



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



Tesis

**Discapacidad como factor de Discriminación Laboral en las
Instituciones Públicas y Privadas en el Distrito de Huacho - 2017**

Presentado por:

Bach. Lida, IZQUIERDO ESPINOZA

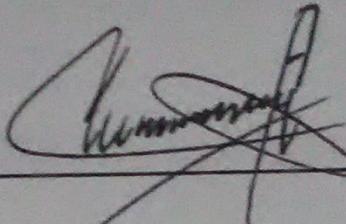
Asesor:

Lic. Julio Cesar, CASTILLO AMADO

Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología

HUACHO – PERÚ

2018



Lic. Julio Cesar, CASTILLO AMADO

Asesor

Miembros del jurado



Mg.: Wilfredo Brito Vega

Presidente del Jurado

Lic.: Isabel E. Celedonio Díaz

Secretaria del Jurado

Lic.: Victor G. Oviedo Aldave

Vocal del Jurado



DEDICATORIA

A mis padres, por acompañarme sin límites durante los periodos de mi preparación; su apoyo incondicional los cuales me inculcaron y me motivaron a seguir adelante a alcanzar mis metas propuestas.

Autora



AGRADECIMIENTO

El presente investigación primeramente me gustaría agradecerle a Dios por bendecirme para llegar hasta donde estoy llegando, haciendo realidad este sueño anhelado de cumplir una de las metas propuestas.

De igual manera agradecer a mis padres. Por su visión de sacarnos profesionales y por sus motivaciones y de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud como padres, con sus consejos me ayudaron formarme como persona de bien y ser ejemplo de dentro de la sociedad.

De tal forma agradecerles a los docentes, los cuales me motivaron y apoyan en brindarnos conocimiento para enfrentar las problemáticas existentes dentro de la sociedad en mi profesión.

Son muchas las personas que forman parte de mi vida profesional entre ellas Jhordy Encarnación N., por su visión crítica, de enfrentar la vida con alegría y por su apoyo incondicional y amor, tal forma a mis hermanas,(os) a las que les encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles en el recorrido de mi carrera profesional, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mi vida, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Por ello muchas gracias

Autora



INDICE

Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice de contenido	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
Introducción	IX
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1. Problema general.....	8
1.2.2. Problemas específicos	8
1.3.Objetivos de la investigación	8
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
Capitulo II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	23
2.3. Definiciones Conceptuales	48
2.4. Formulación de la hipótesis.....	51
2.4.1. Hipótesis General.....	51
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	51
Capitulo III: METODOLOGÍA	52
3.1. Diseño Metodológico.....	52
3.1.1. Tipo.....	52
3.1.2. Enfoque.....	52
3.2. Población y muestra	53



3.3. Operacionalización de variables e indicadores.....	55
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.4.1. Técnicas a emplear.....	56
3.4.2. Descripción de instrumentos.....	56
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	57
Capítulo IV: RESULTADOS	58
4.1. Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.....	58
4.2. Contrastación de hipótesis.....	86
Capítulo V: DISCUSION, CONCLUSION Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusión.....	95
5.2. Conclusión.....	102
5.3. Recomendación.....	104
Capítulo V: FUENTES DE INFORMACIÓN	106
5.1. Fuentes bibliográficas.....	106
5.2. Fuentes hemerograficas.....	107
5.3. Fuentes documentales.....	107
5.4. Fuentes electrónicas.....	108
ANEXOS	110
01. Matriz de consistencia.....	111
02. Instrumento de toma de datos	113
03. Tabla de coeficiente de confiabilidad(base de datos	116
04. Mapa de ubicación de investigación	117



RESUMEN

Objetivo: Determinar qué relación existe entre la discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.

Métodos: la población de estudio fueron 100 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de huacho seleccionados mediante el muestre probabilístico, se utilizó el instrumento de medición de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: discapacidad física, discapacidad psicología, discapacidad social, discriminación laboral. La confiabilidad de los instrumentos fue validado mediante el coeficiente de alfa de cronbach (0,94 y 0, 97). La prueba de Rho de Spearman. **Resultados:** los resultados muestran que el mayor porcentaje (56,3%) de trabajadores con discapacidad física están laborando en las instituciones públicas y privadas, en cuanto a la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas reporta un porcentaje mayor de (58,8%) con una opinión de afirmar. **Conclusión:** los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación significativa entre la discapacidad y la discriminación laboral ($Rho=0,593;=0,00<0,05$).

Palabras clave: discriminación, discapacidad, minusvalía, instituciones, social.



Abstract

Objective: To determine the relationship between disability and employment discrimination in public and private institutions in the district of Huacho. **Methods:** the study population was 100 people with disabilities who are working in public and private institutions in the district of huacho selected by the probabilistic sample, the Likert scale measurement instrument was used. Considered as **dimensions:** physical disability, psychology disability, social disability, employment discrimination. The reliability of the instruments was validated by the coefficient of Cronbach's alpha (0.94) and 0.97). Spearman's Rho test. Results: the results show that the highest percentage (56.3%) of workers with physical disabilities are working in public and private institutions, in terms of employment discrimination in public and private institutions reports a higher percentage of (58.8%) % with an opinion to affirm. **Conclusion:** the results obtained show that there is a significant correlation between disability and employment discrimination ($Rho = 0.553, = 0.00 < 0.05$).

Keywords: discrimination, disability, handicap, institutions, social.



INTRODUCCIÓN

La investigación denominada discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017, tiene por objetivo principal determinar si existe discriminación y se relaciona con la discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas y se presenta con la finalidad de optar el título de licenciada en Sociología en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Capítulo I. describe el problema principal y recalca el índice del problema de investigación tanto a nivel internacional, nacional e institucional, en las instituciones de hoy en día se considera a las personas con discapacidad de acuerdo a la ley que está establecido como un pilar fundamental incluirlos, mediante a ello mejorar la integración laboral de personas con discapacidad y por lo tanto mejorar la calidad de vida. Ante la inclusión de personas con discapacidad en la inclusión laboral muchas de las instituciones vienen trabajando sin embargo no se cumple en totalidad, habiendo tantas leyes que les respalda y que ellos también tienen la capacidad y merecen oportunidad para laboran dentro de una entidad ya sea pública y privada.

Capítulo II. Para la investigación se ha tomado en consideración conceptos de autores vinculados al tema revisión de tesis, antecedentes, bibliografías, referentes al tema de investigación, también revisión de bases teóricas, teoría social de la

discapacidad, teoría de tragedia personal, teoría de discriminación en el mercado laboral y teoría del modelo del gusto por la discriminación. Y los conceptos definidos por los siguientes autores: Jacay (2004), la discapacidad es la pérdida o anormalidad del funcionamiento psicológico, físico o de cualquier estructura anatómica que conjuntamente con factores personales y factores externos representan las circunstancias en las que vive una persona con esas características, lo cual puede llegar a alterar el desarrollo de una persona en la sociedad (p.13).

Verdugo (2003), expresa que la discapacidad puede verse desde tres perspectivas principales: la perspectiva médica, la psicológica y la social expresando que si examinamos las aportaciones de diferentes modelos a la discapacidad acabamos viendo la necesidad de integrar perspectivas tanto médicas, psicológicas y sociales” (p, 10).

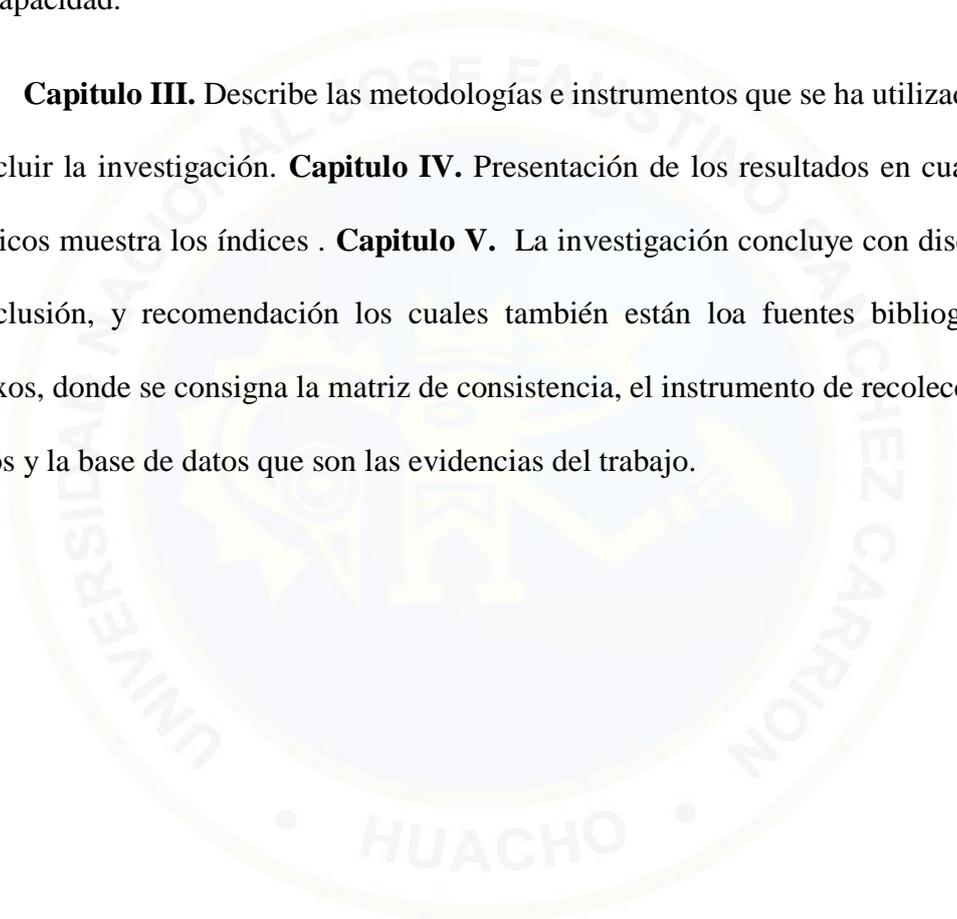
Marta Allue (2003), define la discapacidad como la pérdida o limitación de oportunidades para participar en la sociedad al mismo nivel que los demás debido a las barreras del entorno o las barreras sociales” (p, 26).

French (1998) define la discapacidad como el resultado de la interacción negativa entre una persona con una deficiencia y su entorno social” (p, 17). **Ferreira (2006)**, Este enfoque, basado en una concepción sociológica que interpreta la discapacidad como fenómeno resultante, en una medida importante, de las estructuras opresoras de un contexto social poco sensible a las auténticas necesidades de las personas con discapacidad, proviene del «modelo social» anglosajón. según la perspectiva sociológica la discapacidad es entendida como insuficiencia padecida por un individuo, lo cual considera como parte de la cultura es decir, diversidad cultural, los cuales sufren marginación, exclusión.



Como podemos observar existen autores que definen claro y consisto sobre las dimensiones de la investigación que se está utilizando dentro de la investigación. Sin embargo no es suficiente para conocer y respetar las normas establecidos para respetar los derechos de las personas con discapacidad, hasta hoy en día se sigue vulnerando discriminando sin razón alguna, como dice Ferreira la discapacidad es parte de nuestra cultura y no es solo de hoy en día si no desde siempre han existido las personas con discapacidad.

Capítulo III. Describe las metodologías e instrumentos que se ha utilizado para concluir la investigación. **Capítulo IV.** Presentación de los resultados en cuadros y gráficos muestra los índices . **Capítulo V.** La investigación concluye con discusión, conclusión, y recomendación los cuales también están loa fuentes bibliográficas anexos, donde se consigna la matriz de consistencia, el instrumento de recolección de datos y la base de datos que son las evidencias del trabajo.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS

1.4. Descripción de la realidad problemática

La discapacidad ha enfrentado y enfrenta diversas barreras ya sean físicas, legales, psicológicas, comunicación, etc. Tanto en las instituciones públicas y privadas, viendo así con una mirada asistencialista, dejando al lado la dimensión social por simple hecho de tener deficiencias físicas, psicológicas y que son colocados en una posición de inferioridad, estas prácticas de discriminación no permite a que las personas con discapacidad desarrolle y se empodere, valerse por sí mismas, ya que constantemente son víctimas de obstáculos levantados por una sociedad segregadora que no permite su auto determinación como ciudadanos, con los mismos derechos y deberes que el resto de la sociedad.

Como sabemos la temática de la discapacidad ha sido tratada por diversos autores en diversos niveles en cuestión de conceptos de la temática de la discapacidad al abordar los problemas de gran importancia como es el bienestar y en la calidad de vida y los problemas básicos, no siendo suficiente una sola definición de discapacidad para entenderla e involucrar todo lo que ello implica.



Según Jacay (2004), la discapacidad es la pérdida o anomalía del funcionamiento psicológico, físico o de cualquier estructura anatómica que conjuntamente con factores personales y factores externos representan las circunstancias en las que vive una persona con esas características, lo cual puede llegar a alterar el desarrollo de una persona en la sociedad (p.13).

En el mundo se ha planteado diversas leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad (PcD), las normas son estudiadas por diversas autoridades en diferentes países. Hoy por hoy vemos cifras reales; es así que según un informe de la OIT para 2005, el índice de empleo de personas con discapacidad era de 38% frente al 78% del resto de la población. Esto se ha venido incrementando tras la crisis económica de 2008, y en la actualidad se calcula que del 60% de la población con discapacidad que están en edad de trabajar, el índice de desempleo se encuentra entre el 80 y 100% por encima del promedio.

Luciano Andrés Valencia (2013), “de la opresión a la lucha por sus derechos”. Las personas con discapacidad han pasado a superar la categoría de desempleados para pasar a ocupar la de «excluidos» del mundo laboral, es decir, que ni siquiera pueden ser pensados como trabajadores potenciales. Como escribía Marx en el siglo XIX.

A nivel internacional existen diferentes maneras de tratar la situación de la discapacidad y además ha sido de numerosas investigaciones que se han centrado en aprender más sobre la importancia de la misma. Sin embargo, un aspecto que ha sido poco tratado es de discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas, de personas con discapacidad. Sabemos que las leyes están establecidas, sin embargo no se cumple la norma establecida, si no ponemos atención en la vida laboral de los

discapacitados que laboran, los efectos son vulneración de derechos y viven en condiciones precarias que generan problemas sociales como la pobreza.

De acuerdo a las estadísticas de la Organización de Naciones Unidas (ONU), existen más de 600 millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, ya sea de tipo físico, mental, sensorial e intelectual, lo que representa el 10% de la población mundial. Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el censo realizado en 2001, estimo que en Venezuela existían 907.694 personas con discapacidad ya mencionada visual, motora, auditiva e intelectual.

En el mundo, las personas con discapacidad han estado sujetas a perjuicios y discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, sufriendo alienación y aislamiento, lo que genera disminución de calidad de vida.

A nivel nacional ocurre el mismo problema, la sociedad considera natural excluir de las estructuras sociales, políticas y económicas a las personas con discapacidad. Sin embargo las personas con discapacidad son ciudadanos útiles que contribuyen a la economía de nuestro país, representando una fuerza laboral y no una carga para el estado.

La legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, capacitación, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos.

Como vemos resulta imposible para los seres humanos vivir ajeno o alejado de los diferentes grupos que conforman la escala social, ya mencionada sobre la



legislación, los empleadores no cumplen con las normas que exige, sobre el buen trato en lo laboral de personas con discapacidad. En nuestro país hay mucho vulneración de derechos laborales en diferentes instituciones ya sean públicas y privadas, también por la sociedad misma y por el entorno social.

A nivel local como vemos para libre traslado para que accedan a un puesto de trabajo, las barreras son los espacios mismos que son inadecuadas, especialmente para las personas con discapacidad física o (fisiológicas), por ello muchos no pueden acceder a los puestos de trabajo, y que también el mismo entorno social influye en vulnerar los derechos laborales de las personas con distintos tipos de discapacidad y no le dan oportunidad de desenvolverse en un trabajo digno.

En nuestro entorno existen estereotipos negativos de nuestras propias autoridades, tanto así que hay exclusión en el ámbito laboral en las instituciones públicas. Por ellos con esta investigación espero afianzar y concientizar a la sociedad sobre la igualdad en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, que merecen ser tratados de acuerdo a sus derechos, lo cual para lograr es a través de oportunidades, respeto; empleo productivo en condición de libertad, seguridad y equidad. En actualidad las personas con discapacidad siguen careciendo a acceder a un buen trato laboral, remuneración conforme a la ley, espacios adecuados para el libre traslado en su centro de la labor.

A nivel institucional públicas y privadas encontramos el mismo problema, no hay un trato preferencial ni espacios adecuados para que se sientan ajusto en su centro laboral como exige la ley N° 29973 ley general de personas con discapacidad, el espacio estudiado que son las instituciones públicas y privadas en el distrito de huacho,

no cuenta con los implementaciones necesarias para que las personas con discapacidad accedan a servicios y se trasladen libremente y a otros actores; factores a investigar.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017?

1.5.2. Problemas específicas

1.- ¿Cómo la discapacidad física se relaciona con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017?

2.- ¿Cómo la discapacidad psicológica se relaciona con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017?

3.- ¿Cómo la discapacidad social se relaciona con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017?

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

1.-Determinar cómo la discapacidad física se relaciona con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho – 2017.

2.-Determinar cómo la discapacidad psicológica se relaciona con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho – 2017.

3. Determinar cómo la discapacidad social se relaciona con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho – 2017.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes de la investigación

Dentro del marco teórico en varias investigaciones han demostrado que la investigación está referida en aspectos educativos, clínicos de la discapacidad siendo escasos los que enfocan la problemática social y fundamentalmente sobre temas de discriminación laboral de personas con discapacidad en su centro de trabajo.

Antecedentes Internacionales

Devi Elena Iglesias, Veruska Polanco (2009). Tema de investigación titulada, **determinantes de la actitud hacia la discapacidad de las personas sin discapacidad en pequeñas empresas en la Universidad Católica Andrés Bello - caracas.** El objetivo general de esta investigación consiste en explicar las actitudes de las personas sin discapacidad que trabajan con individuos que presentan algún tipo de discapacidad (ya sea sensorial a nivel visual o auditiva, física o motora, e intelectual o mental) en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, que tienen incluidas personas con discapacidad. (p, 16).

Se puede explicar que la actitud obtenida en el estudio es favorable debido a que la muestra seleccionada estaba inmersa en un ambiente de integración de personas

con discapacidad, generando así una experiencia acumulada con respecto al tema, así como también puede ser explicada por el contacto que se tiene con otros individuos sin discapacidad que mantienen una actitud favorable hacia dichas personas. (p, 109).

Haciendo referencia del estudio muestra a que hay aceptación por parte de los trabajadores hacia las personas con discapacidad en centros de trabajo, los actitudes son positivas de las personas con no discapacidad, es decir entonces, el problema está en las contrataciones de las personas con discapacidad las instituciones tanto publicas y privadas, esto es un problema para la incorporación y calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, que buscan mayores oportunidades.

Comentario: Según el estudio realizado, es como las personas con discapacidad y sin discapacidad trabajan juntos creando un ambiente laborable, ya que al trabajar juntos obtienen resultados favorables y no se sienten excluidos más bien sienten aceptación y valoración hacia su persona. Es decir, que el problema no viene de los trabajadores sino en la contracción de las personas con discapacidad en diferentes instituciones públicas y privadas, lo cual genera un problema en el ámbito laboral e incorporación en la sociedad con mayor oportunidad de aceptación por las empresas contratistas para mejorar las condiciones y calidad de vida de las PcD.

Cobas Náñez (2015), realizo investigación titulada, **desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral en la Universidad Autónoma de Nueva León – México**. Durante los últimos años, el Estado Mexicano ha implementado un sinnúmero de acciones encaminadas a eliminar las barreras que enfrenta este sector de la sociedad, como es el caso de la última reforma a la Ley Federal de Trabajo, en donde se incluyó el concepto de trabajo digno o decente, y se prohíbe expresamente la discriminación por condiciones de discapacidad para el acceso, desarrollo y permanencia a un empleo.

Cobas (2015) En el año 2009 se presenta el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, creado por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), cuya misión fue conjuntar políticas de Estado y conducir la operación de estrategias en las instituciones del sector público en los tres órdenes de gobierno, para favorecer el desarrollo integral y la inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social y productiva del país, con absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales (p, 3)

Comentario: Según el estudio de investigación en muchos países como entre ellas México, está creando leyes, políticas para proteger sus derechos de las personas con discapacidad, siendo así la inclusión laboral, familiar dentro de la sociedad, rechazando cualquier discriminación para la obtención de trabajo digno.

En 1995 se puso en marcha el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, que en su capítulo de Rehabilitación laboral, capacitación y trabajo⁶ planteó como objetivo general: Proporcionar acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo.

Las personas discapacitadas que no atraviesan el proceso de capacitación previa, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que al momento de presentarse a una institución o compañía, no tendrán las herramientas necesarias ni los recursos para afrontar un proceso así, considerando que ya su discapacidad les obstaculiza su inserción. Por lo tanto, las personas discapacitadas se encontrarán más vulnerables que el resto de la población que no tiene ningún obstaculizador físico y que además cuentan con experiencia en torno a entrevistas y procesos laborales (p, 71).



Comentario: Como mencionaba anteriormente existen programas para bienestar de cada uno de los trabajadores con discapacidad, siendo así según el objetivo mencionado por el investigador, es buscar capacitación y oportunidades en el ámbito laboral sin exclusión alguna, ya que hay leyes, políticas, programas que protegen sus derechos. Esta capacitación sería una opción para facilitar en la integración laboral; para mayor desenvolvimiento en la utilización de herramientas en los centros de trabajo según su tipo de discapacidad que no tengan ni sientan amenazas ni obstáculos para laboral.

Garavito Escobar (2015), realizó estudios de investigación sobre **la inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral en la Universidad Nacional de Colombia– Bogotá**. Con el fin de identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPND en Colombia, este trabajo investigativo buscó conocer a través del contenido de algunos documentos que constituyen los referenciales global y sectorial de la política, y de las unidades de análisis que los componen, las concepciones de discapacidad y las estrategias contempladas para promover la inclusión laboral. (p, 170)

Comentario: Como muchas de las investigaciones buscan conocer diferentes referencias dentro de las leyes, políticas, Siendo así escaso la estrategia para promover la incorporación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

se puede establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PcD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al Estado, las PcD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el

trabajo, la salud y la recreación, entre otros. De acuerdo con lo anterior surge el título asignado a esta investigación, puesto que la inclusión de las PcD en el mercado laboral colombiano, requiere de dicha acción conjunta (p, 173).

Comentario: Como he visto en las diferentes ámbitos de la investigación no es suficiente solo el estudio de leyes, políticas para respetar los derechos de las personas con discapacidad, siendo así vemos la plena realidad la exclusión en el ámbito laboral en diferentes instituciones. Por ello según el investigador se debe realizar una acción conjunta tanto el estado, familia, empleadores y la sociedad civil, para generar mayor compromiso en la aceptación y contratación de la personas con discapacidad en el ámbito laboral y en ejercicio de sus derechos.

Ruiz Soto, Sandra Jacqueline, (2015). Realizo estudio para optar el título de abogado titulado, **La discriminación laboral vulnera los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo – España.** Objetivo general es, Promover el desarrollo humano y su inclusión en el campo laboral a través de las Instituciones Públicas y Privadas y fundamentar una norma orgánica, para garantizar los derechos Constitucionales de las personas con Discapacidad.

Se considera que el tipo de investigación es exploratoria porque este trabajo de investigación podría servir de base para la realización de nuevas investigaciones por otros autores. El tamaño de la muestra es de 120 personas, incluidos jueces y Abogados del Cantón Quevedo. Para realizar este estudio de caso se utilizará las siguientes técnicas: e instrumentos de investigación: fichas de observación, encuestas, entrevistas y estadísticas.

La evolución de la consideración social hacia las personas con discapacidad ha ido mejorando en cuanto a su adaptación y sobre todo, a su percepción. Desde

principios de la década de los 80, se han desarrollado modelos sociales de discapacidad, que añaden nuevas apreciaciones y brindan mejores oportunidades de inserción laboral de las personas discapacitadas en la sociedad productiva. Dándonos como resultado final, que para el factor educación tienen estudios primarios, 65% secundarios 25% y un 10% nivel de estudios superior, Para el factor empleo el 67% no labora y el 33% si tienen una fuente laboral estable. Para determinar estos nos permitió conocer en forma directa (a través de encuestas) sobre la realidad de este grupo de personas. (p, 84)

Comentario: Como se menciona en esta investigación lo que se busca es la inclusión en las instituciones públicas y privadas en la incorporación laboral de personas con discapacidad, respetando las normas establecidas y sus derechos. Para ello se vienen desarrollando políticas sociales para brindar mejores oportunidades laborales dentro de la sociedad, por ello según, el estudio realizado vemos que hay menor porcentaje los que acceden a centros laborales teniendo preparación y educación, por ello podemos concluir que hay alto índice de desempleo de las personas con discapacidad por simple hecho de tener discapacidad.

A manera de conclusión: Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.

Además las instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructuras, es decir no tienen acceso para facilitar su dependencia al momento de incorporarse a las distintas entidades laborables.

Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e

hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente, (pág., 58)

Comentario: Según la investigación las instituciones no les dan la oportunidad de incluir en su selección de personal para trabajar por simple hecho de que tuvieron deficiencias físicas, psicológicas, por ellos es que en lo social las personas no aceptan a las personas con discapacidad sino más bien lo incapacitan haciéndolos sentir inferior a ellos y le niegan cualquier oportunidad que pueden tener para trabajar dignamente, negándoles la calidad de vida.

L. A. Cendrero Uceda (2017), Realizo estudio **sobre la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral en la Universidad Complutense de Madrid, 2017.** Como menciona el mismo autor para la integración y libre transporte es muy importante primero la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, mediante el establecimiento de una política de transportes, y cumplimiento de sus derechos adaptados para una adecuada movilidad hacia los centros de trabajo y mayor accesibilidad a cualquier trabajo.

Comentario: Lo que menciona en la investigación es muy cierto no solo en Madrid es la problemática, si no como vemos en nuestro entorno mismo de cada uno de nosotros en los diferentes países, regiones, provincias, distritos, etc. Vemos escasos infraestructura para el libre traslado y acceso de las personas con discapacidad, tal forma la vulneración de sus derechos, para evitar la problemática las instituciones mismas no cumplen con las políticas y en el cumplimiento de sus derechos de cada uno de los trabajadores que laboran dentro de una institución ya sea público, privada.

A manera de conclusión que la nueva consideración de la discapacidad, está abriendo paso a un tratamiento jurisprudencial en el TJUE de la discapacidad cada vez más adaptada al modelo social, que debe incluir a la enfermedad y a la obesidad

en determinadas circunstancias, como una forma de discapacidad. Esta doctrina jurisprudencial deberá influir de forma determinante en la interpretación y aplicación de las normas relativas a la integración social de las personas con discapacidad. El paradigma normativo permite considerar a nuestro sistema como, constitucionalizado, comprensivo y explícito, pero necesita una visión de la discapacidad plenamente adaptada a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y requiere una interpretación jurisprudencial adaptada a ella.

Si bien la nueva consideración de la discapacidad se aproxima al modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes, que dificultan la aplicación efectiva de los arts 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española. Estos déficits, creados por la actividad humana, dan lugar a situaciones discriminatorias que afectan a las personas con discapacidad, propiciadas por la indiferencia de los agentes sociales, la laxitud normativa y la inacción administrativa, (pág., 12)

Comentario: En diferentes etapas interfiera barreras que dificultan e impiden a conseguir un puesto de trabajo, tal forma no se respeta las leyes establecidos para proteger sus derechos de las personas con discapacidad, y se sigue vulnerando sus derechos lo cual trae consigo mayor discriminación por la sociedad civil.

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se lleva a cabo, fundamentalmente, mediante el empleo ordinario. En un segundo plano el empleo especial o protegido y, más allá, el empleo como autónomo. Articuladas como figuras jurídicas diferentes (p, 185).

García (1996), Las personas discapacitadas se enfrentan con una gran discriminación cuando intentan hallar trabajo, porque su deficiencia es vista como algo que afectase a todas sus aptitudes, incluso a su capacidad para ser productivas e independientes.

Albor (1995), Cabra de Luna, García (1996), Los datos estadísticos revelan que la inserción laboral de los discapacitados es bastante inferior a la del conjunto de la población. Esta discriminación es manifiesta en diferentes estudios realizados con personas discapacitadas. En este caso podemos decir que se da una discriminación externa en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. mvilla@arrakis.es (p, 3).

Comentario: Según el artículo muestra datos que revelan la realidad que viven las personas con discapacidad, lo cual muestra que hay mayor personas con discapacidad sin empleo. Lo cual muestra alto índice de discriminación dentro del ámbito y contratación laboral de PcD.

K. Y. Carmona Martín (2015), realizo estudios de investigación para Optar al Título de Ingeniero Comercial sobre la **Discriminación laboral en la Universidad de Chile**. El objetivo de la investigación es: Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral

En el tema laboral está comprobado que en Chile aún existe mucha discriminación, esta afecta nuestras relaciones laborales desde el instante mismo de la pre contratación, cuando clasifican a los aspirantes a obtener un trabajo por factores ajenos a sus capacidades o a la idoneidad (competitividad) que exige una determinada labor; también afecta en el crecimiento de las personas dentro de las empresas al verse afectadas sus aspiraciones por motivos ajenos a su desempeño y por lo general con

los prejuicios de otras personas; y en otras instancias dentro de su vida laboral que pueden verse ejemplificadas en este trabajo, por ejemplo las dificultades de las mujeres que son madres para hacer valer sus derechos en algunas empresas, o los problemas para mantener los sindicatos y los medios que usan algunos empleadores para tratar de mantenerlos débiles, (pág., 15)

Comentario: A manera de una observación de esta investigación personas con discapacidad no solo sufren en el ámbito laboral sino dentro de la sociedad misma por incorporarse de ser aceptados y respetados, tanto en Chile, y como en nuestro país existe alto porcentaje de discriminación solo en la contratación, que esto viene afectando el crecimiento de cada uno de estas personas, en nuestras instituciones mismas vemos como las personas siendo compañero de trabajo maltrata al más débil, tal es así que genera la exclusión, aislamiento. En nuestro país es mucho más la problemática hacia las personas con discapacidad y la falta de aceptación y la oportunidad, ya que no hay aceptación de las personas sin discapacidad mucho menos de los jefes inmediatos, de los compañeros de trabajo, de la sociedad civil, habiendo muchas leyes, políticas, normas que protegen sus derechos hasta ahora no se respeta tal como creado para las normas para las PcD.

Antecedentes Nacionales

Huamani Carrillo (2014), realizó estudios de investigación sobre la **"integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el año 2012" – Perú**. Determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012. En relación al objetivo se ha llegado a la conclusión que las instituciones de nuestro medio reconocen que las personas con

discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo, por eso el 32.1 % califican de bueno su desempeño laboral, ya que la mayoría laboran en las instituciones públicas por modalidad del CAS ,así mismo el 82 .1 % conocen la normativa legal acerca de las personas con discapacidad a pesar que muchos de ellos no tiene personas con discapacidad trabajando en sus instituciones, un 67.9 % de instituciones públicas han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley como política de fomento para el empleo , pero un importante 32.1 %no lo ha hecho, a esto resalta que un 17.9% a contratado por cuota de empleo para personas con discapacidad en cumplimiento de la norma. Un aspecto importante de resaltar es que, según cifras en los resultados de la encuesta el 64.6 % de personas encuestadas consideran que no han sido beneficiados por la ley general para personas con discapacidad en fomento de empleo, así como el95.8% de las personas encuestadas sufren de discriminación lo cual repercute mayoritariamente afectando su autoestima y posterior deserción laboral. Cabe precisar también que en las instalaciones de instituciones de nuestro medio existen barreras de tipo arquitectónicos en un 92.9%; el75% en el sector público y el19.9% en el sector público, que lógicamente contribuye en forma negativa en accesibilidad de las personas con discapacidad y posterior repercusión en la integración laboral (pág., 111).

Comentario: Según la investigación del autor es que los trabajadores con discapacidad son capaces de asumir responsabilidad y cumplen sus funciones mejor de lo esperado, pero los contratos laborales realizan solamente en cas es decir, no le dan beneficios algunos ni por la ley de personas con discapacidad, habiendo muchos barreras que les impide desenvolverse libremente en los centros laborales, sin embargo estos trabajadores cumple su función habiendo tantas barreras de

impedimento para cumplimiento de sus derechos. Lo cual vemos en este estudio que la falta de accesibilidad dificulta el acceso y a la integración laboral.

Pinto Rodrigo (2016), realizo investigación sobre la **Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana en la Universidad Wiener - Perú**. Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral. (Pág.11).

Comentario: Esta investigación se enfoca de ver como las personas con discapacidad han sufrido discriminación y maltrato a la hora de acceder a un trabajo y dentro del ambiente laboral. Como vemos en nuestra realidad en día a día vemos como las personas con discapacidad sufren para acceder a un puesto de trabajo, trasladarse en los espacios, en centros laborales y son discriminados ya sea verbalmente, psicológicamente, dentro de nuestra sociedad segregadora. Los autoridades no ven el bienestar de las personas con discapacidad, es así las leyes establecidas no se cumplen a pie de la letra y los derechos se sigue vulnerando.

Ha llegado a la conclusión que han sufrido de discriminación las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas. En su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta se les ignora. Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que puedan aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad. (pág.65).

Comentario: Hay muchas formas de discriminar, como por ejemplo en servicios de transporte, en la infraestructura de centros laborales que no son adecuados para

que la personas con discapacidad laboren y se trasladen libremente, y también no hay una adecuado trato ni una capacitación para trato normal a las personas con discapacidad, muchos de las personas ven y no saben cómo tratarlos por ello a veces se sienten discriminados y vulnerados de sus derechos por falta de información de la personas sin discapacidad. Los autoridades mismos no ejercen estas actividades de capacitación a las persona para u trato adecuado ya que los también son como el resto de la sociedad solo la diferencia es en diversidad cultural o falta de una parte atómica.

Antecedentes locales

A nivel local e institucional no existe una investigación referida al tema tratado sobre discapacidad como factor de discriminación laboral en ciudad de huacho.

Pero viendo la realidad se puede describir de nuestra institución pública, que una de los problemas es la infraestructura para el libre acceso a centros laborales, la falta de oportunidades de la empresas que no cumple las normas establecidas en nuestra ciudad mismo en la municipalidad provincial de Huaura, vemos que hay 10 personas mínimamente con discapacidad que están laboral y están en modalidad de contrato Cas y no son nombrados en ningún área, para colmo de los casos la infraestructura de la municipalidad mismo lo discrimina para el libre acceso al trabajo y también están ocupando trabajos de alto rango en la práctica y que los sueldos que reciben son míseros, por simple hecho de tener discapacidad. Dentro del campo laboral de persona con discapacidad he tenido el privilegio de conocer que ellos si están capacitados en el ámbito de conocimiento para ocupar altos cargos en las instituciones, pero nuestra realidad es cruda vemos que están ocupando en áreas que no son para ellos que no les compete, por ejemplo, en área de limpieza, asistente, auxiliar, etc. Sin embargo hacen trabajo de secretarias recibiendo un sueldo debajo de la que la secretaria en si recibe dentro del contrato establecido y mucho menos reciben charlas, capacitaciones, si es

que hay pero en segundo piso del palacio municipal, y decimos como es que las personas que están en silla de ruedas que tienen discapacidad física logran subir, la realidad es que no van, porque no pueden subir, eso es una forma de exclusión y discriminación lo que hacen. Cuando observamos esta realidad es una discriminación sin medida de nuestros propios autoridades que están supuestamente velando para el bienestar de cada uno de ellos. Pero la realidad es otra en diverso ámbitos laborales que las personas con discapacidad siguen enfrentándose a esta discriminación y maltrato sin medida, habiendo tantas normas, leyes que les respalda.

Tal forma en otras instituciones públicas también no hay mucha la diferencia hay contratos pero simplemente para cumplimiento de la ley, para no recibir sanciones incorporan dentro de su planilla a las personas con discapacidad para que laboren.

También no es otra la realidad en las instituciones privadas, como vemos la realidad en algunas instituciones no hay ningún trabajador con discapacidad en ningún área, si es que hay existen de dos a mas, esto quiere decir, que no están cumpliendo con las normas establecidas que necesariamente tienen que contratar a las personas con discapacidad, sin embargo no hay ningún trabajador con discapacidad pero aun así no son sancionados esta instituciones, con esto lo que se confirma es que existe alto nivel de discriminación hacia las personas con discapacidad en todos los ámbitos laborales y sociales.

2.2. Bases Teóricas

a) Variable independiente: Discapacidad

Teoría sobre la discapacidad ha sido abordado por diferentes autores desde la perspectiva, física, psicológica y social.

2.2.1. La discapacidad

1. Teoría social de la discapacidad:

"Una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio debido a que la entrada consiste en una serie de escalones es una discapacidad", (Jenny Morris).

Barton (1998), En su obra *Discapacidad y Sociedad* (1998), se dio a la tarea de compilar las teorías sociológicas sobre la discapacidad. El autor expone la importancia de la sociología como disciplina que puede proporcionar un enfoque emancipador, especialmente en el tema de la discapacidad. Este enfoque no se refiere a cuestiones de ética sino al grado en que la imaginación sociológica contribuye al beneficio de las personas con discapacidad. "Lo que es importante desde el punto de vista sociológico, en relación con la discapacidad, es que reconozcamos la dureza de la lucha que tiene como objetivo la consecución de una sociedad sin barreras (p, 22).

En Barton (1998), las personas con discapacidad no son relegadas solamente a la marginación social, sino también a la marginación de la teoría sociológica. Oliver refiere que para desarrollar mejor las explicaciones sociológicas en torno a la discapacidad, hay que comprender que la producción de ésta se encuentra en estado de transición. Es decir, hay un "cambio de paradigma", del medicalizado e individualizado a los nuevos paradigmas influenciados por la teoría materialista, pluralista y postmodernista, así como de las exigencias de las personas con discapacidad (p, 35).

(Oliver), afirma que la teoría dominante ha sido la de la tragedia personal, para la cual la discapacidad es un hecho trágico que les sucede a personas aisladas. La respuesta ha sido una política compensatoria y las intervenciones terapéuticas diseñadas para ayudar al individuo a aceptar la tragedia. En este sentido, muchas personas llegan a la conclusión que sus vidas están arruinadas por esta tragedia. Esta

teoría no ofrece una explicación general de la discapacidad, basta mencionar que no todas las sociedades tienen la misma percepción de la discapacidad, incluso hay algunas en las que ésta llega a ser un privilegio.

¿Una socióloga de la discapacidad o una sociología discapacitada?

Mike Oliver

2. La teoría interaccionista:

Ha explicado la discapacidad como desviación social, y sugiere que la relación entre discapacidad y desviación se puede entender con referencia a la ausencia de obligaciones y responsabilidades sociales que está explícita en el constructo del papel de enfermo y en la visión negativa de la insuficiencia que prevalece en las sociedades industriales y postindustriales. Dado que estas sociedades están segmentadas sobre los ideales liberales de la responsabilidad individual, la competencia y el trabajo remunerado, se consideran desviados quienes aparecen como incapaces de cumplir esos ideales. (pag, 37).

Goffman (1963) el uso del concepto de "estigma", un término, sostenía, empleado tradicionalmente para referirse a un signo de imperfección que denota "inferioridad moral" y que el resto de la sociedad debe evitar, Apuntaba que los "estigmatizados", como "el enano, el ciego, el desfigurado... y el ex enfermo mental" generalmente son considerados como no muy humanos. Para GOFFMAN, la aplicación del estigma es el resultado de las consideraciones situacionales y de las interacciones sociales entre lo "normal" y lo "anormal". (pag, 38)

3. "teoría de la tragedia personal":

Es su oportunidad, tanto en el aspecto individual como en el aspecto estructural. Si los individuos no consiguen alcanzar las metas de rehabilitación determinadas profesionalmente de antemano, se puede explicar este fracaso haciendo referencia a la

ineptitud que se percibe en la persona discapacitada de base física, intelectual, o ambas. Al "experto" se le libra de responsabilidad, la integridad profesional permanece intacta, no se cuestionan el conocimiento ni los valores tradicionales, ni se desafía el orden social establecido (Barnes, 1990). (pág. 37)

(Parsons, 1951), especialmente de su análisis de la conducta relacionada con la enfermedad. Así, existen dos visiones distintas: la importancia del "papel del enfermo" en relación con la discapacidad y su asociación con la *desviación social* y la idea de salud como adaptación. Se considera también que quienes padecen una discapacidad no son culpables por padecer esta condición y por tanto no se espera que se recuperen por voluntad propia, sino que busquen ayuda profesional médica. Explicaciones sociológicas en torno a la discapacidad, hay que comprender que la producción de ésta se encuentra en estado de transición.

(Shakespeare, 1993), influenciado por las ideas postmodernistas, sostiene que las personas con discapacidad no sólo se enfrentan a la discriminación institucionalizada, sino también a conflictos de prejuicio engendrados por las representaciones culturales de los discapacitados como "otra" historia totalmente diferente, de ahí que la teorización de alcance medio es la potenciación personal.

(Giddens), quien sostiene que "para una política emancipadora lo primordial son los imperativos de la justicia, la igualdad y la participación".

Las definiciones son fundamentales, dice, ya que forman parte de supuestos y de prácticas discriminadoras de la discapacidad, incluso se llegan a legitimar. Asimismo, retoma a Hahn quien sostiene que "la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad. Ser discapacitado supone experimentar

la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima.” (Hahn En Barton: 1998).

Mac Lauglin (2009), Señala que desde los años 60, un nuevo modelo de discapacidad ha comenzado a obtener un amplio reconocimiento estimulado por el crecimiento de movimientos y organizaciones locales, nacionales e internacionales que defienden los derechos de personas con discapacidades y luchan por igualdad oportunidades (pág. 68).

Rocco y Ortega (2004), incluye la siguiente clasificación de la discapacidad, según instituto nacional de estadística, en el censo del año 2001 (p, 25)

1. Ceguera Total:

Se refiere a personas que no tienen percepción de luz en ninguno de los ojos.

2. Sordera total:

Se refiere a personas que no tienen la suficiente capacidad de recibir ningún sonido aun cuando estos se amplifiquen.

3. Retardo mental:

Deficiencia de las funciones mentales generales y específicas.

4. Pérdida o discapacidad de extremidades superiores:

Incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas.

5. Pérdida o discapacidad de extremidades inferiores:

Incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas.

6. Otra: se refiere a otras limitaciones que afecten el buen desenvolvimiento

psíquico, motor o sensitivo en la actividad normal de una persona.

2.1.1 Evolución del concepto de discapacidad:

Las discapacidades no tienen punto de origen, sino que se remonta desde los inicios de la historia teniendo como nombre “minusvalía, inválidos, anormales, discapacitados, entre otros”, ahora en la era moderna se han realizado Convenciones Mundiales, en donde se recalcó que los minusválidos son seres humanos y por eso se denominó “persona con discapacidad”. Para evitar dicha discriminación surgió la definición discapacidad, la cual fue aprobada por la Real Academia Española en el año 1990, a partir de esto los gobiernos y los organismos internacionales, adoptaron la aplicación del nuevo término. A continuación se muestra la definición de incapacidad aún y cuando no se utiliza actualmente ese término.

En la Universidad de Chile en su departamento de pre-grado, existe un curso llamado “Integración Social de Personas con Discapacidad”, dictado por Claudia Muñoz Masini, en el cual se realiza una clasificación sobre la evolución histórica de la discapacidad, tal y como se muestra a continuación:

Modelo Demonológico (edad media S VI-SXV): Discapacidad: posesión demoníaca, se le asociaba al mal, los discapacitados eran quemados, asesinados y encerrados.

Modelo Organicista (1400-1500): Causas orgánicas de la discapacidad, y se busca otorgar remedio a estos problemas.

Modelo Socio ambiental (post-guerra 1913-1918): Persona con discapacidad: ser social que tiene que ser reincorporado a su medio.

Modelo Rehabilitador (II guerra mundial a la fecha): Persona con discapacidad puede adaptarse a las exigencias del medio, y vivir en sociedad.

Modelo de Integración (1960): Tanto la sociedad como la persona con discapacidad deben encontrar formas para relacionarse

Modelo de la Autonomía Personal. Igualdad de oportunidades para todos.

García (2004), la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de 1980 de la OMS propone la siguiente diferenciación: Enfermedad, Deficiencia, Discapacidad, Minusvalía.

Deficiencia: es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (1983), define

Deficiencias: es la pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: representa las consecuencias de una deficiencia en el rendimiento funcional de un individuo.

Minusvalía: es la que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso; se dimensiona como la orientación, independencia física, movilidad ocupacional, integración social y el auto suficiencia económica.

Es decir, que una deficiencia puede producir una discapacidad, y la minusvalía puede ser causada por una deficiencia o discapacidad. Dicha relación fue criticada por varios autores, puesto que aseveraban que éstos conceptos mostraban situaciones limitantes, restrictivas y de desventaja, lo que conllevó a una nueva clasificación que

fue aprobada el 22 de mayo de 2001 en la 54ª Asamblea de la OMS, con el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF).

Estas personas que enfrentan diferentes tipos de discapacidades como la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognitiva, la discapacidad intelectual, la enfermedad mental o psicosocial.

Factores que propician la discapacidad:

Rottenberg (2007), agrega que La OMS plantea tres (3) factores que propician la discapacidad, entre los cuales se encuentran:

Factores Biológicos:

- Genéticos o Hereditarios: se refieren a aquéllas anomalías transmitidas de padres a hijos.
- Orgánicos: están relacionados con complicaciones durante la gestación del bebé, el alumbramiento o crecimiento del niño. Un ejemplo de esto puede ser problemas durante el embarazo o prematuridad.

Factores Ambientales:

- Falta de ingresos económicos: lo que impide tener acceso a una alimentación adecuada o a una vivienda en condiciones mínimas de habitabilidad y seguridad.
- Bajo nivel cultural y educativo: la desinformación en cuanto a las discapacidades, su forma de prevenirlas, así mismo, como el desconocimiento de las instituciones que puedan servir de ayuda, esto atenga contra una detección y atención oportuna de un paciente.
- Falta de estímulo: un ambiente adverso y discriminador (así sea ambiente

familiar, escolar), puede empeorar los impedimentos de cualquier individuo.

Factores Psicológicos:

- Falta de afecto por parte de familiares o allegados, maltrato físico y/o verbal, inestabilidad en el núcleo familiar por alguna ausencia, muerte o desaparición de un familiar cercano, entre otros.

Verdugo (2003), expresa que la discapacidad puede verse desde tres perspectivas principales: la perspectiva médica, la psicológica y la social expresando que si examinamos las aportaciones de diferentes modelos a la discapacidad acabamos viendo la necesidad de integrar perspectivas tanto médicas, psicológicas y sociales” (p, 10).

Marta Allue (2003), define la discapacidad como la pérdida o limitación de oportunidades para participar en la sociedad al mismo nivel que los demás debido a las barreras del entorno o las barreras sociales” (p, 26).

French (1998) define la discapacidad como el resultado de la interacción negativa entre una persona con una deficiencia y su entorno social” (p, 17)

La organización de naciones unidas, señala que alrededor del 10% de la población mundial se encuentra en situación de discapacidad, en el Perú se estima que existe más de tres millones de personas con discapacidad, sector vulnerable largamente postergado, invisible que ha enfrentado con los prejuicios y barreras (**Reynaga Soto, 2013**).

Garfinkel (1984). El entorno socio-cultural en el que nos desenvolvemos nos provee de las herramientas representacionales que nos orientan y guían en nuestro quehacer cotidiano; pero, simultáneamente, el efecto práctico de nuestros actos, así orientados, modifica significativamente ese entorno, modificando con ello los

referentes en virtud de los cuales elaboramos nuestras representaciones. Actuamos guiados por el modo de ver las cosas que hemos heredado y adquirido como miembros de los colectivos a los que pertenecemos, pero nuestra acción, lejos de ser un efecto puramente mecánico de esa herencia, transforma dichos condicionantes. Nuestras prácticas cotidianas implican una co-determinación recurrente de acción y pensamiento en la que aprendemos haciendo y hacemos aprendiendo. Ésa es nuestra concepción de la dimensión reflexiva de las prácticas sociales: lejos de asimilarse a la noción consolidada de la reflexividad en las teorizaciones sociológicas, se distancia críticamente de la misma, reivindicando la prioridad de su naturaleza constitutiva, como ingrediente de lo social, que es la condición que permite al investigador social asumirse en su tarea como reflexivo, y no a la inversa.

Para Marx, la estratificación social era una cuestión puramente económica: por una parte, los propietarios de los medios de producción; de la otra, los no propietarios, obligados para su subsistencia a vender su fuerza de trabajo. Por su parte, Durkheim entendía que la desigualdad era una necesidad funcional de la sociedad, determinada por las distintas capacidades y merecimientos de los individuos, que orientaban a cada cual a realizar su particular misión dentro de la división social del trabajo. Weber inauguró la visión multidimensional de la desigualdad social; para él, la condición de clase de las personas venía determinada, tanto por criterios eco-nómicos (de propiedad y de poder adquisitivo) como por criterios de autoridad y de reconocimiento o prestigio.

La discapacidad es un fenómeno social; no se trata simplemente de un problema médico que afecte de manera aislada a ciertos individuos, sino de un colectivo estructuralmente condenado a la marginación por la incapacidad de adaptación a sus necesidades por parte de la sociedad en la que viven. Como fenómeno social, la

discapacidad es impuesta por la sociedad, no es un atributo de la persona: en ella están implicadas el conjunto de prácticas, representaciones y jerarquizaciones que determinan la existencia particular de los sujetos individuales como miembros de una colectividad que les dota de oportunidades, identidad y recursos.

Ferreira (2006), Este enfoque, basado en una concepción sociológica que interpreta la discapacidad como fenómeno resultante, en una medida importante, de las estructuras opresoras de un contexto social poco sensible a las auténticas necesidades de las personas con discapacidad, proviene del «modelo social» anglosajón.

según la perspectiva sociológica la discapacidad es entendida como insuficiencia padecida por un individuo, lo cual considera como parte de la cultura es decir, diversidad cultural, los cuales sufren marginación, exclusión.

b) Variable dependiente: Discriminación Laboral

2.2.2. Discriminación Laboral

Como se ha dicho anteriormente, la discriminación en el ámbito laboral es una de las más peligrosas en tanto existe una relación jerárquica que pone en desventaja al empleado o potencial empleado, frente a las prácticas discriminatorias del empleador, pues cuando este tiene un prejuicio arraigado que lo manifiesta en sus normas institucionales o en su conducta, siempre resultan repercusiones contra las características naturales y/o adquiridas de un ser humano, las que a su vez constituyen discriminación prohibida por las normas y convenios nacionales e internacionales.

Existe una regla general muy importante que todo empleador debe seguir: En ningún momento de la contratación, relación laboral y despido se pueden utilizar criterios basados en las características naturales⁴ del ser humano referentes a edad,

origen, raza, color de piel, sexo, capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual, identidad de género, apariencia física, etc. Toda decisión laboral debe estar basada en criterios profesionales y/o académicos exclusivamente.

1. Teorías de discriminación en el mercado laboral

Uno de los trabajos pioneros realizados bajo esta corriente fue el de Joan Robinson (1933). Aunque existe una multitud de causas que inciden en la presencia de discriminación como la tradición, los economistas han desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad. La primera de estas teorías se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico, llamado también “*Modelo del poder de mercado*”.

Según este modelo, para el empresario es provechoso discriminar en el sentido de que su conducta le representa mayores beneficios. Además, suponiendo que hay competencia en el mercado de productos, la empresa que no ejerza la discriminación tendrá unos costos de producción superiores a los que si la practican y terminarían saliendo del mercado. Otra implicación de este modelo es que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, sino que por el contrario hay incentivos para su persistencia. Esto sugiere que el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente.

La segunda de las teorías de discriminación en el mercado laboral fue expuesta por Gary Becker en “*The Economics of Discrimination*”, publicado en 1957, en el que

plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como:

a. Clases De Discriminación Laboral

En el mundo del trabajo hay dos clases de discriminación:

La discriminación directa: se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa.

La discriminación indirecta: es más sutil pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno. Por ejemplo, podría tratarse de una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo demanda; en este caso hipotético, se estaría excluyendo de la oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido. Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo (Oficina Internacional del Trabajo, 2003).

b. Tipos de discriminación

Hay varios tipos de discriminación, dependiendo si se analiza desde el punto de vista de quién discrimina (autor) o de la forma en que se discrimina. Para el caso, según el autor de la discriminación, podemos hablar de discriminación cometida por personas naturales o por personas jurídicas, por agentes del Estado o por particulares, o por instituciones públicas o privadas. Así también, dependiendo de la forma en que se comete la discriminación, puede ser formal o informal, normativa o conductual, intencional o no intencional, por acción u omisión, positiva o negativa.

La discriminación normativa es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, ordenanza, norma, política o procedimiento preestablecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas.

La discriminación conductual es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y prejuiciado de las personas contra grupos específicos.

La discriminación intencional, como su palabra lo indica, es aquella que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo.

La discriminación no intencional se da cuando se comete un acto discriminatorio, pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá. A pesar de su carácter no intencional, este tipo de discriminación también se entiende prohibida según los convenios internacionales de protección de derechos humanos que no hacen diferencia en la voluntad de discriminación del autor.

2.-Teoría del “Modelo del gusto por la discriminación”. Según este, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que

les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio.

Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera de estas, asumía que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel $(w - d)$. Así, los trabajadores no discriminados ocasionan unos costos laborales más altos. Dado que el modelo trabaja con un mercado de productos altamente competitivo (precios uniformes), el diferencial que se genera por los mayores costos laborales es compensado por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio.

Otros analistas añadieron modificaciones que le dieron realismo a este modelo, sin negar el diferencial de equilibrio en favor del grupo no discriminado de Becker: Arrow (1972) se basó en el supuesto de que el gusto por discriminación de los empleadores dependía de la composición laboral de la empresa. Marshall (1974), y Thurow (1975) sugirieron, por su parte, que la “aversión” hacia cierta clase de trabajadores podía depender de una “distancia social” y no de una “distancia física”.

Teoría de equidad

Stacey Adams plantea (1965), "teoría de la equidad" que sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones de su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas. Es decir, la teoría de la equidad es el justo equilibrio entre un empleado con respecto a los insumos (trabajo duro, nivel de

habilidad, la tolerancia, el entusiasmo, etc.) y un empleado de los resultados (salario, beneficio, activos intangibles, como el reconocimiento, etc.).

Dentro de la teoría Adams afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás

Según la teoría, la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación que se logra con el empleado.

➤ **Historia de discriminación de personas con discapacidad en su centro de trabajo**

Alrededor de 470 millones de personas en edad laboral sufren alguna forma de discapacidad que difiere en la naturaleza y el grado de severidad. A ello se añade el aspecto del género, la edad o la situación económica, que influyen en el status y acceso al mercado de trabajo. El hecho de carecer de definiciones y métodos comunes a todos los países es un obstáculo para la comparación de estadísticas nacionales, si existen, y dificulta la mejor comprensión de la discapacidad y el trabajo. La OIT define personas con discapacidad en el trabajo a "aquellas cuyas perspectivas de seguridad, regreso, mantenimiento y progreso en un empleo adecuado se ven reducidas de forma importante debido a un reconocimiento adecuado de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental". (**Oficina Internacional del Trabajo**).

Época primitiva

En las sociedades más primitivas los discapacitados, al no poderse valer por sí mismos, y sobre todo al no poder realizarlas actividades necesarias para su subsistencia, eran asesinados en virtud de su nula contribución para la prosperidad de su grupo social.

Si analizamos lo anterior, se observa que desde siempre, la finalidad del hombre ha sido su propia subsistencia, influenciada, claro, por la calidad y el tipo de vida que se desee llevar, pero al fin y al cabo el sobrevivir ha sido la prioridad y por ello dichos asesinatos eran justificados.

Grecia

Inzua Canales V. (2001a, p. 84), afirma "El trato que posteriormente se les da a los discapacitados lo conocemos por medio de la literatura de aquellas épocas, en donde dependiendo de su origen, se observa el contraste del que con anterioridad se habla, o bien eran objeto de burla y matanza, o bien de adoración y culto".

El mismo autor sostiene "Ya en la antigua Grecia, tenemos a los caricatos de los que hablaba Platón (los relacionaba con seres mitológicos, como seres enviados por dioses para comunicar algo. Por su parte Aristóteles, creía en una raza de hombres pequeñitos que vivían en madrigueras de conejos en Egipto". Por otro lado, y como ejemplo de discriminación tenemos que " en Esparta del siglo IX a.C. las leyes de Licurgo dictaminaban que los recién nacidos débiles o deformes fueran arrojados desde lo alto del monte Taigeto."

La sociedad griega era severa con los "débiles" o "deformes", creían sólo en la perfección y belleza, cualquier cosa que difiriera de ello, sin importarles lo que fuere, simplemente era eliminado.

Roma

Por otra parte **Aguado Díaz A, {1993a, p.62}** sostiene que "de los romanos se observan actitudes contrastantes respecto a la discapacidad, por un lado practicaron el infanticidio, el comercio de personas con deformidades para diversión y la mutilación para crear lástima y así mendigar ", y por el otro establecieron medidas para la asistencia de personas necesitadas, así como la creación del primero hospital del que se tenga información".

Egipto

Inzua Canales V. {2001, p. 96}, manifiesta que "en el continente africano, específicamente en Egipto, las personas con malformaciones eran apreciadas, se les consideraban seres especiales pero se encontraban al servicio de los faraones".

Lo anterior nos hace reflexionar acerca del difícil modo de vida que llevaban los "físicamente defectuosos", como ellos los llamaban, porque aunado a su discapacidad, tenían que servir sin condición alguna a sus gobernantes, quienes no tenían consideraciones para con ellos y sólo en su plan de servicio eran tratados como a cualquier persona no siendo así en las demás actividades de las cuales eran discriminados.

Edad Media

Con el paso del tiempo, tal vez por un cambio en la ideología del hombre hacia un sentido un poco más humanista o moral, se hizo a un lado la destrucción de estas personas, sin embargo eran sujetos de burla, generaban lástima o peor aún, repulsión, como lo fue en el caso de la Edad Media. En el Medio Evo los hombres anormales, con su aspecto desaliñado divertían en las cortes reales a sus amos; y en el mejor de los casos (en el caso de los enanos) servían como bufones del Rey, ya sea como consejeros, espías y mensajeros."

Con lo anterior se observa un avance en el trato hacia los discapacitados, no muy grande tal vez, pero significativo en el sentido de que se les permitía vivir aunque las condiciones en que lo hacían no eran la adecuada, el respeto a su dignidad era nulo.

Posteriormente, el cristianismo influyó fuertemente en mejorar aquella condición, ya que como se menciona al inicio de este punto, la moral predicada por dicha religión, contribuyó a la constitución de cofradías para asistir a ciegos, parálíticos y leprosos.

Mesoamérica

En Mesoamérica, la historia de la discapacidad completamente diferente, muy al contrario de las culturas europeas, hay quienes la padecían eran considerados divinidades y eran sujetos de todo tipo de privilegios y de culto religioso pero también (dependiendo de la cultura de la que se hable) existía el contraste de atribuir la discapacidad a fenómenos astrológicos, mitos y castigos divinos.

Inzua Canales V. (2001, p. 105), sostiene que "La participación de los discapacitados con las divinidades, la necesidad de trascendencia hacía lo sobrenatural el mantenimiento de comunicación y los vínculos con ellos ", son los motivos básicos, definitivamente perteneciente a la superestructura religiosa Mesoamericana.

De esta manera, podemos observar el contraste existente entre las culturas americanas y las europeas con respecto a la discapacidad, sin embargo aún había muchos mitos y creencias que muchas veces intervenían de manera perjudicial hacia los discapacitados, tampoco había normas específicas, todo era producto de las costumbres y creencias de cada pueblo.

Siglos XVI-XIX

Durante los siglos XVI al XIX en Mesoamérica, tal vez como consecuencia de la conquista española, se perdió el sentido mítico, mágico o religioso otorgado a la discapacidad, en consecuencia, quienes la padecían eran utilizados como objeto de diversión callejera, pues se montaban exhibiciones en dónde los principales protagonistas debido a sus malformaciones eran los discapacitados, todo ello con un fin comercial al explotarse las cosas extraordinarias de la naturaleza.

En Europa, la situación era la misma, las personas con malformaciones eran exhibidas como fenómenos despertando el morbo y la curiosidad del público, sin embargo ahí la situación era más crítica que en América, ya que se habla de la utilización de aparatos mecánicos por parte de mercaderes y madres para provocar dichas malformaciones con fines lucrativos.

El aislamiento

Una de las peores formas de maltratar a una mujer con discapacidad es mantenerla encerrada en un cuarto, sola. Si en una comunidad se excluye a la gente con discapacidad o no la respeta, algunas personas se avergüenzan de tener a una pariente con discapacidad. Es posible que traten de impedir que los vecinos se enteren de que una niña o una mujer de su familia tienen una discapacidad o quizás actúen como si no existiera.

➤ **Bases Legales**

- **Normas sectoriales puestas al servicio de las personas con discapacidad en materia laboral**

El 8 de agosto de 2014, la Resolución Ministerial 162-2014-TR, pre publicación de la norma complementaria para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo



para las PcD aplicable a los empleadores privados y norma para la aplicación de los ajustes razonables.

El 29 de abril de 2013, la Resolución Ministerial 076-2013-TR, mediante la cual se aprueba el plan de actuación para la inserción y capacitación laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante el modelo metodológico del empleo con apoyo.

Por Resolución Ministerial 105-2015-TR se aprueba la Directiva General 001-2015-MTPE/3/171 acerca de los lineamientos para la implementación y la prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, el día 13 de mayo de 2015.

La Resolución Ministerial 106-2015-TR se aprueba en la misma fecha que el Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través del centro de empleo.

Por Resolución Ministerial 107-2015-TR se aprueban normas complementarias para la aplicación y la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.

Se cuenta con la Resolución Ministerial 115-2015-TR, que pre publica el proyecto de reglamento de la ley de teletrabajo.

La Resolución Ministerial 121- 2015-TR dispone efectuar el pre publicación del documento denominado “Informe técnico”, que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, en el portal institucional del Ministerio.



A través de la Resolución Ministerial 122-2015-TR se crea el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo, a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Por Decreto Supremo 003-2015 el Ministerio del Interior aprueba el Reglamento del DL 1175, Ley del Régimen de Salud de la PNP, para el personal policial con discapacidad sujeto a este Decreto Supremo; además, le será aplicable la norma sobre protección al personal con discapacidad de las FF. AA. y de la PNP.

De igual modo, el Ministerio de Economía y Finanzas crea el Decreto Supremo 287-2013-EF, según el cual se dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre impuesto a la renta contenidas en la Ley 29973.

El día 16 de junio de 2011, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables promulga el Decreto Supremo 006-2011-MIMDES y aprueba el reglamento de la Ley 29524, ley que reconoce la sordo ceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de las personas sordo ciegas.

El 5 de abril de 2013, la Resolución Ministerial 088-2013-MIMP dispone la pre publicación de proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley 29830, ley que promueve y regula el uso de perros guías por personas con discapacidad visual en el portal institucional.

En el año 2010, el Ministerio de Defensa, a través del Decreto Supremo 007-2010, de reglamento de la Ley 29487, otorga prestaciones de salud gratuitas al personal con discapacidad de las FF. AA. y a sus familiares directos.

Con fecha 25 de abril de 2012, el Ministerio de Educación, a través de la Resolución Ministerial 325-2012 ED, valida los sistemas de comunicación alternativos de las personas sordo ciegos.

Beneficios y derechos en la legislación laboral para los trabajadores con discapacidad

Según la Ley General de la Persona con discapacidad, Ley 29973, la cual indica lo siguiente Artículo:

En bonificación:

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

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

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

Artículo 27

Que la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo y a que se reconozca su capacidad y se realicen los ajustes razonables para que se haga realidad el derecho al trabajo. Según este artículo, las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en

cuestiones relacionadas con el empleo; promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio; emplear a personas con discapacidad en el sector público; promover su empleo en el sector privado; y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo.

Cada municipalidad tiene o debería contar con una OMAPED (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad). Es un servicio que la municipalidad brinda a los vecinos que se encuentren en situación de discapacidad. Esta oficina sirve para que puedan registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades, y también para que se les informe sobre las actividades que el municipio ofrece o consigue para su bienestar y desarrollo.

Según la nueva ley, N° 29973 Ley general de personas con discapacidad, la cual fue promulgada el 24 de diciembre de 2012, para el derecho de las PcD.

Entonces, es función de la OMAPED conocer a los vecinos con discapacidad para saber cuántos son, dónde están, saber de su problemática y poder planificar acciones en función de ella.

Asesorar y apoyar el proceso de formación y organización de vecinos con discapacidad, promocionar y guiar a la persona con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios educativos, de salud y trabajo, realizando las gestiones necesarias para que gocen de los derechos de todos los peruanos.

INFODIS, sistema de información sobre discapacidad, refiere que también es necesario fomentar la participación de las personas con discapacidad en las actividades culturales, deportivas, etc., que la municipalidad realice, facilitándoles el acceso a dichos servicios.

CONADIS, Consejo Nacional de Discapacidades, es el que dispone de servicio de integración laboral para las personas con discapacidad, que vela sobre los derechos de los PcD, también se puede decir que es el máximo ente dentro de los derechos y hace prevalecer las normas inscritas con diferentes entidades dentro de la sociedad civil.

▪ **Leyes y decretos que protegen a las personas con discapacidad**

- Constitución Política del Perú.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Legislativo 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Decreto Supremo 027-2007-PCM, que estableció como política nacional de cumplimiento obligatorio el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno nacional.
- Ley 27861, ley que exceptúa el pago de derechos de autor por la reproducción de obras para invidentes.
- Ley 28530, ley de promoción de acceso a internet para PCD y de adecuación del espacio físico en cabinas públicas de internet.

- Ley 28683, que modifica la Ley 27408, que establece la atención preferente a mujeres embarazadas, niñas, niños y adultos mayores en lugares de atención al público.
- Ley 28777, ley que establece el Día Nacional de la Visión.
- Ley 29487, ley que otorga prestación de salud gratuita al personal con discapacidad de las FF. AA. y a sus familiares directos.
- Ley 29524, ley que reconoce la sordo ceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de las personas sordo ciegas.
- Ley 29535, ley que otorga reconocimiento oficial a la lengua de señas peruana.
- Ley 29643, ley que otorga protección al personal con discapacidad de las FF. AA. y de la PNP.
- Ley 29992, que modifica la Ley 26644 estableciendo extensión de descanso posnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.
- Ley 30012, ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o que sufran accidente grave.
- Ley 30119, ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

2.3. Definiciones conceptuales

La investigación que se está planteando afronta con gran responsabilidad de ver la discriminación laboral en las Instituciones Públicas y privadas, siendo así que este proceso va beneficiando en un contexto positivo a estas personas; que desde un principio se sintieron atemorizados a la sociedad, y que además esta misma sociedad los hizo excluirse hasta sentirse incapaces e inseguros de ellos mismos.

La importancia de las Instituciones Públicas y Privadas, o las diversas dependencias, es que estas están sujetas al Estado, teniendo como objetivo brindar servicio a la ciudadanía en general, ofrece servicio a la población, además incentiva la producción del mismo país, generando empleo a las personas que la necesitan sin importarles raza, sexo, religión, ni discapacidad.

Conceptos: distintos autores y disciplinas dan diversas definiciones sobre la discapacidad, entre las que se encuentra la Ley N° 29973 Ley general de personas con discapacidad, la cual fue promulgada el 24 de diciembre de 2012, define discapacidad en su **artículo 2** como:

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

Discapacidad: Se refiere a toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Discapacidad Física: resultante de una imposibilidad que limitado impide el desempeño motor de la persona afectada. Y Esto significa que las partes afectadas son

los brazos y/o las piernas, es decir, la pérdida o anomalía en la estructura anatómica de los sistemas.

Incapacidad: es toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma.

Personas discapacitadas: es cualquier persona imposibilitada de asegurarse total o parcialmente con incapacidades físicas o mentales de las necesidades de un individuo normal.

Impedido: designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

Discapacidad Social: Es el modelo que explica el proceso de exclusión social

Discapacidad Psicológica: es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo.

Conadis: Consejo Nacional de Discapacidades, es el que dispone de servicio de integración laboral para las personas con discapacidad.

Discriminación: Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.

Discriminación laboral: comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Institución: cuerpos normativos, jurídicos y culturales, conformados por un conjunto de ideas, creencias, valores y reglas que condicionan las formas de intercambio social.

Instituciones públicas: son instituciones que dependen del estado en una economía nacional, tanto en la económica nacional, de la actividad económica del sector público abarca todas aquellas actividades que el estado y sus empresas posee o controla. Que depende de gran medida de lo que en cada momento se considera que constituye el interés público.

Instituciones privadas: son parte de la economía de un país que no pertenece o no está controlada por el Estado. En el sector privado se incluyen las sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, corporaciones, trabajadores autónomos, fundaciones, etc.

2.4. Formulación de la Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017.

2.4.2. Hipótesis Específicos

- la discapacidad física se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017.
- La discapacidad psicológica se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones privadas en el distrito de Huacho - 2017.
- La discapacidad social se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho - 2017.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

Diseño no experimental y correlacional de corte transversal porque no se va manipular las variables deliberadamente, lo cual se va realizar explicando el problema, así mismo se va analizar su influencia que tiene una variable sobre otra (Hernández, 2010).

3.1.1. Tipo

Mi investigación es de nivel básico, tiene el carácter de una investigación de tipo correlacional, porque como sugiere, Hernández Sampieri en la (pág., 154), este diseño describe la relación entre dos variables en un momento determinado de causa y efecto, cuyo propósito es conocer la relación que existe entre las variables discapacidad como factor de discriminación laboral en la población señalada.

3.1.2. Enfoque

Cuantitativo: mide los variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas ya sean con métodos estadísticos, estableciendo una serie de conclusiones respecto al método hipotético deductivo.

3.2. Población y muestra

La población con la cual se va ejecutar la investigación, son todas las personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.

Población: para el presente estudio, la población está constituido por un total de 100 trabajadores con discapacidad entre contratados y nombrados y el cual representa el 100% de los trabajadores en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.

Muestra: es la parte subconjunto de la población, la muestra también es representativa de una investigación cuando las características de los elementos constitutivos de la muestra tiene el mismo carácter que la población. (Tafur, 1995, pág., 171).

Ecuación:

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

Leyenda

Z: desviación estándar según el nivel de confianza 95% ($Z = 1,96$)

E: margen de error ($5 \% = 0,05$)

p: probabilidad de que el evento ocurra ($p = 0,50$)

q: probabilidad de que el evento no ocurra ($q = 0,50$)

N: tamaño de la población

n: tamaño de la muestra

Z= 95% (1,96)

Ejecutando:

$$\begin{aligned} n &= \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 100}{0.05^2(100 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50} & E= 5\% & = 0,05 \\ n &= \frac{3.8416 \times 0.25 \times 100}{0.0025(99) + 3.8416 \times 0.25} & p= 50\% & = 0,50 \\ & & q= 50\% & = 0,50 \\ n &= \frac{96.04}{1.2079} & N= 100 & \\ & & n=? & \\ n &= 80 & & \end{aligned}$$

La muestra es probabilística estratificada; está conformada por 80 trabajadores con discapacidad en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Discapacidad	Es una condición humana, 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.	Son limitaciones funcionales de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Lo cual es una falta o anomalía del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica y social.	Discapacidad física	<ul style="list-style-type: none"> • Paraplejia • Motriz • Amputación. • Monoplejia 	1-2
			Discapacidad psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Mental • Autismo • Síndrome de Down • Síndrome de asperger 	3-4 5-6
			Discapacidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusión • Capacidad • Desempeño • Ambiental 	7-8 9-10
V2 Discriminación laboral	<p>Es el acto de distinguir y separar en los prejuicios que las personas se forman de otros que son distintos a ellos.</p> <p>Es el conjunto de tratos indiferentes que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se basa en un criterio de raza, color, sexo, religión, discapacidad, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p>	Es un mal que altera y modifica a las personas mediante el trato diferente, gracias a la idiosincrasia cultural y social basada en los prejuicios y la no tolerancia respecto a lo que resulta diferente.	Discriminación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación • Exclusión • Maltrato • Vulneración • A tropello 	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta los procedimientos, se utiliza las siguientes técnicas de investigación: observación, encuestas, entrevistas, y estadísticas.

2.5.2. Técnicas a emplear

La técnica que se usa en el presente trabajo de investigación es la observación directa, entrevista no estructurada, técnica documentaria (revisión de bibliografías, antecedentes) y la encuesta, que constituyen los procedimientos secuenciados que permite recabar información sobre el trabajo de investigación científica.

Los Instrumentos

Fichas, documentos

Unidad de análisis

Encuesta

Procesamiento de datos (Estadística spss)

2.5.3. Descripción de la información

Encuesta: mediante esta técnica se va poder obtener información sobre las opiniones de un grupo de las personas con discapacidad que están laborando de una muestra, basada en una interacción directa (entrevista) o indirecta (cuestionario) entre el investigador y el encuestado.

Cuestionario: el cuestionario es un instrumento que está constituido por un conjunto de preguntas que me permitirá obtener los resultados necesarias para dar respuesta a mi problema de investigación, así mismo, contribuirá en la medición de los variables, en este caso discapacidad y la discriminación laboral.

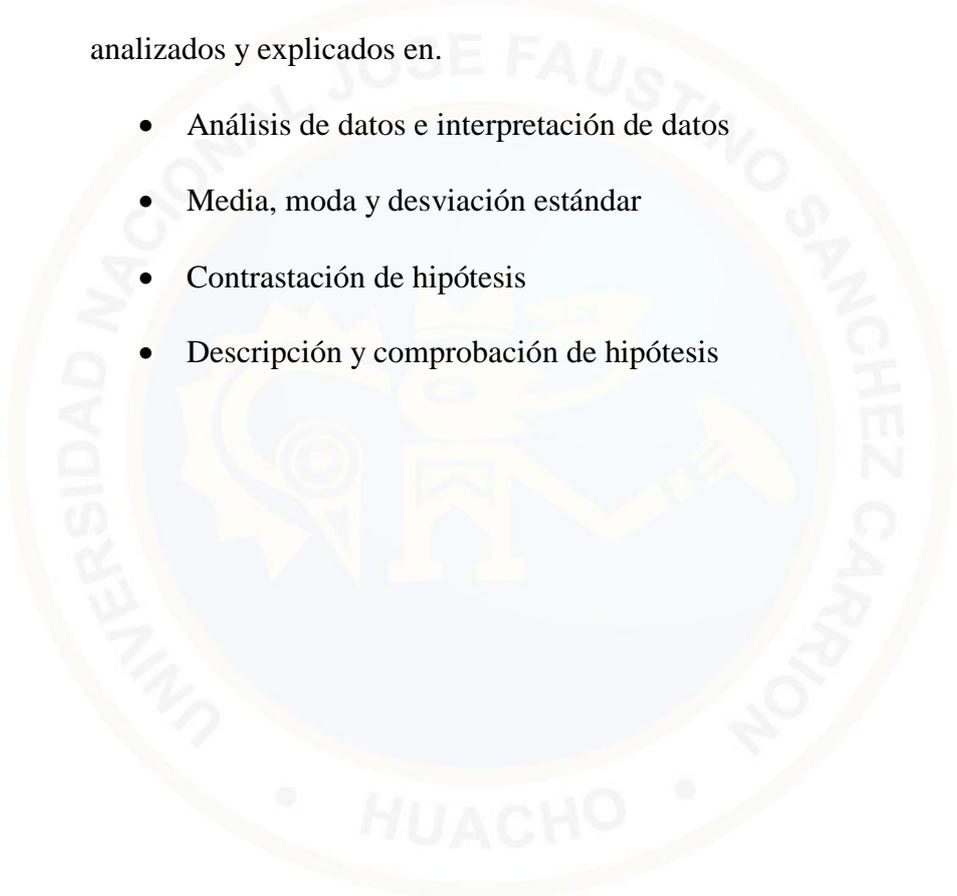
Confiabilidad del instrumento, coeficiente de alfa de cronbach (juicio de experto, moda, desviación estándar).

Dando como resultado igual a 94% de confiabilidad.

2.6. Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicó el procesador (Statitital Package Of Social Sciencies – SPSS 21 y Exel), en la cual se va introducir todos los datos obtenidos en la encuesta y posteriormente el sistema nos arrojará los resultados, los cuales van a ser analizados y explicados en.

- Análisis de datos e interpretación de datos
- Media, moda y desviación estándar
- Contrastación de hipótesis
- Descripción y comprobación de hipótesis



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

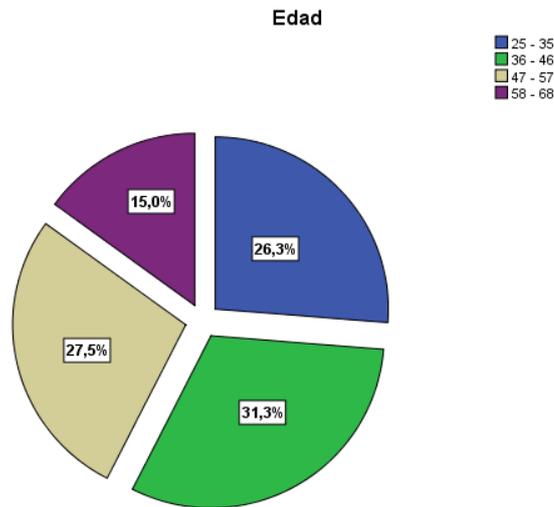
Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones

Del total de la población encuestada de la muestra, como resultado tenemos en los siguientes cuadros y gráficas, muestra los datos principales y también los variables dependientes e independientes.

TABLA N° 01

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jóvenes	21	26,3%	26,3%	26,3%
	Adulto	25	31,3%	31,3%	57,5%
	Adultez	22	27,5%	27,5%	85,0%
	Vejez	12	15,0%	15,0%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: propio del investigador.



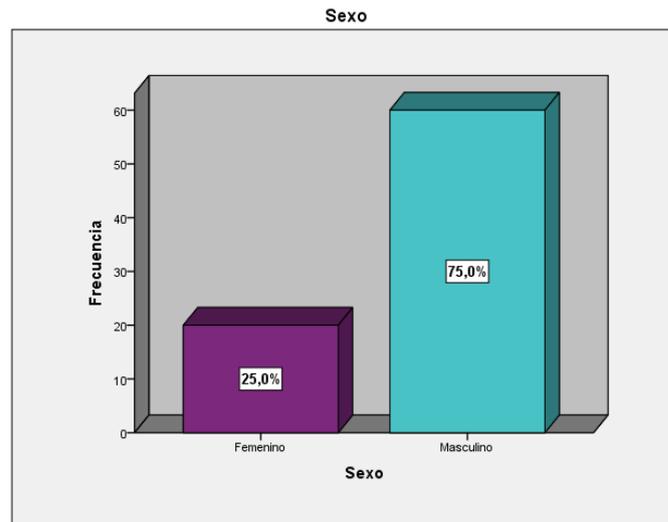
Interpretación

Del total de la muestra la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, las edades oscilan desde 25 años a mas, los cuales el 31,3% son adultos, mientras que el 27,5% están en etapa de adultez que están laborando; el 26,3% son jóvenes con discapacidad que están laborando, mientras el 15,0% están en etapa de vejez con discapacidad que están laborando.

TABLA N° 02

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	20	25,0%	25,0%	25,0%
	Masculino	60	75,0%	75,0%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: ídem.



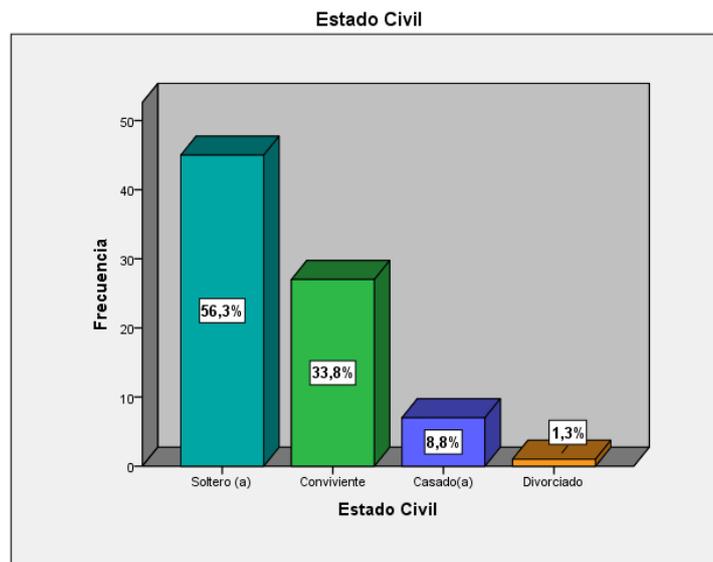
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 75% son personas con discapacidad de género masculino, mientras el 25,0% son de género femenino.

TABLA N° 03

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero (a)	45	56,3%	56,3%	56,3%
	Conviviente	27	33,8%	33,8%	90,0%
	Casado(a)	7	8,8%	8,8%	98,8%
	Divorciado	1	1,3%	1,3%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



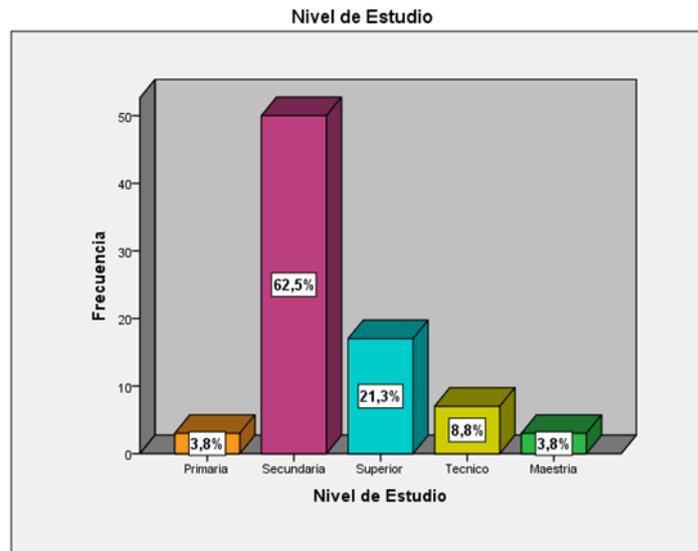
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, podemos afirmar que el estado civil de los encuestados es: el 56,3% están solteros(as), el 33,8% son convivientes, mientras el 8,8% están casados(as) y el 1,3% son divorciados.

TABLA N° 04

		Nivel de Estudio			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	3	3,8%	3,8%	3,8%
	Secundaria	50	62,5%	62,5%	66,3%
	Superior	17	21,3%	21,3%	87,5%
	Técnico	7	8,8%	8,8%	96,3%
	Maestría	3	3,8%	3,8%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



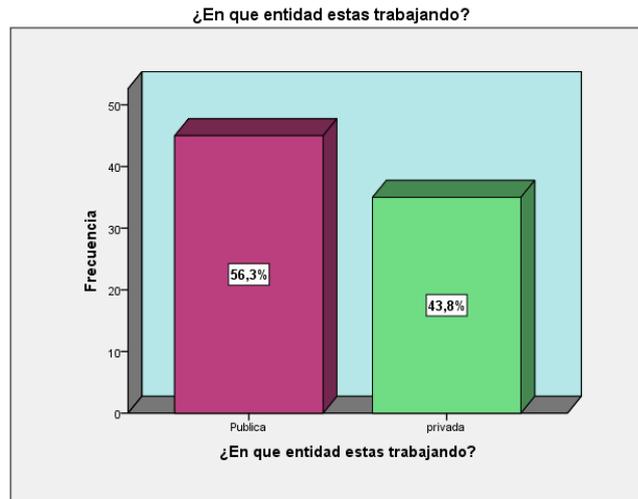
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, como resultado se obtuvo que el 62,5% tienen estudios hasta secundaria; el 21,3% tienen estudios superiores, mientras que el 8,8% tienen estudios técnicos y el 3,8% tienen estudios de maestría y por último el 3,8% tienen estudios hasta nivel primaria.

TABLA N° 05

		¿En qué entidad estas trabajando?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Publica	45	56,3%	56,3%	56,3%
	Privada	35	43,8%	43,8%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



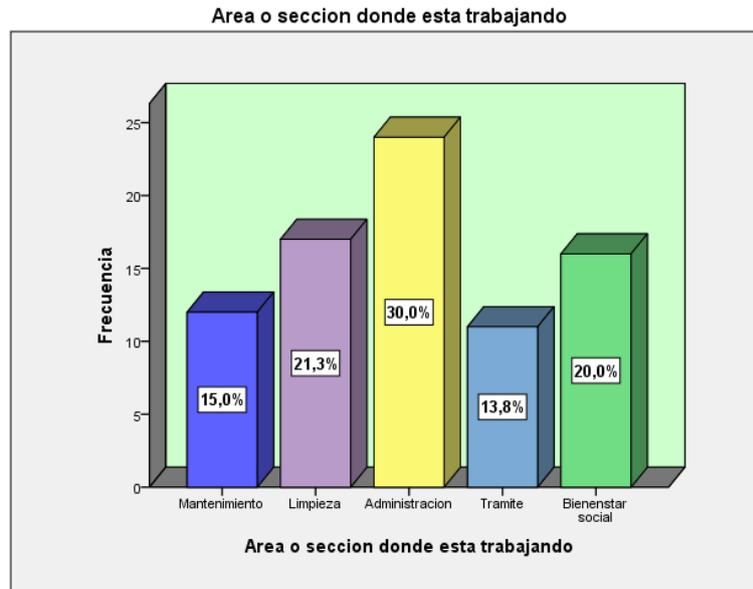
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 56,3% están laborando en instituciones públicas, mientras el 43,8% están laborando en las instituciones privadas.

TABLA N° 06

		Área o sección donde está trabajando			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mantenimiento	12	15,0%	15,0%	15,0%
	Limpieza	17	21,3%	21,3%	36,3%
	Administración	24	30,0%	30,0%	66,3%
	Trámite	11	13,8%	13,8%	80,0%
	Bienestar social	16	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



Interpretación

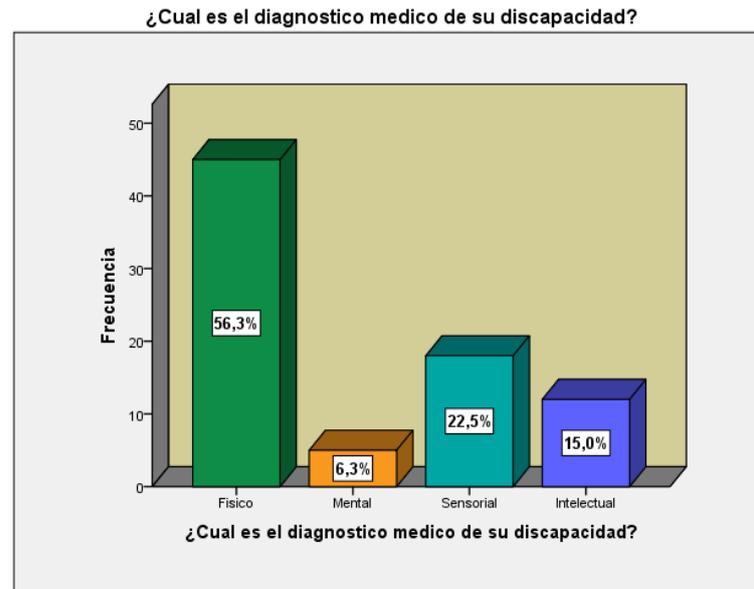
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, 30,0% están laborando en el área de administración; el 21,3% están el área de limpieza, mientras que el 20,0% están laborando en el área de bienestar social; el 15,0% están en el área de mantenimiento y el 13,8% están laborando en el área de trámite.

Variable (V1): discapacidad

TABLA N° 07

		¿Cuál es el diagnostico medico de su discapacidad?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Físico	45	56,3%	56,3%	56,3%
	Mental	5	6,3%	6,3%	62,5%
	Sensorial	18	22,5%	22,5%	85,0%
	Intelectual	12	15,0%	15,0%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



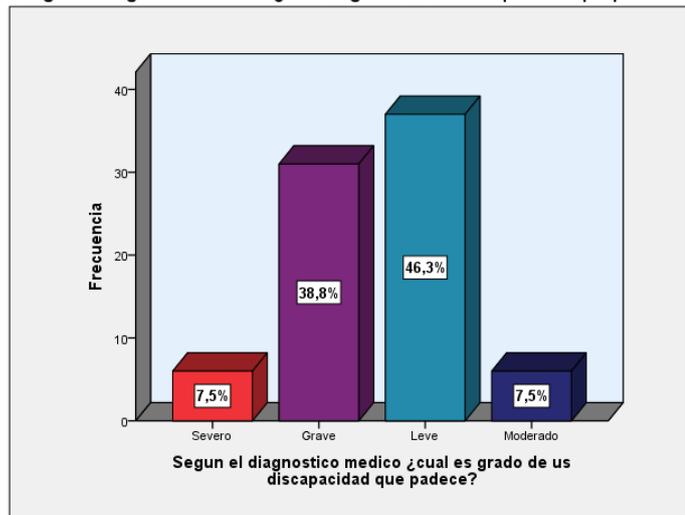
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, según el diagnóstico médico como resultado obtenido tenemos que el 56,3% tienen discapacidad física; el 22,5% tienen discapacidad sensorial, mientras el 15,0% tienen discapacidad intelectual y el 6,3% tienen discapacidad mental.

TABLA N° 08

		Según el diagnóstico médico ¿cuál es grado de su discapacidad que padece?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Severo	6	7,5%	7,5%	7,5%
	Grave	31	38,8%	38,8%	46,3%
	Leve	37	46,3%	46,3%	92,5%
	Moderado	6	7,5%	7,5%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

Segun el diagnostico medico ¿cual es grado de us discapacidad que padece?


Interpretación

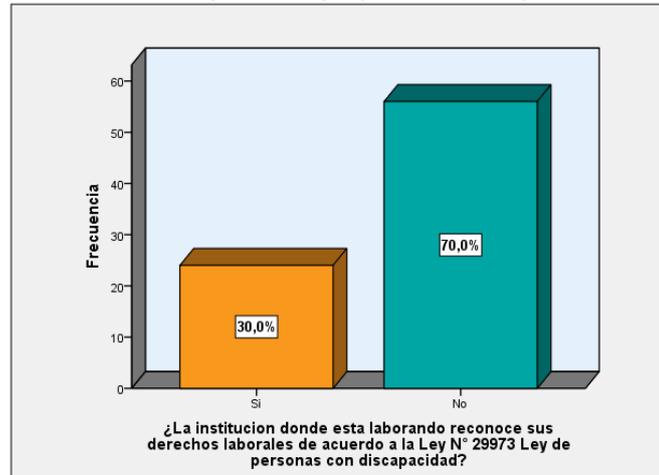
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 46,3% según el diagnóstico médico el grado de su discapacidad es leve; el 38,8% tienen el grado de discapacidad grave, mientras que el 7,5% tienen grado de discapacidad moderado y el 7,5% tienen el grado de discapacidad severo.

TABLA N° 09

		¿La institución donde está laborando reconoce sus derechos laborales de acuerdo a la Ley N° 29973 Ley de personas con discapacidad?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	24	30,0%	30,0%	30,0%
	No	56	70,0%	70,0%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

¿La institución donde esta laborando reconoce sus derechos laborales de acuerdo a la Ley N° 29973 Ley de personas con discapacidad?



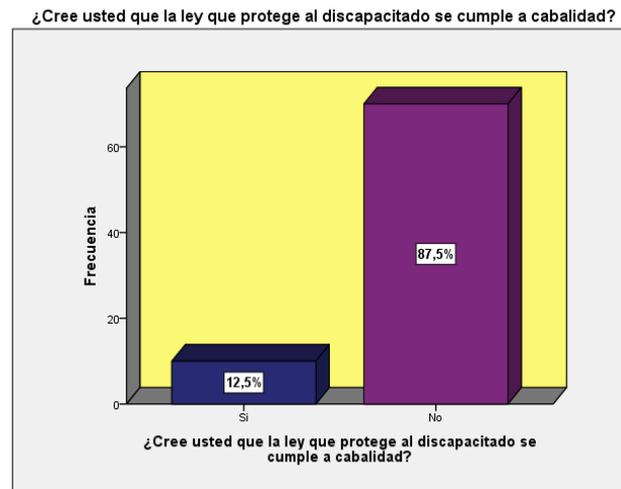
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 70,0% afirmaron que las instituciones no reconocen sus derechos de acuerdo a la ley, que protege a las personas con discapacidad, mientras el 30,0% afirmaron que las instituciones si están reconociendo sus derechos de acuerdo a la ley, de personas con discapacidad.

TABLA N° 10

¿Cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumple a cabalidad?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	10	12,5%	12,5%	12,5%
	No	70	87,5%	87,5%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



Interpretación

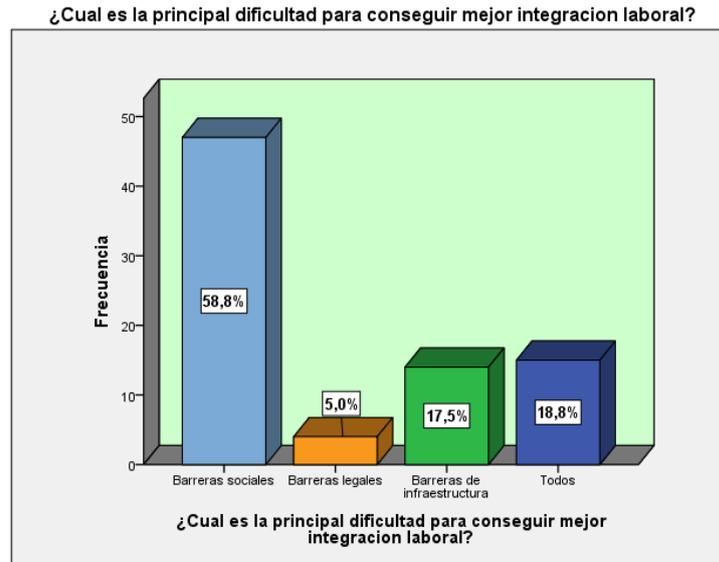
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 87,5% afirmaron que la ley no protege a las personas con discapacidad y tampoco se cumple a cabalidad, mientras que el 12,5% afirmaron que la ley si protege a los discapacitados y también se cumple a cabalidad.

TABLA N° 11

¿Cuál es la principal dificultad para conseguir mejor integración laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Barreras sociales	47	58,8%	58,8%	58,8%
	Barreras legales	4	5,0%	5,0%	63,8%
	Barreras de infraestructura	14	17,5%	17,5%	81,3%
	Todos	15	18,8%	18,8%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



Interpretación

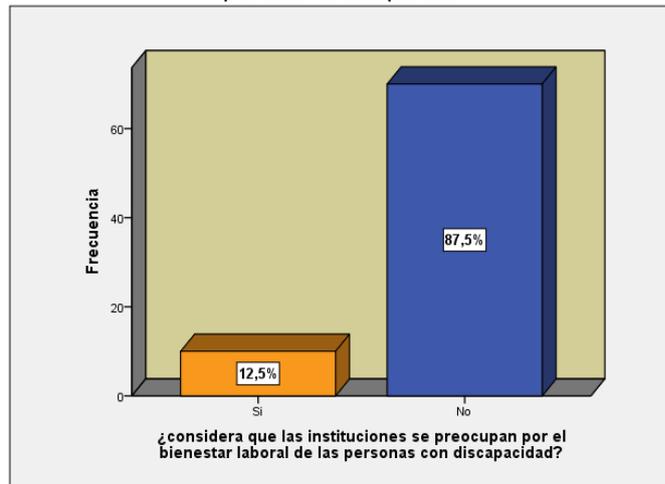
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 58,8% afirmaron que el principal dificultad para conseguir mejor integración laboral son las barreras sociales; el 17,5% afirmaron que la principal dificultad son barreras de infraestructura, mientras 18,8% afirmaron que la principal dificultad son tanto las barreras sociales, legales y de infraestructura y el 5,0% afirmaron de que el principal dificultad son las barreras legales.

TABLA N° 12

¿Considera que las instituciones se preocupan por el bienestar laboral de las personas con discapacidad?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	10	12,5%	12,5%	12,5%
	No	70	87,5%	87,5%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

¿considera que las instituciones se preocupan por el bienestar laboral de las personas con discapacidad?



Interpretación

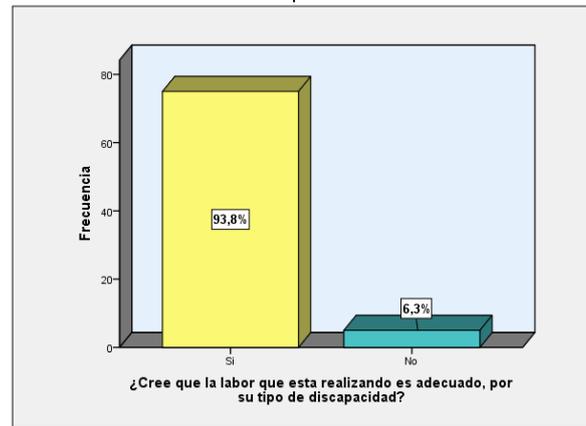
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 87,5% afirmaron que las instituciones no se preocupan por el bienestar laboral de la personas con discapacidad y el 12,5% dijeron que las instituciones si se preocupan por el bienestar de las personas con discapacidad.

TABLA N° 13

		¿Cree que la labor que está realizando es adecuado, por su tipo de discapacidad?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	75	93,8%	93,8%	93,8%
	No	5	6,3%	6,3%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

¿Cree que la labor que esta realizando es adecuado, por su tipo de discapacidad?



Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 93,8% afirmaron que el labor que está realizando que si es adecuado para su tipo de discapacidad y el 6,3% afirmaron que el labro que está realizando no es adecuado para su tipo de discapacidad.

TABLA N° 14

¿A pesar de su discapacidad, se siente satisfecho con su desempeño laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	79	98,8%	98,8%	98,8%
	No	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



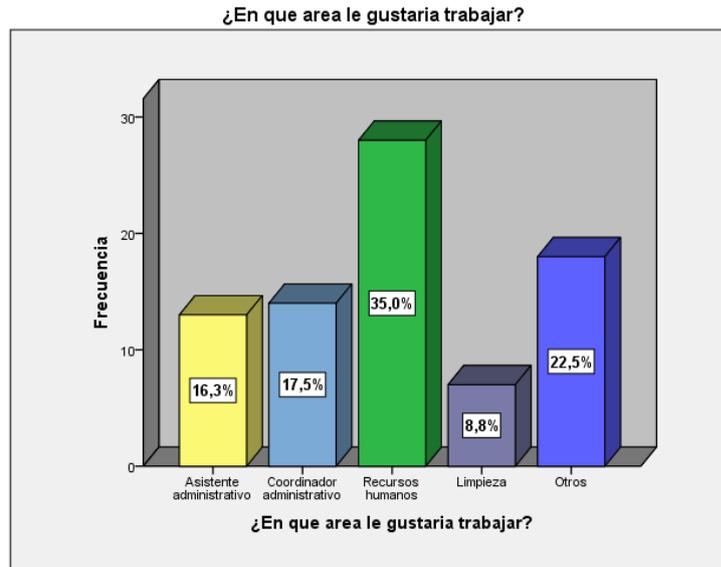
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 98,8% afirmaron que si están satisfechos con la labor que están realizando y el 1,3% dijeron que no están satisfechos con la labor que están realizando.

TABLA N° 15

¿En qué área le gustaría trabajar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Asistente administrativo	13	16,3	16,3	16,3
	Coordinador administrativo	14	17,5	17,5	33,8
	Recursos humanos	28	35,0	35,0	68,8
	Limpieza	7	8,8	8,8	77,5
	Otros	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.



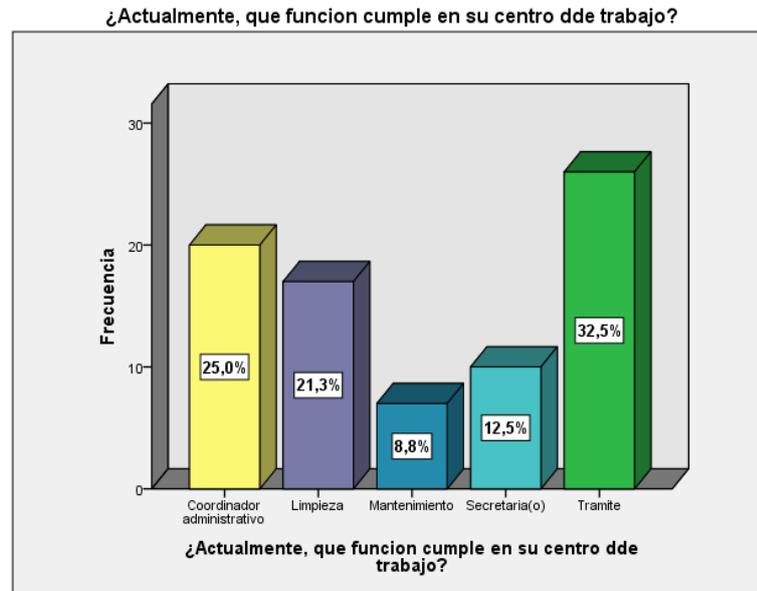
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 35,0% afirmaron que les gustaría trabajar en recursos humanos, mientras 22,5% afirmaron que les gustaría trabajar en otras áreas; el 17,5% afirmaron que les gustaría trabajar como coordinador administrativo; el 16,3% afirmaron que les gustaría trabajar como asistente administrativo y el 8,8% afirmaron que les gustaría trabajar en sección de limpieza.

TABLA N° 16

		¿Actualmente, que función cumple en su centro de trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Coordinador administrativo	20	25,0%	25,0%	25,0%
	Limpieza	17	21,3%	21,3%	46,3%
	Mantenimiento	7	8,8%	8,8%	55,0%
	Secretaria(o)	10	12,5%	12,5%	67,5%
	Tramite	26	32,5%	32,5%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



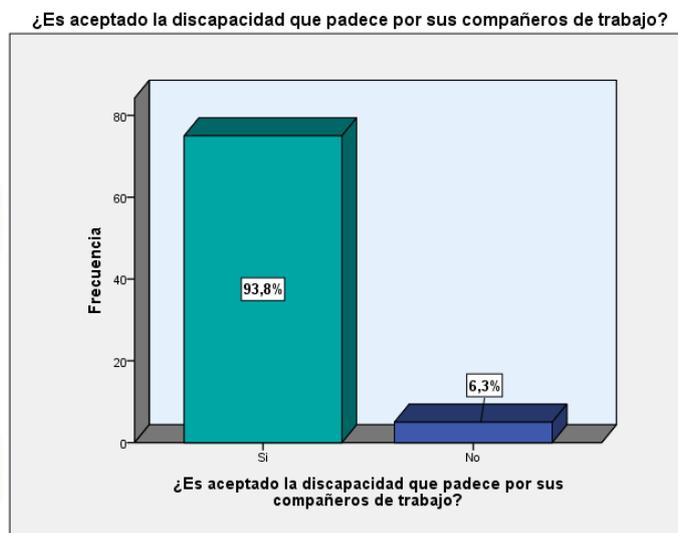
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 32,5% afirmaron que su actual función es en trámite; el 25,0% afirmaron que trabajan como coordinador administrativo, mientras el 21,3% afirmaron que están trabajando en área de limpieza; el 12,5% afirmaron que están trabajando como secretaria(o) y el 8,8% afirmaron que están trabajando en mantenimiento.

Variable (V2): Discriminación laboral
TABLA N° 17

¿Es aceptado la discapacidad que padece por sus compañeros de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	75	93,8%	93,8%	93,8%
	No	5	6,3%	6,3%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

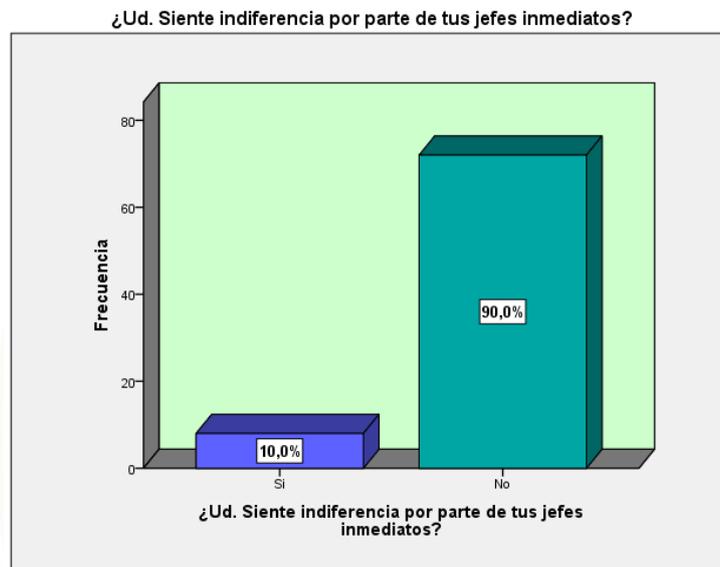

Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 93,8% dijeron que si es aceptada la discapacidad por sus compañeros de trabajo y el 6,3% afirmaron que no es aceptada la discapacidad por sus compañeros de trabajo.

TABLA N° 18**¿Ud. Siente indiferencia por parte de tus jefes inmediatos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	8	10,0%	10,0%	10,0%
	No	72	90,0%	90,0%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

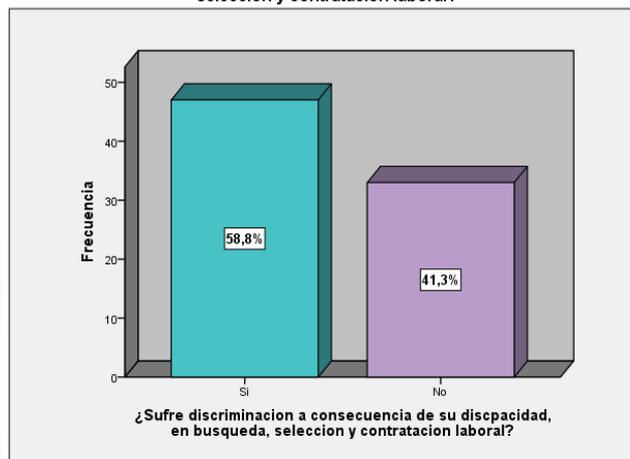
**Interpretación**

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 90,0% afirmaron que no sienten indiferencia por parte de sus jefes inmediatos y el 10,0% dijeron que si sienten indiferencia por sus jefes inmediatos.

TABLA N° 19**¿Sufre discriminación a consecuencia de su discapacidad, en búsqueda, selección y contratación laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	47	58,8%	58,8%	58,8%
	No	33	41,3%	41,3%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

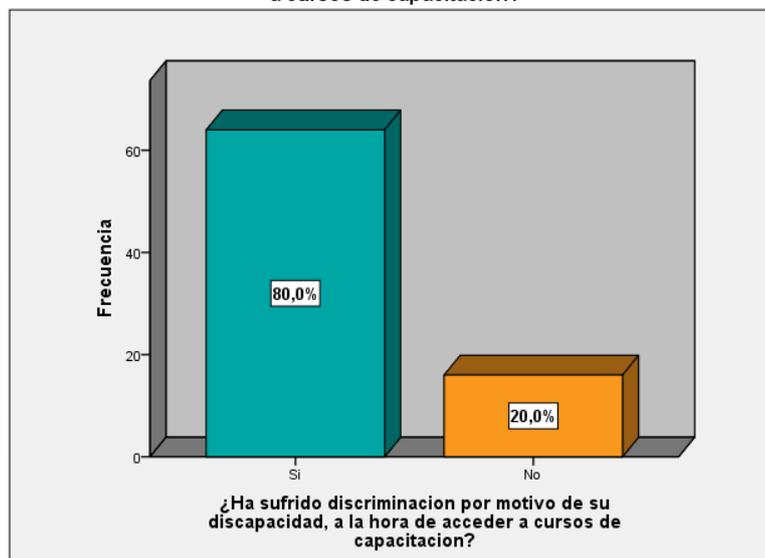
¿Sufre discriminación a consecuencia de su discapacidad, en búsqueda, selección y contratación laboral?**Interpretación**

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 58,8% afirmaron que si sufrieron discriminación a consecuencia de su discapacidad, mientras el 41,3% afirmaron que no han sufrido discriminación en búsqueda, selección y contratación laboral.

TABLA N° 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	64	80,0	80,0	80,0
	No	16	20,0	20,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

¿Ha sufrido discriminación por motivo de su discapacidad, a la hora de acceder a cursos de capacitación?

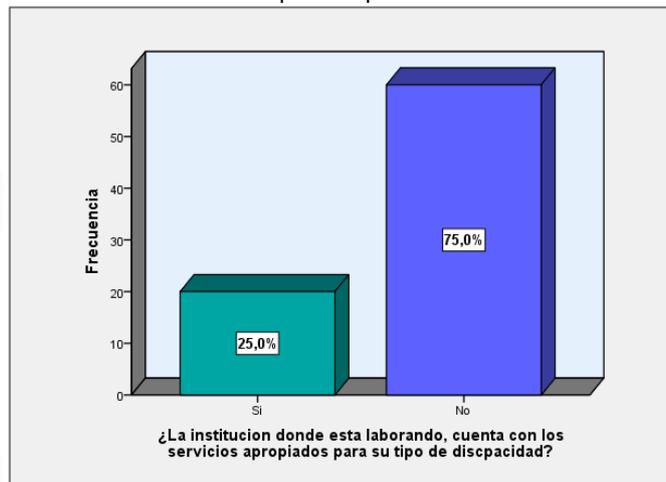
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 80,0% afirmaron que han sufrido discriminación por motivo de su discapacidad en acceder a cursos de capacitación, mientras el 20,0% afirmaron que no sufrieron discriminación a la hora de acceder a cursos de capacitación.

TABLA N° 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	20	25,0%	25,0%	25,0%
	No	60	75,0%	75,0%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente Ídem.

¿La institución donde esta laborando, cuenta con los servicios apropiados para su tipo de discapacidad?


Interpretación

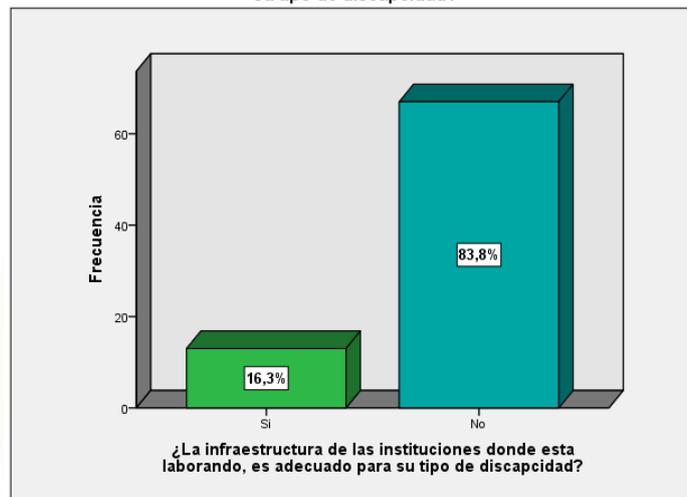
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 75,0% afirmaron que no cuentan con los servicios apropiados para su tipo de discapacidad, y el 25,0% afirmaron que algunas instituciones si cuentan con los servicios apropiados para su tipo de discapacidad.

TABLA N° 22

¿La infraestructura de las instituciones donde está laborando, es adecuada para su tipo de discapacidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	13	16,3%	16,3%	16,3%
	No	67	83,8%	83,8%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

¿La infraestructura de las instituciones donde esta laborando, es adecuado para su tipo de discapacidad?



Interpretación

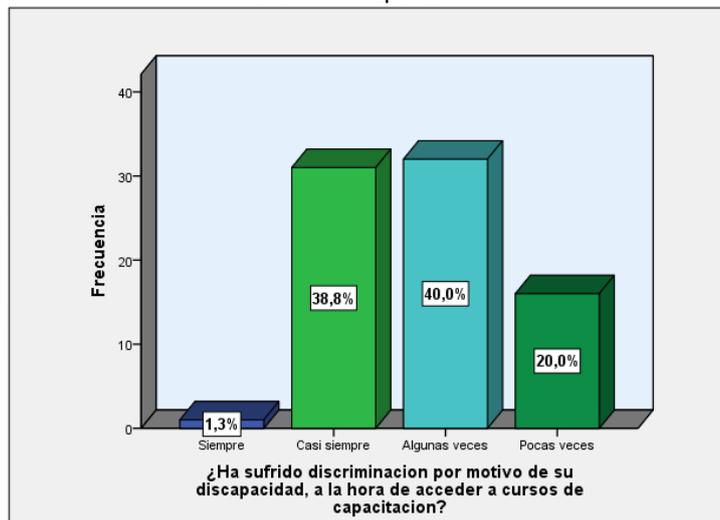
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 83,8% afirmaron que no es adecuada la infraestructura donde están laborando para su tipo de discapacidad y el 16,3% afirmaron que la infraestructura es adecuada para las personas con el tipo de discapacidad.

TABLA N° 23

		¿Ha sufrido discriminación por motivo de su discapacidad, a la hora de acceder a cursos de capacitación?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	1,3%	1,3%	1,3%
	Casi siempre	31	38,8%	38,8%	40,0%
	Algunas veces	32	40,0%	40,0%	80,0%
	Pocas veces	16	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.

¿Ha sufrido discriminación por motivo de su discapacidad, a la hora de acceder a cursos de capacitación?



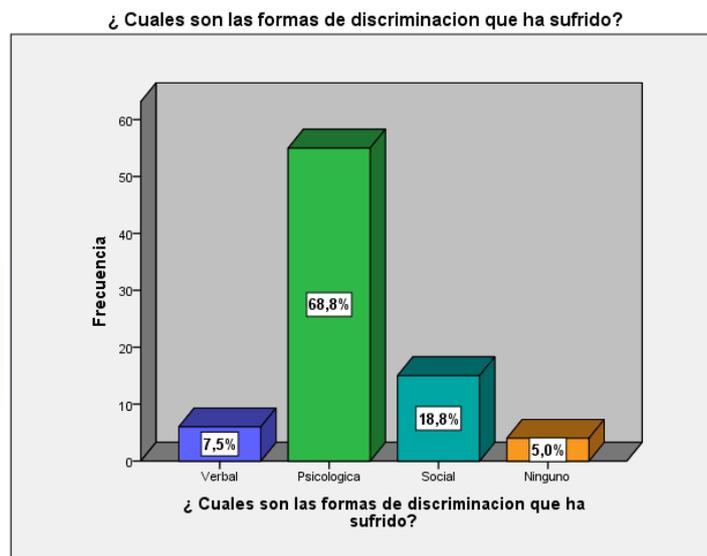
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 40,0% afirmaron que algunas veces han sufrido discriminación, mientras el 38,8% afirmaron que casi siempre han sufrido discriminación por su discapacidad; el 20,0% afirmaron que pocas veces han sufrido discriminación por su discapacidad y el 1,3% afirmaron que siempre han sufrido discriminación a consecuencia de su discapacidad.

TABLA N° 24

		¿Cuáles son las formas de discriminación que ha sufrido?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Verbal	6	7,5%	7,5%	7,5%
	Psicológica	55	68,8%	68,8%	76,3%
	Social	15	18,8%	18,8%	95,0%
	Ninguno	4	5,0%	5,0%	100,0%
Total		80	100,0%	100,05	

Fuente: Ídem.



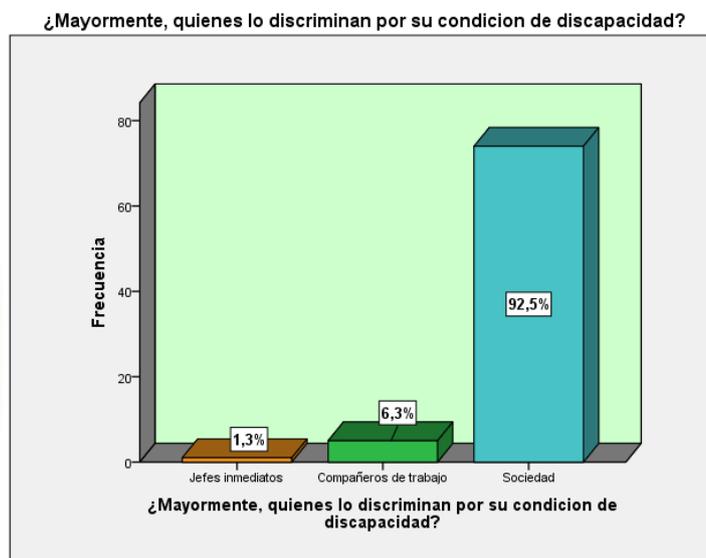
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 68,8% sufrieron discriminación psicológica; el 18,8% sufrieron discriminación social, mientras el 7,5% sufrieron discriminación verbal y el 5,0% no han sufrido ningún tipo de discriminación.

TABLA N° 25

¿Mayormente, quienes lo discriminan por su condición de discapacidad?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válidos	Jefes inmediatos	1	1,3	1,3	1,3
	Compañeros de trabajo	5	6,3	6,3	7,5
	Sociedad	74	92,5	92,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.



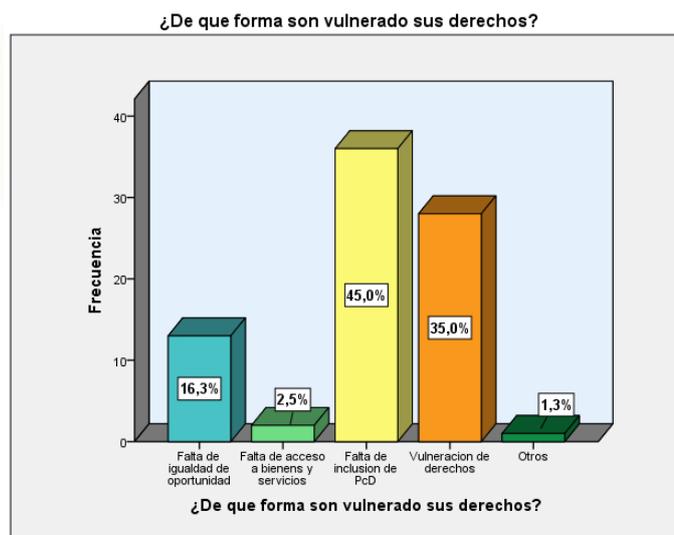
Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 92,5% afirmaron que la sociedad lo discrimina; el 6,3% afirmaron que los compañeros de trabajo lo discriminan por su discapacidad y el 1,3% afirmaron que lo discriminan sus jefes inmediatos.

TABLA N° 26

¿De qué forma son vulnerados sus derechos?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de igualdad de oportunidad	13	16,3%	16,3%	16,3%
	Falta de acceso a bienes y servicios	2	2,5%	2,5%	18,8%
	Falta de inclusión de PcD	36	45,0%	45,0%	63,8%
	Vulneración de derechos	28	35,0%	35,0%	98,8%
	Otros	1	1,3%	1,3%	100,0%
	Total	80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



Interpretación

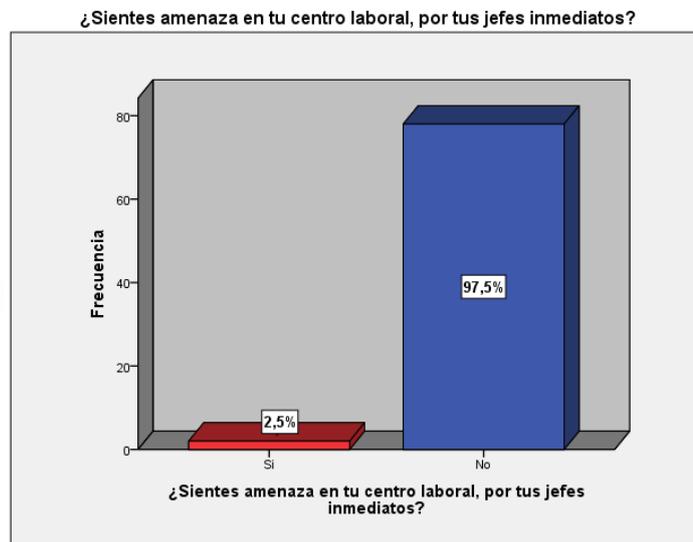
De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 45,0% afirmaron que sus derechos son vulnerado por falta de inclusión de PcD; el 35,0% afirmaron que son vulnerado sus derechos, mientras 16,3% afirmaron que sus derechos son vulnerados por falta de igualdad de oportunidades; el 2,5% afirmaron que son

vulnerado sus derechos por falta de acceso a bienes y servicios y el 1,3% afirmaron que de otra forma son vulnerado sus derechos.

TABLA N° 27

¿Sientes amenaza en tu centro laboral, por tus jefes inmediatos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	2	2,5%	2,5%	2,5%
	No	78	97,5%	97,5%	100,0%
Total		80	100,0%	100,0%	

Fuente: Ídem.



Interpretación

De un total de la población encuestada de 80 personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, el 97,5% afirmaron no sienten amenaza por sus jefes inmediatos y el 2,5% afirmaron que si sienten amenaza por sus jefes inmediatos.

4.2. Contrastación de hipótesis científica y estadística

Hipótesis general

Para verificar la asociación entre la variable discapacidad y discriminación, y demostrar la hipótesis central. Existe relación significativa entre discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017, utilizamos el análisis estadístico.

1. Método de prueba estadística

- La Chi Cuadrado
- Definición: es una prueba estadística para evaluar la prueba estadística a cerca de la relación entre dos variables categóricas.
- Hipótesis a probar: correlaciones
- Procedimiento: para calcular las dimensiones utiliza la tabla de contingencia
- Ítems utilizado: ¿cree que el labor que está realizando es adecuado, por su tipo de discapacidad? y ¿Ud. Siente indiferencia por parte de sus jefes inmediatos? La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p, lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

1. Hipótesis estadística a contrastar:

H_a = existe relación significativa entre discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

H_o = no existe relación significativa entre discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

2. Nivel de significación

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p, lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si $p < 0,05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

Si valor $p \geq 0,05$, se acepta hipótesis nula (H_0).

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,815 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	9,481	1	,002		
Razón de verosimilitudes	8,544	1	,003		
Estadístico exacto de Fisher				,006	,006
Asociación lineal por lineal	14,630	1	,000		
N de casos válidos	80				
a. 2 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .50.					

Fuente: Ídem.

3. Conclusión:

Con el nivel de sig. Asintótica del 0,000% y con el grado de libertad de 1 según la tabla de valores de chi-cuadrado y de correlación por continuidad de 0,02%, podemos concluir que la hipótesis nula queda desechada y que la hipótesis alterna es aceptada, ya que es menor a 0,05. Discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, si existe relación significativa, tal como observamos en la gráfica 19 ya que la variable muestra que si existe una alta frecuencia de discriminación, donde 58,8% afirmaron. Por tanto queda demostrada la asociación entre las variables con un p valor de 0,00% demostrando la relación significativa, que si hay un índice de discriminación laboral.

Hipótesis específico N° 01

Para verificar la asociación entre la dimensión discapacidad física y discriminación laboral, y demostrar la primera hipótesis específica “la discapacidad física se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho – 2017”, utilizamos el análisis estadístico.

1. Método de prueba estadística

- La chi cuadrado
- Definición: es una prueba estadística para evaluar la prueba estadística a cerca de la relación entre dos variables categóricas.
- Hipótesis a probar: correlaciones
- Procedimiento: para calcular las dimensiones utiliza la tabla de contingencia
- Ítems utilizados: ¿considera que las instituciones se preocupan por el bienestar laboral de las personas con discapacidad? y ¿la infraestructura de las instituciones donde está laborando, es adecuado para su tipo de discapacidad?

2. Hipótesis estadística a contrastar:

H_a = existe relación significativa entre discapacidad física y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

H_0 = no existe relación significativa entre discapacidad física y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

3. Nivel de significación

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p, lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si $p < 0,05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

Si valor $p \geq 0,05$, se acepta hipótesis nula (H_0).

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,565 ^a	1	,002		
Corrección por continuidad ^b	6,941	1	,008		
Razón de verosimilitudes	7,390	1	,007		
Estadístico exacto de Fisher				,008	,008
Asociación lineal por lineal	9,446	1	,002		
N de casos válidos	80				
a. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.63.					

Fuente: Ídem.

4. Conclusión:

Con el nivel de sig. Asintótica del 0,002% y con el grado de libertad de 1 según la tabla de valores de chi-cuadrado y de correlación por continuidad de 0,08%, podemos concluir que la hipótesis nula queda desechada y que la hipótesis alterna es aceptada, ya que es menor a 0,05. La discapacidad física y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, si existe relación significativa, tal como observamos en la gráficas 7y22 ya que la variable muestra que si existe una alta frecuencia de discriminación, donde la las personas con tipo de discapacidad fisca están laborando el 56,3%, mientras en la otra variable el 83, 8% afirman de que la infraestructura donde están laborando para su tipo de discapacidad es inadecuado. Por tanto queda demostrada la asociación entre las dimensiones con un p valor de 0,02% demostrando la relación significativa, que si hay un índice de discriminación laboral en cuanto a las infraestructuras para el libre acceso y bienestar de las personas con discapacidad física.

Hipótesis específico N° 02

Para verificar la asociación entre la dimensión discapacidad psicológica y discriminación laboral, y demostrar la segunda hipótesis específica “La discapacidad psicológica se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones privadas en el distrito de Huacho - 2017”, utilizamos el análisis estadístico.

1. Método de prueba estadística

- La chi cuadrado
- Definición: es una prueba estadística para evaluar la prueba estadística a cerca de la relación entre dos variables categóricas.
- Hipótesis a probar: correlaciones
- Procedimiento: para calcular las dimensiones utiliza la tabla de contingencia
- Ítems utilizados: ¿cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumple a cabalidad? y ¿la institución donde está laborando, cuenta con los servicios apropiados para su tipo de discapacidad?

2. Hipótesis estadística a contrastar:

H_a = existe relación significativa entre discapacidad psicológica y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

H_o = no existe relación significativa entre discapacidad psicológica y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

3. Nivel de significación

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p, lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si $p < 0,05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

Si valor $p \geq 0,05$, se acepta hipótesis nula (H_0).

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,438 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	15,238	1	,000		
Razón de verosimilitudes	15,825	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	18,208	1	,000		
N de casos válidos	80				
a. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.50.					

Fuente: Ídem.

4. Conclusión

Con el nivel de sig. Asintótica del 0,000% y con el grado de libertad de 1 según la tabla de valores de chi-cuadrado y de correlación por continuidad de 0,00%, podemos concluir que la hipótesis nula queda desechada y que la hipótesis alterna es aceptada, ya que es menor a 0,05. La discapacidad psicológica y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, si existe relación significativa, tal como observamos en la gráficas 10, ya que la variable muestra que si existe una alta frecuencia de discriminación y no se cumple sus derechos, donde la las personas con tipo de discapacidad psicológica están laborando el 6,3%, mientras en la otra variable el 75,0% afirman de que las instituciones donde están laborando no cuentan con los servicios apropiados para las personas con discapacidad, Por tanto queda demostrada la asociación entre las dimensiones con un p valor de 0,00% demostrando la relación significativa, que si hay un índice de

discriminación laboral en cuanto a los servicios ya que se sienten excluidos, al no contar con servicios apropiados para personas con discapacidad. el resultado es similar al caso anterior la cual en la gráfica 7-8 se muestra que hay personas con discapacidad según el grado de su discapacidad están laborando. Más grave discapacidad es discapacidad física 56,3% lo cual presentan mayor discriminación, seguido por el grado de discapacidad que están laborando el 46,3% tienen discapacidad leve y están laborando es así según el grado y tipo de discapacidad son discriminados, en los resultados queda demostrado que si existe discriminación.

Hipótesis específico N° 03

Para verificar la asociación entre la dimensión discapacidad social y discriminación laboral, y demostrar la tercera hipótesis específica “La discapacidad social se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho- 2017”, utilizamos el análisis estadístico.

2. Método de prueba estadística

- La chi cuadrado
- Definición: es una prueba estadística para evaluar la prueba estadística a cerca de la relación entre dos variables categóricas.
- Hipótesis a probar: correlaciones
- Procedimiento: para calcular las dimensiones utiliza la tabla de contingencia
- Ítems utilizados: ¿Cuál es la principal dificultad para conseguir mejor integración laboral? y ¿mayormente, quienes lo discriminan por su condición de discapacidad?

3. Hipótesis estadística a contrastar:

H_a = existe relación significativa entre discapacidad social y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

H_0 = no existe relación significativa entre discapacidad social y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho 2017.

4. Nivel de significación

La contrastación de las hipótesis se ejecutó mediante el valor p, lo cual requirió de las siguientes interpretaciones:

Si $p < 0,05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

Si valor $p \geq 0,05$, se acepta hipótesis nula (H_0).

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,737 ^a	6	,002
Razón de verosimilitudes	8,821	6	,184
Asociación lineal por lineal	,513	1	,474
N de casos válidos	80		

a. 9 casillas (75.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Fuente: Ídem.

5. Conclusión

Con el nivel de sig. Asintótica del 0,002% y con el grado de libertad de 6 según la tabla de valores de chi-cuadrado y de razón de verosimilitudes de 1,84%, podemos concluir que la hipótesis nula queda desechada y que la hipótesis alterna es aceptada, ya que p es menor a 0,05. La discapacidad social y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, si existe relación significativa, tal como observamos en las gráficas de cada variable ya que demuestra que si existe una alta frecuencia de discriminación. Por tanto queda demostrada la

asociación entre las dimensiones con un p valor de 0,02% es menor que la frecuencia mínima esperada 0,05. Lo cual entre las dimensiones que la sociedad lo discrimina en todo los aspecto en la vida cotidiana impidiendo así integrarse socialmente a las personas con discapacidad, en el de chi cuadrado donde se halló p valor de 0.02 %es decir, que la grave problema está en la discapacidad social ya que hay mayor porcentaje de discriminación.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSIÓN

Según Hahn en teoría de la tragedia personal, quien sostiene que “la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad. Ser discapacitado supone experimentar la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima.” (Hahn En Barton: 1998).

Con el investigador concuerdo ya que según los resultados el fracaso influenciado por el entorno social, que la sociedad misma lo discapacita y lo excluye y no deja adaptarse a los cambios y exigencias de la sociedad, por ello en los resultados son mostrados que la sociedad misma lo discrimina y sus derechos son vulnerados y pierden su identidad y se excluyen.

Según (Shakespeare, 1993), influenciado por las ideas postmodernistas, sostiene que las personas con discapacidad no sólo se enfrentan a la discriminación institucionalizada, sino también a conflictos de prejuicio engendrados por las representaciones culturales de los discapacitados como “otra” historia totalmente diferente, de ahí que la teorización de alcance medio es la potenciación personal.

Comentario: El escenario que plantean los autores, resulta adecuado para describir los sucesos que se dan con las personas con discapacidad que sufren discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho, ya que la características y los índices indican que hay un alto grado de discriminación, esto el investigador dice que se puede comprobar con la observación ya que las infraestructuras están inadecuadas, y las personas sin discapacidad no son tan solidarias con las personas con discapacidad. Por ello en otros países, se está adecuando la infraestructura y la inclusión lo cual es positiva la integración de los PcD. Pero en nuestro país seguimos con la sociedad segregadora excluyente

discriminador como muestra el resultado en los objetivos. Que a pesar del tiempo las autoridades no trabajan para hacer cumplir sus derechos de las personas con discapacidad (PcD).

Según Cendrero Uceda, Luis Alejandro, La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral/Universidad /complutense de Madrid / 2017. Señala que en Madrid actualmente, ratifica la existencia de discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral que ratifique, con suficiente grado de certeza, la observación fáctica originaria.

Con el autor que realizó investigación referida al tema, existe una relación directa entre la discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho. Según lo expuesto si existe discriminación laboral hacia las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas, ya que muchos prescinden de sus servicios por su condición de discapacidad.

Devi Elena Iglesias, Veruska Polanco (2009). Tema de investigación titulada, **determinantes de la actitud hacia la discapacidad de las personas sin discapacidad en pequeñas empresas en la Universidad Católica Andrés Bellos - caracas.** El objetivo general de esta investigación consiste en explicar las actitudes de las personas sin discapacidad que trabajan con individuos que presentan algún tipo de discapacidad (ya sea sensorial a nivel visual o auditiva, física o motora, e intelectual o mental) en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, que tienen incluidas personas con discapacidad. (p, 16).

Según los resultados mostrados en la investigación si existe indiferencia por los empleadores, y que son aceptados la discapacidad por los compañeros de trabajo sin discapacidad. En el distrito de Huacho se encontró que si hay un alto porcentaje de aceptación por los trabajadores y existe también una indiferencia de los jefes

inmediatos. Es decir, que el problema no viene de los trabajadores sino en la contratación de las personas con discapacidad en diferentes instituciones públicas y privadas, lo cual genera un problema en el ámbito laboral e incorporación en la sociedad con mayor oportunidad de aceptación por las empresas contratistas para mejorar las condiciones y calidad de vida de las PcD.

Huamani Carrillo (2014), realizo estudios de investigación sobre la **"integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el año 2012" – Perú**. Determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012. En relación al objetivo se ha llegado a la conclusión que las instituciones de nuestro medio reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo.

Según la investigación realizada con el del investigador si existe una relación ya que las personas son más discriminados por tipo de discapacidad, física psicológica, social y también por el grado de su discapacidad, mayormente en las personas con discapacidad física ya que ellos tienen dificultad al momento de enfrentar los problemas al instante, ello no quiere decir que le falta de capacidad, sino tienen dificultad al momento de moverse ya que la infraestructura misma de las instituciones no les permiten interactuar y llegar al objetivo.

Pinto Rodrigo (2016), realizo investigación sobre la **Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana en la Universidad Wiener - Perú**. Determinar la cantidad de

personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral. (Pág.11).

Según la investigación los trabajadores con discapacidad reciben discriminación psicológica según el resultado demostrado en la tabla N°24, esto con la investigación del autor concuerda ya que hay miles de forma de recibir la discriminación, ya sea verbal, infraestructura, etc. Entonces según lo expuesto hay una relación entre la discapacidad y la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.

L. A. Cendrero Uceda (2017), Realizo estudio **sobre la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral en la Universidad Complutense de Madrid, 2017**. Como menciona el mismo autor para la integración y libre transporte es muy importante primero la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, mediante el establecimiento de una política de transportes, y cumplimiento de sus derechos adaptados para una adecuada movilidad hacia los centros de trabajo y mayor accesibilidad a cualquier trabajo.

Según la investigación mostrada hay variedades de obstáculos que dificultan el libre traslado y movilidad de las personas con discapacidad, especialmente en la infraestructura y en el transporte, con ello se puede demostrar que existe una relación con discapacidad y discriminación laboral, ya que no le permite el libre acceso y facilidad, y que también no tienen los mismos oportunidades es decir existe un alto porcentaje de desigualdad en nuestra sociedad hacia las personas con discapacidad.

García (1996), Las personas discapacitadas se enfrentan con una gran discriminación cuando intentan hallar trabajo, porque su deficiencia es vista como algo que afectase a todas sus aptitudes, incluso a su capacidad para ser productivas e independientes.

Albor (1995), Cabra de Luna, García (1996), Los datos estadísticos revelan que la inserción laboral de los discapacitados es bastante inferior a la del conjunto de la población. Esta discriminación es manifiesta en diferentes estudios realizados con personas discapacitadas. En este caso podemos decir que se da una discriminación externa en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. mvilla@arrakis.es (p, 3).

Comentario: Según el artículo muestra datos que revelan la realidad que viven las personas con discapacidad, lo cual muestra que hay mayor personas con discapacidad sin empleo. Lo cual muestra alto índice de discriminación dentro del ámbito y contratación laboral de PcD. Y con el resultado obtenida en la investigación si existe un alto porcentaje de discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, ya que están laborando menor porcentaje de las personas con discapacidad.

Ruiz Soto, Sandra Jacqueline, (2015). Realizo estudio para optar el título de abogado titulado, **La discriminación laboral vulnera los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo – España.** Objetivo general es, Promover el desarrollo humano y su inclusión en el campo laboral a través de las Instituciones Públicas y Privadas y fundamentar una norma orgánica, para garantizar los derechos Constitucionales de las personas con Discapacidad.

Según la investigación hay una relación significativa entre la discapacidad social ya que lo que se busca es la inclusión en las instituciones públicas y privadas en la incorporación laboral de personas con discapacidad, respetando las normas establecidas y sus derechos. Para ello se vienen desarrollando políticas sociales para brindar mejores oportunidades laborales dentro de la sociedad, por ello según, el

estudio realizado se demuestra que no se está cumpliendo, ya que hay menor porcentaje los que acceden a centros laborales teniendo preparación y educación, por ello podemos concluir que hay alto índice de desempleo de las personas con discapacidad por simple hecho de tener discapacidad.

A manera de conclusión: Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.

Además las instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructuras, es decir no tienen acceso para facilitar su dependencia al momento de incorporarse a las distintas entidades laborables.

K. Y. Carmona Martin (2015), realizo estudios de investigación para Optar al Título de Ingeniero Comercial sobre la **Discriminación laboral en la Universidad de Chile**. El objetivo de la investigación es: Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral.

En esta investigación muestra un alto porcentaje de discriminación, ya que según la investigación si hay un alto índice de discriminación hacia las personas con discapacidad, ya que son vistos diferentes e incapaces para prestar u ocupar un puesto de trabajo. Por ello con esta investigación tienen mucha relación ya que según los resultados si existe discriminación laboral hacia las personas con discapacidad en el las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.

5.2. CONCLUSIONES

De acuerdo a las teorías planteadas de análisis de contrastación de resultados en la discusión teórica el presente estudio llega a las siguientes conclusiones:

Primero: Se demostró que existe relación entre, la discapacidad y la discriminación laboral ya que según las investigaciones planteadas se pudo determinar que las personas con discapacidad presentan mayor discriminación en centros laborales, en tal sentido este alto índice de discriminación se ve reflejado en que las personas no pueden desarrollar de manera eficiente el trabajo, ya que estas están limitadas de acuerdo a su condición física, psicológica y social, tal como lo puede indicar en las teorías de Barton en la que indica que la vida social se desarrolla a través de tragedia personal, y se circunscribe que son marginados socialmente en el medio de la interacción con la sociedad.



Como afirma Ferreiro, en una concepción sociológica que interpreta la discapacidad como fenómeno resultante lo cual menciona que la discapacidad no es una enfermedad si no es parte de la diversidad cultural. Y hay organizaciones que protegen estos derechos y lo hacen cumplir sancionando a quien lo infringe y discrimina, sin embargo en el resultado podemos apreciar que hay un alto índice de discriminación.

Segundo: Así mismo, se toma en cuenta que la discapacidad está más asociada con la discriminación, dado que los que presentan discapacidad son los que tienen más limitaciones para resolver las tareas inmediatas, es así según las organizaciones como CONADIS, OPMAED, ONGs, menciona de las limitaciones y de sus derechos que tienen las personas con diferentes tipos de discapacidad, tal es así que con lleva que tanto las instituciones públicas y privadas prescinden de sus servicios, de acuerdo a eso se puede encontrar que el mayor porcentaje de las personas con discapacidad son discriminados.

La teoría de tragedia personal de (Barnes, 1990), habla sobre de cuando no alcanzan sus objetivos propuestos las personas con discapacidad automáticamente renuncian y entran a una depresión. En este parte por medio de la discriminación e exclusión las personas con discapacidad vienen a ser vulnerado psicológicamente y son precedidos de los servicios prestados, de manera que son excluidos en la sociedad y son más victimizados ya que la sociedad misma lo discapacita.

Los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones como menciona la ley 30119, ley que

concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

Tercero: puedo concluir afirmando que si existe relación significativa entre discapacidad y la discriminación laboral dentro de las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho-2017. Ya que se ve en nuestra propia realidad la discriminación, por parte de la sociedad y las carencias de oportunidades, identidad, para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad como muestra los resultados de la investigación en cada variable.

5.3. RECOMENDACIONES

1. Dentro de la temática de la discapacidad van continuar la discriminación, es necesario entonces que las entidades públicas correspondientes donde laboran las personas con discapacidad ejerzan las normas que están establecidos para la protección de ellos, y que también las municipalidades distribuyan recursos para el diseño de la infraestructura, para el libre traslado de las personas con discapacidad sin barreras que las impida.
2. Si la persona tiene discapacidad física, la infraestructura de las instituciones tendría que contar con rampas, ascensores accesibles, baños adaptados, teléfonos a la altura y lo que es más importante, una capacitación al personal que labora en la empresa, a fin de que brinden atención y apoyo cuando esta persona lo requiera. También, la oficina de la dirección de personal debe conocer la temática, para que



- esté enterada de las leyes nacionales e internacionales que amparan a la persona con discapacidad.
3. Las instituciones públicas como la municipalidad, universidades y el estado debe trabajar en un plan de integración laboral de personas con discapacidad las autoridades municipales deben también dar prioridad, para poder tener mejor calidad de vida libre de obstáculos e impedimentos en la libre inserción dentro de la sociedad y así mismos en lo laboral, ya que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones.
 4. Las instituciones públicas y privadas deben realizar charlas de concientización involucrar a los más jóvenes sobre el tema de PcD, tanto los entes que están involucrados como el Conadis, ONGs, Omaped, que están para proteger los derechos de la personas con discapacidad deben estar más atentos a las necesidades y en la inserción laboral dentro de la sociedad, así mismo consolidar con los organismos que protegen estos derechos que están vinculados el estado, ministerios, instituciones públicas y privadas, etc. Todos ellos deben estar involucradas en la temática de la discapacidad, Se deben implementar instrumentos de medición para realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajo sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de integración, los empleadores así como las autoridades máxima en las instituciones se relacionen con lo expuesto. Las autoridades tienen la obligación de efectuar un adecuado análisis del problema, adoptar la solución correcta y tomar medidas que sean en beneficio de las personas con discapacidad.
 5. Como sabemos la discapacidad es parte de la diversidad cultural, cada uno de ellos tienen capacidades potencialidades que deben ser aprovechados y no estancados,



por su puesto siempre respetándose, y haciendo cumplir las normas establecidas como dicta la ley general de personas con discapacidad, Ley N° 29973.



CAPÍTULO V

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Fuentes bibliográficas

Allue Marta: (2003) La discapitados/ la reivindicación de la igualdad en la diferencia segunda edición-México.

Cabrera Suárez, L. A. (2015). La discriminación laboral por discapacidad EAE: Colombia, 168 páginas.

Constitución Política del Perú. (1993). Perú.

Hernández Sampieri, Roberto (2010), metodología de la investigación 6ta edición

Ley que protege los derechos de las persona con discapacidad Ley N° 29973 ley general de personas con discapacidad.

Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (2015-2021). Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

Reynaga Soto, Jhon (2013), Comisión de inclusión social y personas con discapacidad – CISPD/ ley general de persona con discapacidad Ley N° 29973.

Tafur (1995) investigación cualitativa, en la muestra.

5.2. Fuentes hemerograficas

Revista

Quevedo, Ruiz Soto Sandra Jacqueline, (2015: 84) La discriminación laboral vulnera los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. *Quevedo. UTEQ. 84 p.*

Articulo

Villanueva Flores Mercedes, Escuela. Universitaria de Estudios Jurídicos y Económicos (*Adscrita a la Universidad de Cádiz*), mvilla@arrakis.es.

Andrés Valencia Luciano (2013), Personas con discapacidad y neoliberalismo- historia de las personas con discapacidad “de la opresión a la lucha por sus derechos”.

Miguel A. V. Ferreira (2006-2007), Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos Revista Española de

Investigaciones Sociológicas (Reis).N. ° 124, 2008, pp. 141-174. Universidad Complutense de Madrid.

Miguel A. V. Ferreira (2008), LA construcción social de la realidad: habitus, habitus, exclusión social, Universidad de Murcia Universidad Complutense de Madrid, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

5.3. Fuentes documentales

Devi elenna (2009), determinantes de la actitud hacia la discapacidad de las personas sin discapacidad en pequeñas empresas caracas.

Cendrero Uceda Luis Alejandro (2017), La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral / Madrid.

Cobas Nández Katerina (2015), Desarrollo de Estrategia De Inclusión para Personas con Discapacidad al Campo Laboral/ Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Arquitectura.

Garavito Escobar Diana María (2015), La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta –bogota, Colombia. tesis

Pinto Rodrigo (2016), Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana.

5.4. Fuentes Electrónicas

Castro Castro, J. F. (n. d.). Discriminación en las relaciones laborales, algunos casos particulares. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf 20.



Carrillo Calle, M. (n. d.). Anteproyecto de la Ley General de Trabajo.

Recuperado de http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art37.PDF.

Centro de consultas laborales de la dirección de trabajo del Gobierno de Chile.

Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article103245.html>

Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <http://www.who.int/about/es/>

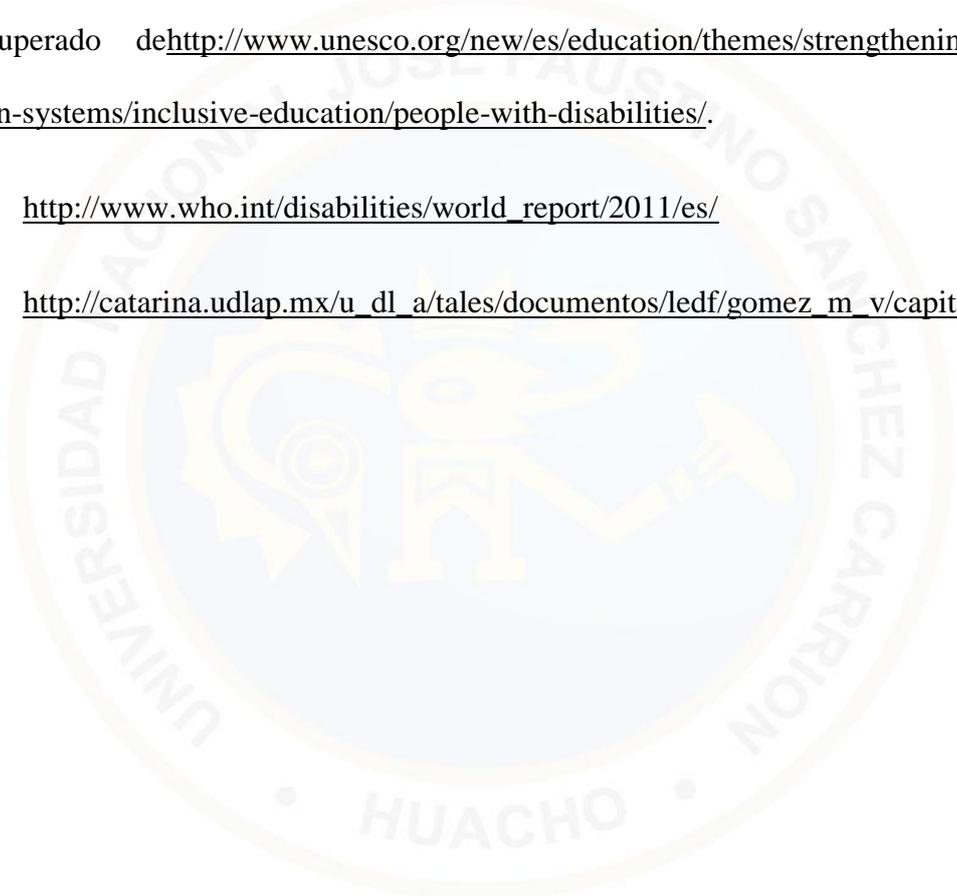
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO.

Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/people-with-disabilities/>.

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

[http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo3.p](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo3.pdf)

[df](#)





ANEXOS



PROBLEMAS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	V2 Discriminación Laboral	discriminación laboral	Maltrato Agresión Verbal Psicológica No verbal Ambiente Entorno Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación • Exclusión • Vulneración • A tropello 	Según su nivel básico Según su tipos correlacional / según su finalidad aplicada Nivel de investigación básica Métodos Inductivo / deductivo Técnicas e instrumentos Observación directa entrevista no estructurada Encuesta Enfoque Cuantitativo
<p>1.- ¿Cómo la discapacidad física se relaciona con la discriminación laboral?</p> <p>2.- ¿Cómo la discapacidad psicológica se relaciona con la discriminación laboral?</p> <p>3.- ¿Cómo la discapacidad social se relaciona con la discriminación laboral?</p>	<p>1.- Determinar cómo la discapacidad física se relaciona con la discriminación laboral.</p> <p>2.-Determinar cómo la discapacidad psicológica se relaciona con la discriminación laboral.</p> <p>3. Determinar cómo la discapacidad social se relaciona con la discriminación laboral.</p>	<p>1.-la discapacidad física se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.</p> <p>2.-La discapacidad psicológica se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones privadas en el distrito de Huacho.</p> <p>3.-La discapacidad social se relaciona significativamente con la discriminación laboral en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.</p>	V2 Discriminación Laboral	discriminación laboral	Maltrato Agresión Verbal Psicológica No verbal Ambiente Entorno Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación • Exclusión • Vulneración • A tropello 	Según su nivel básico Según su tipos correlacional / según su finalidad aplicada Nivel de investigación básica Métodos Inductivo / deductivo Técnicas e instrumentos Observación directa entrevista no estructurada Encuesta Enfoque Cuantitativo

**ANEXO II****INSTRUMENTOS PARA TOMA DE DATOS****UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN****FACULTAD CIENCIAS SOCIALES****ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**

OBJETIVO: Es recoger información para el proyecto de investigación:

**LA DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN
LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN EL DISTRITO DE
HUACHO – 2017.**

Esta encuesta va dirigida a las personas con discapacidad que están laborando en las instituciones públicas y privadas en el distrito de Huacho.

La información a recoger es de manera confidencial, agradeceremos su participación ya que es de vital importancia para el estudio a realizar.

DATOS GENERALES:

1. Edad:
2. Sexo:
 - a.
 - b.
3. Estado civil
 - a) Soltero(a)
 - b) conviviente
 - c) Casado
 - d) Divorciado
 - e) Viudo
4. Nivel de estudio
 - a) Primaria
 - b) Secundaria
 - c) Superior
 - d) Técnico
 - e) Superior
5. En qué entidad estas trabajando
 - a) Publica
 - b) Privada
6. Área o sección donde está trabajando
 - a) Mantenimiento
 - b) Limpieza
 - c) Administración
 - d) Trámite
 - e) Bienestar social

**I. VARIABLE (V1)
DISCAPACIDAD.** Definición: 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, y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

7. ¿Cuál es el diagnóstico médico de su discapacidad?
 - a) Físico
 - b) Mental
 - c) Sensorial
 - d) Intelectual
8. Según el diagnóstico médico ¿Cuál es el grado de su discapacidad que padece?
 - a) Grave
 - b) Moderado
 - c) Leve
9. ¿La institución donde está laborando reconoce sus derechos laborales de acuerdo a la ley N° 29973 Ley de personas con discapacidad?
 - a) Si
 - b) No
10. ¿Cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumple a cabalidad?
 - a) Si
 - b) No
11. ¿Cuál es la principal dificultad para conseguir mejor integración laboral?
 - a) Barreras sociales
 - b) Barreras legales
 - c) Barreras de comunicación
 - d) Barreras de infraestructura
 - e) Todos
12. ¿Considera que las instituciones se preocupan por el bienestar laboral de las personas discapacitados?
 - a) Si
 - b) No
13. ¿Cree que la labor que está realizando es adecuado, por su tipo de discapacidad?
 - a) Si
 - b) No

14. ¿A pesar de su discapacidad, se siente satisfecho con su desempeño laboral?
 - a) Si
 - b) No
15. ¿En qué área le gustaría trabajar?
 - a) Asistente administrativo
 - b) Coordinador administrativo
 - c) Recursos humanos
 - d) Otros _____
 - e) Moderado
 - f) Leve
16. ¿Actualmente, que función cumple en su centro de trabajo?
 - a) Coordinador administrativo
 - b) Limpieza
 - c) Mantenimiento
 - d) Secretaria
 - e) Tramite

II. DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Definición: Es el acto de distinguir y separar en los prejuicios que las personas se forman de otros que son distintos a ellos también son tratos indiferentes que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato.

17. ¿Es aceptado la discapacidad que padece por sus compañeros de trabajo?
 - a) Si
 - b) No
18. ¿Ud. Siente indiferencia por parte de tus jefes inmediatos?
 - a) Si
 - b) No
19. ¿Sufre discriminación a consecuencia de su discapacidad, en búsqueda, selección y contratación laboral?
 - a) Si
 - b) No
20. ¿Cómo calificaría el trato que le da su jefe inmediato?



- a) Muy bueno
b) Bueno
c) Regular
d) Pésimo
21. ¿La institución donde está laborando, cuenta con los servicios apropiados para su tipo de discapacidad?
a) Si
b) No
22. ¿La infraestructura de las instituciones donde está laborando, es adecuado para su tipo de discapacidad?
a) Si
b) No
23. ¿Ha sufrido discriminación por motivo de su discapacidad, a la hora de acceder a cursos de capacitación?
a) Si
b) No
24. ¿Cuáles son las formas de discriminación que ha sufrido?
a) Verbal
b) Psicológica
c) Social
d) Otros _____
25. ¿Mayormente, quienes lo discriminan por su condición de discapacidad?
a) Jefes inmediatos
b) Compañeros de trabajo
c) Los clientes estudiantes
d) Sociedad
26. ¿De qué forma son vulnerado sus derechos?
a) Igualdad de oportunidades
b) Falta de acceso a bienes y servicios
c) Falta de inclusión de PcD
d) Vulneración de derechos
e) Otros _____
27. ¿Sientes amenazas en tu centro laboral, por tus jefes inmediatos?
a) Si b) No

ANEXO III

Evidencia de trabajo estadístico desarrollado

TABLA DE COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD (BASE DE DATOS)

Sin titulo1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	N Numérico	8	0	Edad (1, 25 - 35)...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Sexo	N Numérico	8	0	Sexo (1, Femenin...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Estado	N Numérico	8	0	Estado Civil (1, Soltero (...)	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Nivel	N Numérico	8	0	Nivel de Estudio (1, Primaria...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Entidad	N Numérico	8	0	¿En que entida... (1, Publica...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Area	N Numérico	8	0	Area o seccion... (1, Manteni...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Diagnostico	N Numérico	8	0	¿Cual es el dia... (1, Fisicoj...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Grado	N Numérico	8	0	Segun el diagn... (1, Severo...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Institucion	N Numérico	8	0	¿La institucion... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Protege	N Numérico	8	0	¿Cree usted qu... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Principal	N Numérico	8	0	¿Cual es la prin... (1, Barreras...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	Preocupan	N Numérico	8	0	¿considera que... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	Labor	N Numérico	8	0	¿Cree que la la... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	Siente	N Numérico	8	0	¿A pesar de su... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Seccion	N Numérico	8	0	¿En que area l... (1, Asistent...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	Funcion	N Numérico	8	0	¿Actualmente... (1, Coordina...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	Aceptado	N Numérico	8	0	¿Es aceptado l... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	Indiferencia	N Numérico	8	0	¿Ud. Siente ind... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	Discriminaci...	N Numérico	8	0	¿Sufre discrimi... (1, Siempre)	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	Calificana	N Numérico	8	0	¿Como califican... (1, Muy bue...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	Servicios	N Numérico	8	0	¿La institucion... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	Infraestructura	N Numérico	8	0	¿La infraestruct... (1, Sij...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	Sufrido	N Numérico	8	0	¿Ha sufrido dis... (1, Siempre)	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	Formas	N Numérico	8	0	¿Cuales son la... (1, Verbalj...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

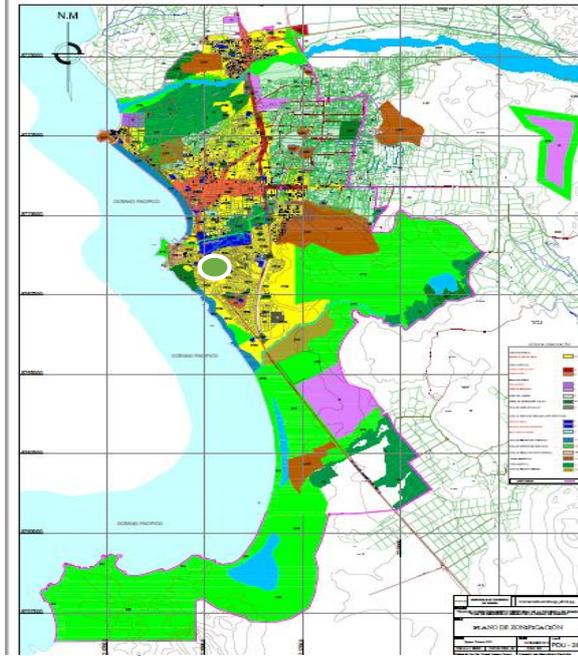
Sin titulo1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 27 de 27 variables

	Edad	Sexo	Estado	Nivel	Entidad	Area	Diagnostico	Grado	Institucion	Protege	Principal	Preocupan	Labor	Siente	Seccion	F
1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	
3	4	2	3	2	1	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	
4	3	1	1	5	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	
5	4	2	1	3	1	5	1	2	2	2	4	2	2	1	5	
6	3	1	3	2	1	5	1	1	2	2	1	2	1	1	5	
7	2	2	1	3	1	5	3	3	1	1	4	2	1	1	5	
8	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	
9	1	2	1	1	2	1	3	3	1	2	4	2	1	1	5	
10	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	4	
11	3	1	1	2	1	5	1	2	2	2	1	2	1	1	5	
12	1	1	2	2	1	5	1	3	2	2	4	2	1	1	2	
13	3	1	1	2	2	5	1	2	2	2	4	2	2	1	4	
14	2	2	1	2	1	3	4	3	2	2	4	1	2	1	2	
15	2	1	2	3	1	5	1	4	1	2	1	1	1	1	1	
16	4	2	4	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	
17	4	2	3	2	1	3	1	4	2	2	5	2	1	1	1	
18	2	2	2	4	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	5	
19	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
20	3	2	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	
21	3	1	2	2	2	4	1	2	2	2	1	2	1	1	3	
22	3	2	1	3	2	5	1	4	1	2	2	1	1	1	3	

ANEXO IV

MAPA DE UBICACIÓN DE INVESTIGACIÓN



Leyenda

- Mapa de región lima
- Mapa de provincia de Huaura
- Mapa de distrito de Huacho