las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños, las personas con síndrome de down desarrollan muy bien tareas repetitivas, las personas con discapacidad motora pueden desarrollar labores que requieren estar mucho tiempo en un solo lugar, las personas con discapacidad visual pueden trabajar mejor en lugares de poca iluminación en comparación de otras personas). Por su parte la ley indica diversos beneficios relativos al trabajo y promoción de empleo para la persona con discapacidad; en este punto es que aún tenemos mucho por mejorar ya que cifras indican que solo 2 de cada 10 personas con discapacidad trabajan en el Perú.

Objetivo

Fomentar y propiciar la integración en el ambiente laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Acciones

- Se debe cumplir con la ley establecida en el marco de la protección de las personas con discapacitados, la misma que indica: Las entidades públicas están obligadas a contratar no menor a 5% y 3% en entidades privadas de la totalidad del personal en planilla.
- Se debe ubicar al personal discapacitado en un determinado puesto de trabajo de acuerdo a las capacidades y limitaciones que posea, de esta manera se cumplirá con los requerimientos necesarios para cubrir la vacante solicitada. En tal sentido el personal sentirá mayor motivación al momento de realizar actividades, ya que se sentirá familiarizado con las funciones designadas.
- En caso que una persona adquiriera una discapacidad en algún accidente en el lugar de trabajo cuando aún existe una relación laboral, tiene derecho a conservar su puesto de trabajo, realizado los ajustes razonables correspondientes. También se debe brindar una compensación económica durante el proceso de recuperación.

- Promover una comunicación asertiva, para poder expresarse y recibir mensajes con claridad y precisión en forma verbal y no verbal en los diferentes contextos situacionales dentro y fuera de la Institución. A través de esta herramienta se lograra la creación de una cultura de comunicación formal, clara y precisa en la institución.
- Innovar para descubrir, inventar y proponer nuevas ideas aplicables en la institución, para adaptarse con mayor facilidad a las reformas y verlas como nuevas oportunidades en la institución. De tal manera que se diseñe nuevos procedimientos para realizar las funciones de manera más rápida y sencilla.
- Promover el trabajo en equipo, agrupando personas discapacitadas con personas sin discapacidad. En el equipo se combinaran los conocimientos y capacidades de todos los miembros lo que ocasionara obtener mejores resultados; ya que un equipo debe lograr que el todo sea mayor que la suma de las partes.
- Compartir con el equipo de trabajo el proceso de toma de decisiones. Señalando la importancia de su experiencia y capacidades para elegir la mejor opción. Además se debe recordar que antes de tomar una decisión se necesita contar con la información, normas y criterios que intervienen directamente en la toma de decisiones.
- El director (jefe de área) debe poseer un amplio campo de conocimientos y tratar constantemente de mejorarlos mediante el estudio y la experiencia. Debe tener conocimiento de los deberes, responsabilidades y problemas de sus subordinados. Debe lograr saber tanto de su trabajo como humanamente le sea posible aprender. Para poder dirigir (mediante la confianza, respeto, cooperación y apoyo) a la persona discapacitada en su camino de adaptación a su ambiente laboral.
- Se deben delegar funciones al personal discapacitado, adquiriendo diferentes ventajas, tales como aprovechar mejor las competencias de nuestros trabajadores, lograr un mayor grado de responsabilidad, conseguir el

compromiso con la institución y una mayor motivación y productividad en ellos.

- Si el desempeño ha sido el correcto o los resultados sí cumplieron con las expectativas, pasamos a reconocer y recompensar al trabajador, por ejemplo, recompensándolo económicamente, mediante el reconocimiento o delegándole nuevas funciones o tareas.
- Incentivar la creatividad, para hacer que la realización de actividades no se convierta en una actividad monótona, asimismo en caso de presentarse problemas la solución será encontrada mediante el análisis de diversas opciones que logran superar el obstáculo.

8.5.5. Protección Social

La Ley 29973 contempla normativas para asegurar un nivel adecuado de vida y protección social de la persona con discapacidad. La protección social a los discapacitados queda tan solo como una parte de la ley, ya que en la actualidad estos lineamientos no son respetados por las instituciones tanto públicas como privadas que tienen trabajadores discapacitados. Los discapacitados no aceptan acceder al mundo laboral por el riesgo que supone para ellos mantener un puesto de trabajo, las escasas medidas de protección que ofrecen y la falta de apoyo para su crecimiento personal y profesional. Es así que nace la necesidad de crear regímenes de protección social, ya que estas son las bases para que las personas con discapacidad accedan a un puesto de trabajo y lo puedan conservar. Este es uno de los factores más importantes para incrementar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y la sociedad en general, y logren ser independientes.

Objetivo

Garantizar la protección social de los discapacitados a través de prestaciones de los servicios sociales que incluya a su familia, para el desarrollo de una vida autónoma e independiente.

Acciones

- Establecer mecanismos de selección e incorporación a los diversos sistemas de pensiones, para facilitar y mejorar el acceso a una pensión de jubilación para las personas discapacitadas. Se debe buscar un sistema de pensión adecuado a todas las necesidades requeridas y el nivel remunerativo percibido, pero que le permitan llevar un buen estado de vida.
- Incluir a las personas discapacitadas que han sido contratadas en planillas, para que puedan acceder a todos los beneficios sociales (pago de horas extra, cts., gratificaciones, vacaciones con goce de haberes, licencias en caso de enfermedad, etc.) que brinda este tipo de contratación; lo que permite tener una mayor estabilidad laboral.
- La persona con discapacidad que se encuentren en una edad avanzada debe ser beneficiaria de una pensión justa, con la que pueda solventar sus necesidades básicas. Cada institución debe contar con un régimen de pensiones para asegurar una buena calidad de vida a sus trabajadores jubilados.
- En el caso de que una persona discapacitada quede incapacitada para trabajar, durante el ejercicio de sus actividades laborales en un accidente producido en el ambiente laboral o por la exposición a condiciones de riesgo (generalmente condiciones biológicas que pueden causar ceguera o el desarrollo de enfermedades crónicas), la institución debe brindarles una pensión por incapacidad.
- Lograr que las personas con discapacidad sean beneficiarias de los programas sociales, alimentación, vestido, vivienda adecuada y acceso a servicios públicos que brinda el Estado. Para alcanzar esta finalidad el área de recursos humanos debe realizar las coordinaciones necesarias con las entidades competentes.
- Agilización de los procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a las prestaciones sociales y ayudas económicas que brinda el estado. Estas prestaciones ayudaran a mejorar la calidad de vida de la persona discapacitada y por ende de toda su familia mejorando su situación económica y social.

- Implementar una oficina descentralizada de Conadis en las instituciones públicas, que velen por hacer que se respeten los derechos de las personas discapacitadas; promuevan la realización de cursos, talleres y capacitaciones; contribuyan a las mejoras en temas de accesibilidad; cooperen con las mejoras de las condiciones laborales.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borja, J. (2013). *Inserción laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
- Cerezal, J. (1961). *Investigación educativa en la escuela*. Edit. Amauta. Lima.
- Chan, M., & Zoellick, R. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Obtenido de who.int: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Conadis. (2011). *Lineamientos para la elaboracion de un programa presupuestal que amplie las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el Peru*.
- Discapnet. (2015). *El portal de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.Discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/certificado-de-discapacidad-antiguamente-llamado-de-minusvalia>
- Discapnet. (2015). *El portal de las personas discapacitadas*. Obtenido de <http://www.Discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>
- Discapnet. (2016). *El portal de las personas discapacitadas*. Obtenido de <http://www.Discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/igualdad-de-oportunidades-no-discriminacion-y-accesibilidad-universal>
- Egb, E. (2015). *telpin*. Obtenido de <http://www.telpin.com.ar/>: <http://www.telpin.com.ar/InternetEducativa/EscuelasEGB/Escuela501/laboral.htm>
- Egea, C., & Sarabia, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Artículos y Notas*, 15.
- El Peruano. *Ley N° 29973*, págs. 5-7. (14 de Junio de 2012).
- Empresa Inclusiva. (2016). Recuperado el 19 de Enero de 2018, de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/importanciacapacitacion/>

- Fisiy, C. (2013). La importancia de la inclusión. *Banco Mundial*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico, D.F.: McGraw-Hill.
- INEI. (2012). Recuperado el 22 de Enero de 2018, de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales. (2002). *La discapacidad en cifras*. Madrid: Artegraf, S.A.
- MTPE. (2014). *Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, 2012*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- O'Brien, J. (1990). *Sistemas de información gerencial*. Edit. McGraw Hill. Mexico.
- OISS. (2016). *Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://iberinclusion.oiss.org>: <http://iberinclusion.oiss.org/libro/empleo-con-apoyo>
- OIT. (2010). Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. En O. d. empleabilidad, *Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas*. (pág. 95). Suiza: Organización Internacional del Trabajo .
- OIT. (2014). *Discapacidad y trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org>: http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm
- OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Banco mundial.
- Pastor, C. (2012). *Pobreza, desigualdad de oportunidades y políticas públicas en el Perú*. Obtenido de [kas.de: http://www.kas.de/wf/doc/kas_32590-1522-4-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc/kas_32590-1522-4-30.pdf)
- Ponce, A., Flores, G., & Lopez, I. (2014). *Impacto que causa el desempleo en las personas con discapacidad que estudian en la UNAH*. Obtenido de [monografias.com: http://www.monografias.com/trabajos101/desempleo-y-discapacidad/desempleo-y-discapacidad2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos101/desempleo-y-discapacidad/desempleo-y-discapacidad2.shtml)

- Rueda, S. (2011). *Conceptos basicos de investigación* . Recuperado el 08 de 01 de 2018, de <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/conceptos.pdf>.
- Ruiz, J. (2001). *Perspectiva Médica de las personas con discapacidad*. Madrid.: Universidad Carlos III de Madrid.
- Saavedra, J. (2013). Prosperidad compartida: Una nueva meta para un mundo cambiante. *Banco Mundial*.
- Sanchez, J. (2000). *Nuevo español*. Edit. SGEL. España.
- Senadis. (2014). *Estudio de inclusión laboral de personas en situacion de discapacidad en el estado*. Ministerio de Desarrollo Social: Chile.
- Servir. (2015). *El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano*. Obtenido de [servir.gob.pe: http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf](http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf)
- Supo, J. (2015). Seminario de investigación Científica. España: Editorial Spanish.

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Diseño Metodológico
<p>Medir el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad en las entidades públicas en la ciudad de Chachapoyas, 2016</p>	<p>General Medir el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad en las entidades públicas en la ciudad de Chachapoyas, 2016.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer el número de personas con discapacidad que laboran en las entidades públicas de Chachapoyas. ▪ Verificar que existan espacios físicos adecuados para un mejor desplazamiento al contratar personas discapacitadas. ▪ Realizar una encuesta para conocer el nivel de contratación de personas discapacitadas. 	<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo: Observacional, prospectivo, transversal</p> <p>Población Muestral: Entidades publicas</p> <p>Método de investigación: Inductivo - Deductivo</p> <p>Método de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Cuestionario con preguntas abiertas, enfocadas a medir el nivel de empleabilidad de discapacitados.</p> <p>Procedimiento.- Se aplicarán los siguientes procedimientos: Análisis documental, Indagación, Conciliación de datos, Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes, Comprensión de gráficos.</p> <p>Análisis e interpretación de resultados: Se utilizará la estadística descriptiva, a través de tablas de distribución de frecuencias. También se empleara el paquete SPSS</p>



Anexo 02

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Encuesta dirigida a los representantes de las entidades públicas para medir el nivel de
empleados con discapacidad en las entidades públicas Chachapoyas 2016**

Buen día, estamos realizando un estudio para medir el nivel de empleabilidad de personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Chachapoyas 2016; para lo cual necesitamos su colaboración respondiendo verazmente las siguientes preguntas. Toda la información brindada será de suma importancia para poder concluir satisfactoriamente con dicha investigación.

1. Nombre de la entidad:
2. Sector:
3. Número de trabajadores:
4. Actualmente, ¿Tiene trabajadores discapacitados en su entidad?
Si () No ()

- Si la respuesta es Si pase a la pregunta 6 y continúe.
- Si la respuesta es No responda la pregunta 5 y finalice la encuesta.

5. ¿Por qué no tiene personas discapacitadas laborando en su entidad?

6. ¿Cómo llego a contratar una persona con discapacidad en su entidad?

7. Sexo del colaborador con discapacidad

Femenino () Masculino ()

8. Tipo de discapacidad que presenta su colaborador:

9. Grado de instrucción de su colaborador con discapacidad:

Primaria () Secundaria () Técnico () Universitario ()

10. ¿Qué cargo ocupa el colaborador con discapacidad?

11. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre un colaborador con discapacidad con los demás colaboradores en su entidad?

12. ¿Realizan capacitaciones exclusivas para el personal discapacitado?

13. ¿El personal con discapacidad perciben la misma remuneración que los demás colaboradores?

14. En su entidad, ¿Mantienen alguna política de inclusión social? Haga un breve comentario sobre el tema.

15. Según su experiencia: ¿Cuáles son los factores que facilitan la inclusión laboral de los discapacitados?

16. Según su experiencia: ¿Cuáles son los factores que obstaculizan la inclusión laboral de los discapacitados?

17. ¿Recomendaría a las demás instituciones contratar personas con discapacidad? ¿Por qué?
