



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD RESPECTO
A LA INCLUSIÓN EN LOS CENTROS LABORALES LIMA -
CENTRO 2020”**

PRESENTADO POR:

LINARES CAPARACHIN, MIRIAM DEL PILAR

ASESORES:

**DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO
MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional, a los docentes por sus grandes enseñanzas y a Dios por estar conmigo siempre.

Agradecimientos

A mi familia, por su apoyo y comprensión en todos estos años.

A mi asesor: Dr. Godofredo Calla Colana, por brindarme su valiosa y desinteresada orientación, siendo mí guía en el presente trabajo de investigación.

Y a todas las personas que fueron parte de alguna u otra manera de este trabajo.

Reconocimiento

A la Universidad Alas Peruanas por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades, competencias y optar el Grado Académico de la carrera de Derecho y Ciencia Política.

INDICE

Dedicatoria II

Agradecimientos	III
Reconocimiento	IV
Resumen	VI
Abstract	VII
Introducción	9
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	10
1.2 Delimitación de la investigación	11
1.2.1 Delimitación Social	11
1.2.3 Delimitación Temporal	12
1.2.4 Delimitación Conceptual	12
1.3 Problema de Investigación	13
1.3.1 Problema general	13
1.3.2 Problemas específicos	13
1.4 Objetivos de la Investigación	13
1.4.1 Objetivo general	13
1.4.2 Objetivos específicos	14
1.4.3 Supuesto General	14
1.4.4 Categorías	14
1.4.4.1 Operacionalización de la categoría	15
1.5 Metodología de la Investigación	16
1.5.1 Tipo y Nivel de la Investigación	16
1.5.2 Método y Diseño de la Investigación	18
1.5.3 Población y muestra de la Investigación	19
1.5.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	20
1.5.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes del estudio de la investigación	25
2.1.1 Antecedentes Internacionales	25
2.1.2 Antecedentes Nacionales	33
2.2 Bases teóricas	42

2.3 Bases legales.....	53
2.4. Definición de términos básicos.....	55
CAPÍTULO III.....	60
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	60
3.1 Análisis de Resultados	60
3.2 Discusión de Resultados.....	78
3.3 Conclusiones.....	80
3.4 Recomendaciones.....	81
3.5 Fuentes de Información	82
ANEXOS.....	85
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	85
Anexo 2. Guía de Instrumento	86
Anexo: 3 Anteproyecto de Ley	88

Resumen

La presente investigación lleva como título: “Los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima-Centro 2020”, por consiguiente, busca determinar la relación que existe entre los trabajadores con discapacidad y su inclusión en los centros laborales.

La presente tesis, en lo referente a la metodología presenta las siguientes características: pertenece al enfoque cualitativo, con relación al tipo, es una investigación básica, el nivel es descriptivo, el método de investigación es el inductivo; la técnica de recolección de datos utilizada fue la entrevista, respecto al instrumento, tenemos a la guía de cuestionario con preguntas abiertas; con relación a la población estuvo constituida por 20 profesores abogados de la UAP, y la muestra se estableció a través del muestreo de expertos a criterio del investigador, obteniendo como resultado 5 profesores abogados de la UAP.

Al finalizar la presente tesis se arribó al siguiente resultado: Se determinó que existe una relación significativa entre los trabajadores con discapacidad y la inclusión en los centros laborales Lima-Centro 2020.

Abstract

The present research is entitled: “Workers with disabilities regarding inclusion in the Lima-Centro 2020 work centers”, therefore, it seeks to determine the relationship that exists between workers with disabilities and their inclusion in the workplace.

The present thesis, regarding the methodology, presents the following characteristics: it belongs to the qualitative approach, in relation to the type, it is a basic research, the level is descriptive, the research method is inductive; The data collection technique used was the interview. Regarding the instrument, we have the questionnaire guide with open questions; Regarding the population, it was made up of 20 law professors from the UAP, and the sample was established through the sampling of experts at the discretion of the researcher, obtaining as a result 5 lawyers from the UAP.

At the end of this thesis, the following result was reached: It was determined that there is a significant relationship between workers with disabilities and inclusion in the Lima-Centro 2020 work centers.

Introducción

La presente investigación consta de tres capítulos, donde abarca la problemática sobre los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima-Centro 2020, estos capítulos se describen a continuación:

En el capítulo I encontramos el planteamiento del problema, donde se desarrolla la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, el problema de investigación, los objetivos de la investigación, los supuestos y categorías, la metodología de la investigación, el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II desarrollaré el marco teórico, donde se encontrarán los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales, y la definición de términos básicos.

En el capítulo III finalmente se desarrollará la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde encontraremos análisis de tablas, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

Finalmente se considera los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La inclusión no supervisada por el estado a los trabajadores discapacitados; asimismo, para poder ampliar la comprensión de esta problemática hablaremos primero de la discapacidad; según la Organización Mundial de la Salud (2011) respecto a la discapacidad nos dice que es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la investigación. La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En el Perú hay más de 3 millones de personas con discapacidad, contamos con la Ley 29973 donde con esta ley se busca la igualdad de condiciones, promoviendo la inclusión y el desarrollo pleno y efectivo en la vida social, económica, cultural, política y tecnológica. Asimismo, sería lo ideal que todo lo que contiene dicha Ley se cumpla; sin embargo, no es así, la mayoría de personas discapacitadas no cuentan con trabajo alguno, si bien es cierto hemos mencionado que la discapacidad no es una enfermedad sino una deficiencia, pero la misma sociedad ha hecho que se genere una serie de prejuicios y hasta llegan a la discriminación laboral por las condiciones físicas del trabajador.

Además, si nos enfocamos por sectores que podemos decir de las personas discapacitadas que viven en provincia, sabemos que normalmente las oportunidades de trabajo no son las mismas que las de la ciudad, imaginemos la gran diferencia que existe con las personas discapacitadas.

Por lo tanto, podemos decir que hay un sector de nuestra población desamparada, desprotegida y estas son las personas discapacitadas algunos con profesión y otros sin profesión, pero los dos tipos con fuertes necesidades una problemática que también afecta la economía.

Esta problemática que le compete al Estado por la representación del Ministerio de Trabajo debería de ser un tema de mucha importancia y deberían darle alguna solución al respecto, que no solo se haga caso omiso a la norma, que los empleadores tomen conciencia y vean la manera que haya ciertas capacitaciones para que de alguna manera generen ciertos conceptos positivos sobre las personas discapacitadas en el empleador.

Con respecto a la discriminación sabemos que es un mal que venimos arrastrando décadas atrás; sin embargo, es algo que la misma sociedad podría cambiarlo, con la finalidad de que haya más oportunidades de trabajo sin excluir a nadie por su condición.

1.2 Delimitación de la investigación

En este tema nos enfocamos específicamente en los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales.

Desde la óptica de Ander (1971), la delimitación de la investigación lo define “Como un proceso que pasa de lo general a lo particular, de lo abstracto a lo concreto. En otras palabras es “aterrizar” en el problema que se pretende investigar”. (p. 15).

1.2.1 Delimitación Social

Las personas objeto de mi estudio son: el grupo social de peruanos discapacitados de Lima, sin hacer distinción de clase social. Asimismo, se hará una entrevista de preguntas abiertas a 2 peritos especializados en el tema, con la finalidad de que nos profundice la situación o problemática existente.

1.2.2 Delimitación Espacial

Esta investigación se realizará en Lima – Centro, pero tendrá un alcance a nivel nacional por los resultados.

1.2.3 Delimitación Temporal

Esta investigación la empecé a realizar el 10 de enero del 2020 hasta el 15 de enero del 2021, para una buena realización de búsqueda de información en el contexto de una excelente investigación.

Desde la perspectiva de Alfaro (2012) la delimitación temporal básicamente se refiere al tiempo que se toma en cuenta. (p.56).

1.2.4 Delimitación Conceptual

Los trabajadores con discapacidad son aquellas personas que tienen una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente. Asimismo, respecto a la otra variable de inclusión en los centros laborales, la norma nos garantiza el acceso al mercado laboral de dicho sector vulnerable.

Duran, C. (2015). Trabajadores con discapacidad: siete datos de debes saber sobre su contratación. *La Ley. El Ángulo Legal de la Noticia*. (8).

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema general

¿Cómo se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima – centro 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- a) Cómo se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales en el cumplimiento del objetivo de los derechos laborales.
- b) Como se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como se podría reducir la discriminación.
- c) Como se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como el Estado puede proteger al trabajador.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales en el cumplimiento del objetivo de los derechos laborales.
- b) Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como se podría reducir la discriminación.
- c) Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como el Estado puede proteger al trabajador.

1.4.3 Supuesto General

Es importante la protección de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima 2020.

1.4.4 Categorías

Para entender mucho mejor este aspecto tenemos que señalar que la categoría, dentro del enfoque cualitativo es un atributo o característica manifiesta de un objeto o fenómeno que representa la información que interesa investigar, el cual puede estar relacionado con situaciones, problemas, contextos, opiniones, acontecimientos, sentimientos, o relaciones personales entre otros

Luego de plasmar todo el contenido exigible en la matriz de consistencia, pude determinar la existencia de la categoría dentro de mí trabajo de investigación, esta es la necesidad de analizar a los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales, esto se realiza

para poder determinar las subcategorías y posteriormente realizar la Operacionalización de las categorías.

1.4.4.1 Operacionalización de la categoría

En este trabajo de investigación solo vamos a operacionalizar una categoría, la cual fue planteada en la matriz de consistencia del presente proyecto de tesis, tenemos en este caso a los trabajadores con discapacidad, el cual vamos a operacionalizar, a su vez tenemos las subcategorías denominadas: Cumplimiento de la inclusión laboral, reducir la discriminación y protección del estado al trabajador.

Definición conceptual	Definición operacional	Subcategoría	Items
<p>“El concepto de los trabajadores con discapacidad queda definido como aquella persona que tiene una o más deficiencia físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente (Andrea Padilla Muñoz, 2010, p. 384).</p>	<p>Los trabajadores con discapacidad, influyente en la discriminación del empleador, no tener las mismas oportunidades laborales, no respetan las normas laborales.</p>	<p>Categoría</p> <p>Los trabajadores con discapacidad</p> <p>Sub Categoría</p> <p>1. Derecho a las mismas</p>	<p>1¿Cree usted que en la mayoría de las empresas contratan a personas con discapacidad?</p> <p>2¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p> <p>3¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>

		<p>oportunidades de trabajo.</p> <p>2. Hacer valer los derechos de inclusión laboral para los trabajadores con discapacidad.</p> <p>3. Derecho a no ser discriminado por discapacidad</p>	<p>4¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p> <p>5¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p> <p>6¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>
--	--	---	---

1.5 Metodología de la Investigación

1.5.1 Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de investigación

El tipo de investigación es el básico, de acuerdo a (TAM MÁLAGA, VERA, & OLIVEROS RAMOS, 2008) el tipo de investigación básica consiste en:

Mejorar el conocimiento per se, más que generar resultados o tecnologías que beneficie a la sociedad en el futuro inmediato. Este tipo de investigación es esencial para el beneficio socioeconómico a largo plazo, pero, como se mencionó antes, no es normalmente aplicable directamente al uso tecnológico (p. 146).

Este tipo de investigación es también conocida como pura o fundamental, y se caracteriza por haber dado muchos aportes en el conocimiento humano a lo largo de la historia. Pues este tipo de investigación se caracteriza por buscar recopilar información para ir construyendo una base de conocimiento teórico que se va agregando a la información previa existente.

b) Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo cuando se ocupa de detallar o describir las características del fenómeno de estudio que estamos observando, clasificándolos o analizándolos, pero identificando diferentes áreas o dimensiones del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.14).

El nivel de la investigación es el descriptivo, pues bien, de acuerdo a (HERNÁNDEZ SAMPIERI, 2014) tenemos que:

La meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p. 92).

Lo que se busca en una investigación cualitativa, con nivel descriptivo, es medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere, y es que su objetivo no es indicar como se relacionan las variables, sino que solo se limita a describir los fenómenos que se presentan en relación, claro está, en la presente investigación.

1.5.2 Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la investigación

El método que se usará en esta investigación será el inductivo. El método inductivo aparece en la historia de la ciencia como una respuesta a la necesidad de comprobar lo establecido por el método deductivo, siendo así que las conclusiones a las que se llega mediante este proceso serán totalmente ciertas, y sobre todo válidas.

Para **Herdoiza, (2015)**, tenemos que:

El método inductivo tiene como interés buscar principios, que se cimienten en la experiencia y observación, en la participación o deducción de los hechos, y de facilitar en gran medida la generalización del razonamiento globalizado (p. 10).

Para diferenciarlo del deductivo es importante tener en cuenta que el método inductivo es un razonamiento que analiza una porción de un todo, ya que parte de lo particular a lo general, es decir comenzamos con lo individual y terminamos en lo universal.

b) Diseño de investigación

El diseño se plantea al inicio de la investigación, es flexible y susceptible de modificación de acuerdo a los resultados que se vayan alcanzando. Es la estructura a seguir de una investigación (Monje, 2011, p.109).

Para la presente investigación se tomará en cuenta el diseño de Teoría fundamentada:

Se refiere a una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación.

Es un proceso constante donde se escoge, analiza y compara a medida que se investiga, los datos que son más relevantes donde debe profundizar su estudio. (Escalona, 2015, p.25).

Su finalidad es elaborar una teoría fundamentada de datos empíricos, analizando la información para así llegar a la construcción de su teoría.

1.5.3 Población y muestra de la Investigación

a) Población

POBLACIÓN	ABOGADO DE LIMA
	20 Abogados del CAL

Fuente: Poder Judicial de Lima Centro.

La población debe ser concebida como aquella que se configura como el objeto de la investigación, ya que será el centro de la investigación por el simple hecho que de ella se extraerá la información que necesitamos para poder realizar de manera exitosa nuestro estudio, y esto debido a que vamos a analizar al conjunto de individuos, o también de objetos, que serán sometidos a un estudio que nos permitirá obtener las características comunes para poder desarrollar datos mediante los cuales vamos a alcanzar los resultados que a futuro generará nuestra investigación.

Arias, (2006), nos menciona que la población: “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

b) Muestra

MUESTRA	ABOGADO DE LIMA
	5 Abogados del CAL

La muestra entonces se encontrará conformada por aquel grupo de unidades que en realidad son parte de una población, es decir, la muestra no puede ser extraída de un grupo que no sea la población que hemos seleccionado para nuestra investigación.

Para **Morice, (1974)**, tenemos que: “El grupo de unidades extraídas de una población, definida previamente, de acuerdo con un plan de sondeo dado y sobre las cuales se realizarán las observaciones previstas en la encuesta” (p. 135).

1.5.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Para el desarrollo del trabajo investigación se emplearán las siguientes técnicas de recolección de información o datos; como lo son la realización de entrevistas, las que se realizarán a jueces, abogados y docentes conocedores del tema en cuestión, realizando un análisis de fuente jurisprudencial.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación cualitativa como es en la presente investigación, los instrumentos pueden ser: cuestionarios, guía de entrevista, guía de análisis jurisprudencial, etc.

Asimismo, se emplearán en el mismo, instrumentos como; guías de preguntas de entrevistas. Pues en este caso trabajare con entrevistas, los instrumentos utilizados deben ser confiables y válidos para cerciorar la eficacia interna de los resultados.

Al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información que se recaben en el trabajo detallando el procedimiento de modo que puedan ser reproducidos por otros investigadores, debiendo utilizarse los correspondientes instrumentos o técnicas como; entrevistas, encuestas, revisión de bases de datos, análisis de documentos, observación directa de los hechos, entre otras. Y deben estar

plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema. (Rojas, 2013, p.26).

Para obtener información veraz, actual y controversial relacionado al tema materia de investigación es necesario conocer los distintos puntos de vista, tanto de los jueces como de los abogados y docentes especialistas en materia penal.

Las entrevistas profundas se apartan de las conversaciones cotidianas, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. El entrevistador está interesado en hechos relevantes, en las luchas y experiencias diarias, tanto como en los puntos lustrosos de la vida. (Villegas, 2013, p.33).

b) Instrumentos

El instrumento a utilizar es la guía de entrevista, se realizará una serie de preguntas abiertas, con el objetivo de obtener información de relevancia jurídica, la misma darán realce al desarrollo del trabajo de proyecto de investigación.

1.5.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

En investigación, hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. (Bernal. 2006, p.103)

La justificación teórica la podemos apreciar no solo a nivel nacional, sino a nivel internacional, en este aspecto no hay problema ya que, al no ser un fenómeno netamente nacional, sino todo lo contrario, uno de arraigo internacional porque este fenómeno es uno de relevancia social,

psicológica y jurídica, pues la aplicación de una medida de coerción como es la de prisión preventiva se aplica en los distintos ordenamientos jurídicos que forman parte del sistema de civil law.

En la Investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable (Bernal, 2006:103).

La metodología de la presente investigación se configura primero con el enfoque, se tiene que definir uno, o bien el cuantitativo o el cualitativo, en este caso de acuerdo a la ciencia del derecho se debe optar por el enfoque cualitativo.

El tipo debe ser básico, ya que estamos ante una tesis que busca el grado de licenciado en la carrera del derecho, por lo que mi función será reunir toda la información necesaria sobre mi tema de investigación, de igual manera al ser de enfoque cualitativo y tipo básico pasamos a mencionar que el diseño debe ser teoría fundamentada.

El método tiene que ser inductivo, así lo exige el enfoque cualitativo y no podemos ir en contra de su esencia, el nivel será descriptivo, ya que mi misión será determinar los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima - Centro 2020

Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo (Bernal, 2006, p.103).

La práctica viene de *factum*, hechos, es decir lo que se puede percibir con los sentidos, y bueno está de más mencionar que estos tipos de delitos son comunes en nuestra sociedad, lamentablemente hay personas que no respetan los derechos de los demás y creen tener la facultad de vulnerar los bienes jurídicos sin problema alguno, por lo que aquí aparece el derecho laboral para aplicar de manera imperativa lo que está plasmado en la norma, es decir la trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales

Según (Carlessi, 1986), “la justificación legal básicamente trata las razones que sustenta el código según la ley vigente en relación a la investigación”. (p. 186).

Sobre el presente trabajo de investigación podemos mencionar que se sustenta en el análisis de los trabajadores con discapacidad, de acuerdo a su tratamiento en mención a su inclusión en los centros laborales, pues se busca su inclusión sin excepción alguna, de acuerdo a los principios del derecho laboral, los trabajadores con discapacidad tienen que tener una libre elección laboral sin obstrucciones en el camino.

b) Importancia

Además, la investigación es importante, porque aporta en los siguientes aspectos o criterios: Posee carácter teórico, ya que la investigación desarrollada reúne varias teorías, enfoques e interpretaciones, las cuales permiten que la información sea del conocimiento público, con el principal objetivo de satisfacer la necesidad de las personas quienes estén interesadas en informarse o conocer más sobre esta problemática social.

Es por lo cual se deberá realizar un programa de intervención social para enfrentar asertivamente esta problemática. Metodológicamente, las técnicas e instrumentos empleados, el tipo de diseño, la investigación y los procedimientos estadísticos, servirán de guía y orientación metodológica a futuras investigaciones ante este fenómeno. En razón de los referentes expuestos es que se considera que la contribución que se aporte a través de los resultados y conclusiones de esta investigación será de mucha utilidad para la atención de casos, campañas de prevención y acciones de sanción ante el acoso sexual en espacios públicos. Pudiendo afirmar que la investigación reúne los cinco criterios necesarios para que esta tenga una justificación metodológica viable.

c) Limitaciones

En cuanto a las limitaciones este trabajo de investigación se llegó a realizar con recopilación de información por medio de revistas, artículos en internet, libros virtuales; debido a todo lo que está aconteciendo en el mundo, por el tema de la pandemia no se permite el acceso a bibliotecas y lugares que nos hubieran servido de mucha ayuda. Un factor muy importante es la desventaja que se tiene para una investigación sobre todo si estamos en clases virtuales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional tenemos los siguientes antecedentes que pasaré a mencionar:

Vinueza, N (2014). Quien realizó la tesis: *Discriminación de los trabajadores con discapacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente*. Tesis para obtener el título de abogado, en la universidad central del Ecuador. Se aplicó como instrumento la entrevista, tuvo como población a los trabajadores discapacitados de la plaza.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

En el país no existe un control adecuado y eficaz con lo cual se pueda contrarrestar la discriminación laboral en las empresas, es por ello que la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, junto con el Código Laboral, son parte fundamental para que las personas con discapacidades tengan derecho a una inclusión laboral digna, donde se vean reflejados sus derechos.

El Estado de Derechos, ennoblece la dogmática jurídica-constitucional en la más amplia profundidad de un estudio teórico-jurídico y filosófico-conocedor, de tal manera que si alguna norma de la Constitución choca o se contrapone con alguna disposición legal (secundaria), debe aplicarse la primera en toda su extensión.

Se debería luchar por los derechos de las Personas con Discapacidad para que tengan vías alternas en la contratación, que permitan viabilizar el derecho para estas personas vulnerables y no sean discriminadas por su condición física, o intelectual y lleguen así a una igualdad de derechos laborales.

El Estado Ecuatoriano ha suscrito importantes instrumentos internacionales y propuestas para hacer realidad la superación de las inequidades que viven las personas con discapacidad y los ha consagrado en la legislación, por ese motivo se necesita garantizar y proteger sus derechos tomando medidas concretas y eliminando barreras culturales, sociales y económicas que impiden vivir con dignidad ejerciendo sus derechos.

Promover principios y contextos donde el nuevo Estado Ecuatoriano comienza por: reconocer “nuestras raíces milenarias, forjadas por mujeres y hombres de distintos pueblos”; celebrar: “a la naturaleza, la Pacha Mama, de la que somos parte y que es vital para nuestra existencia”; reconocer: “nuestras diversas formas de religiosidad y espiritualidad”; apelar: “a la sabiduría de todas las culturas que nos enriquecen como sociedad”; y asumir “un profundo compromiso con el presente y el futuro” frente a las personas con discapacidad en nuestra calidad de “herederos de las luchas sociales de liberación frente a todas las formas de dominación y colonialismo”.

Existe un amplio marco legal nacional e internacional que compromete todos estos derechos, por este motivo se necesita lograr la erradicación de la discriminación que sufren las personas con discapacidad tanto en las empresas privadas como públicas y así

disminuir la falta de empleo que tiene este grupo vulnerable dentro de la sociedad (p. 111).

Rojas, R. (2017). Quien realizó la tesis: *Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?* Tesis para obtener el título de abogado, en la universidad de Concepción. Se aplicó como instrumento la entrevista, tuvo como población a los trabajadores discapacitados de la plaza.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

En consideración de la metodología utilizada en esta investigación, los resultados y conclusiones son sólo atribuibles a la muestra seleccionada, es decir a los 14 informantes entrevistados y de ninguna manera representativos, generalizables o extrapolables a las personas con discapacidad. De manera general, es posible concluir que la inclusión laboral por parte de las personas con discapacidad es un proceso que no está ajeno de obstáculos, es diferenciado de acuerdo al tipo o grado de discapacidad y puede verse facilitado por apoyo familiar, redes de apoyo, formación profesional, programas y organismos relativos a la discapacidad. En este sentido, se entiende que la inclusión laboral requiere de la combinación de varios elementos para llevarse a cabo. De lo contrario, el proceso tomará más tiempo.

Como principales elementos facilitadores destaca el rol de la familia en el proceso de inclusión laboral, constituyéndose la figura materna como protagonista esencial en el apoyo familiar. Del mismo modo, las instituciones de rehabilitación se configuran como un elemento reiterativo en los discursos de los informantes, destacando Teletón por su equipo de profesionales y por la entrega de dispositivos de ayuda como piernas ortopédicas, sillas de rueda y bastones. En este mismo ámbito se encuentra COALIVI, destacando por la enseñanza de braille y la entrega de alfabetización digital a sus usuarios como herramienta para facilitarles la vida. Del mismo modo, también se mencionó como

facilitador más recurrente, los programas y organismos relativos a la discapacidad, aludiendo a sus coordinaciones para conseguir empleo y capacitaciones.

Al analizar los discursos de los informantes, es posible evidenciar que quienes manifestaron mayores complicaciones para incluirse laboralmente, fueron quienes viven con discapacidad motora y/o visual; Indicando percibir el rechazo por parte de empleadores a raíz de prejuicios acerca su discapacidad. Así mismo, quienes contaban con menor escolaridad y/o cualificación para los trabajos, también experimentaron mayor complicación para encontrar trabajo. Es posible identificar en la totalidad de los discursos la percepción de “la sociedad no está preparada”, aun cuando existen informantes que no identificaron obstáculos en su proceso de inclusión laboral ni en la posterior experiencia, de igual manera sentenciaron percibir la inexistencia de un contexto social adecuado para el ejercicio pleno de derechos en igualdad de condiciones, aludiendo como responsables a la sociedad, instituciones del Estado y servicios derivado del mismo, empresas, creencias y cultura como generadores de este obstáculo, evidenciando por medio de sus relatos los prejuicios por parte de la sociedad frente a las personas en situación de discapacidad, lo cual se configura como barrera para la inclusión social efectiva.

Paralelamente a lo anterior, existen informantes que declaran haber participado de programas o capacitaciones, divergiendo en sus sentencias, algunos mencionan que estas se constituyen como herramientas útiles, pudiendo encontrar un área de desempeño laboral por medio de estas capacitaciones. Del mismo modo, existen informantes que dan cuenta de acceder mayormente a la oferta programática asociada a capacitación laboral y/o emprendimientos como SERCOTEC, programas de SENCE y relativa a discapacidad como fondos y/o programas de FONADIS y SENADIS. Sin embargo, también hay críticas al respecto, aludiendo a que sólo se realizan capacitaciones para cumplir con metas a nivel discursivo “llenar cupos”

y no para generar cambios reales en las vidas de las personas en situación de discapacidad, pues no se considera el perfil de estas o áreas de interés a la hora de dictar cursos/capacitaciones.

Como gran crítica, los informantes establecen el incumplimiento de la ley 20.422, aludiendo a la ausencia de fiscalización por parte de organismos del Estado, ausencia de espacios públicos diseñados y habilitados para personas en situación de discapacidad, ausencia de profesionales instruidos en temas relativos a la discapacidad, reproduciendo conductas discriminatorias. De este modo, proponen establecer sanciones legales para futuros incumplimientos de la ley, de lo contrario, la ley seguiría sin cumplirse.

Este estudio conoció como se cumple la materia laboral establecida en la Ley N° 20.422 desde la perspectiva de las personas con discapacidad, identificando los principales facilitadores y obstaculizadores para llevar a cabo la inclusión laboral y describiendo la experiencia laboral de manera general de las personas en situación de discapacidad que componen la muestra, permitiendo un acercamiento al fenómeno para comprenderlo de manera más acabada y en ningún caso pretende evaluar o sentenciar el cumplimiento de la política pública al respecto, sino que conocer desde la perspectiva de las personas con discapacidad cómo se ha llevado a cabo este proceso.

Respondiendo a la pregunta de investigación planteada, es posible aseverar que existe una percepción positiva en cuanto a la Ley N°20.422 respecto los artículos que abordan materia laboral, puesto que es posible evidenciar en los discursos la presencia del Estado por medio de programas que fomentan la capacitación laboral y la inclusión laboral por medio de organismos como la Casa de la Inclusión, ya sea mediante gestiones o contrataciones directas, relacionándose de esta manera con los artículos N° 43 y 44°. Respecto al artículo N° 45, los discursos señalan que en los procesos de selección de personal por parte de la administración del Estado y sus organismos dependientes,

los han seleccionado para trabajar con ellos. En relación al artículo N° 46 es posible sostener que no existe claridad en la percepción de su cumplimiento, ya que la orientación profesional no se vería reflejada en las capacitaciones, ya que algunas de estas sólo son “para llenar cupos” y no responderían al perfil de todas las personas con discapacidad. Finalmente, es posible esclarecer que existe una percepción positiva del ejercicio del artículo N°47, puesto que la totalidad de los informantes mantienen contratos laborales.

Como sugerencias, sería apropiado que exista fiscalización en los lugares de trabajo y se modifique la ley en cuanto a la regulación de sueldos al respecto, pues 3 informantes destacaron sueldos bajos, manifestando: “es lo que pueden pagar”. Demostrando una vez más que las personas con discapacidad reciben sueldos inferiores en comparación a sus homólogos sin discapacidad. En atención a esto, uno de los proyectos de ley en tramitación aborda esta materia. Respecto al cumplimiento de la ley N°20.422 sería necesario realizar estudios cuantitativos con muestra probabilística, que cuente con instrumentos validados y estandarizados para la población con discapacidad, contemplando la generación de indicadores específicos que puedan medir lo solicitado.

De acuerdo a lo expuesto en esta investigación, es posible establecer que el Estado no ha olvidado su deuda con las personas en situación de discapacidad en materia laboral, puesto que con la percepción positiva respecto al cumplimiento de los artículos que abordan inclusión laboral de la Ley N° 20.422 y los 19 proyectos de ley que se encuentran en tramitación, evidencia su quehacer al respecto. Sin embargo, los discursos de los informantes dan cuenta de otros aspectos de la ley que no se cumplen y que se relacionan con la inclusión laboral, haciendo referencia al acceso y diseño universal de los espacios públicos y empresas privadas, creación de una cultura de no discriminación, entre otros aspectos establecidos en convenciones

internacionales ratificadas por Chile y convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado. (p. 83).

Núñez, S (2009). Quien realizó la tesis: Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve). Tesis para optar el título de licenciado en relaciones industriales (industriólogo). En la universidad Católica Andrés Bello, Ecuador. Se aplicó como instrumento la entrevista a los trabajadores con discapacidad intelectual.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

La mayoría de las personas con discapacidad intelectual insertadas bajo la modalidad de empleo protegido se encuentra entre los 18 y 25 años mientras que las que se encuentran bajo la modalidad de empleo con apoyo se encuentran entre los 26 y 35 años. Esto nos lleva a pensar que estas personas prefieren incorporarse en un primer momento bajo la modalidad de empleo protegido con el objetivo de obtener experiencia laboral que posteriormente, les permita incorporarse en empresas normalizadas. Además de esto, también puede estar influyendo el hecho de que las familias de estas personas prefieren que éstas se incorporen primero bajo la primera modalidad para observar su desenvolvimiento y así evaluar si estarían de acuerdo en insertarlos en empresas normalizadas en las cuales van a asumir mayores riesgos.

Con respecto al sexo, existe bajo la modalidad de empleo protegido una mayor cantidad de personas pertenecientes al sexo femenino y en el empleo con apoyo sucede todo lo contrario. Una de las razones que se puede inferir con respecto a este hecho sería que a las mujeres les resulta más difícil el ingreso a las empresas normalizadas, es decir, al hecho de que dentro de los lugares de trabajo exista un fenómeno mundialmente conocido como discriminación por género. Otra razón puede ser que las familias prefieran que sus hijas se encuentren

trabajando en un ambiente protegido ya que las mujeres tienen mayores probabilidades de enfrentar casos de abuso que los hombres.

Haciendo referencia al cargo que ocupan, la mayoría de las personas que se encuentran trabajando bajo la modalidad de empleo con apoyo tienen cargos de auxiliares, mensajeros, asistentes, archivistas y analistas de sistemas, mientras que en el empleo protegido las personas ocupan cargos de artesanos o asistentes. Es importante saber, que a pesar de que estas personas están un poco limitadas en cuanto a su capacidad intelectual, las empresas deberían ofrecerles oportunidades de desempeñar otros cargos que les permitan su desarrollo y crecimiento profesional. Esto se puede lograr a través del desarrollo horizontal lo que les permite aprender nuevas actividades y con ello nuevos conocimientos y desarrollo de destrezas.

La mayoría de las personas con discapacidad intelectual en ambas modalidades tiene una antigüedad de 6 meses a 2 años, una de las causas que pueden hacer que esto sea así es la reciente aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad, en donde se obliga a las empresas a contratar un porcentaje mínimo de trabajadores con algún tipo de discapacidad, todo ello con el propósito de ofrecer a estas personas una oportunidad de empleo. Otra causa pudiese ser, que existen algunas instituciones que son eficaces al momento de ingresar a las personas dentro del campo laboral pero son ineficaces al proporcionar las herramientas necesarias para que esa persona se pueda mantener en el trabajo.

La mayoría de la población con discapacidad intelectual bajo ambas modalidades de empleo se encuentra satisfecha con respecto a los factores motivadores (reconocimiento, logro, progreso, responsabilidades y trabajo en sí). Esto nos lleva a plantear, que éstos factores en general se encuentran en un nivel óptimo en estas modalidades, ya que ellos influyen directamente en la satisfacción laboral. A pesar de que existen personas en la modalidad de empleo con apoyo que presentaron niveles de satisfacción medios en algunos

indicadores no tuvieron una influencia significativa ya que el promedio en esta dimensión es alto.

Con respecto al reconocimiento la satisfacción promedio es alta. Sin embargo, existen algunos individuos medianamente satisfechos en la modalidad de empleo con apoyo, es decir, no se sienten completamente satisfechos con el reconocimiento que hacen sus supervisores, sus compañeros y la empresa. Esto nos lleva a pensar que estas personas no están reconociendo suficientemente el trabajo realizado por estas personas, ya que por la condición en las que ellas se encuentran necesitan un mayor elogio por el trabajo que realizan que cualquier otra persona sin discapacidad, esto puede conducir a que ellos no se sientan a gusto con lo que están realizando dentro de la empresa y con las personas que lo rodean dentro de la misma.

Con respecto al indicador logro los niveles de satisfacción son altos, es decir, los individuos consideran que han alcanzado sus metas y objetivos planteados. Esto ocurre ya que las personas con discapacidad intelectual al lograr ingresar en una empresa o taller sienten que han cumplido con todas las expectativas que se han planteado (p. 159).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional tenemos los siguientes antecedentes que pasaré a mencionar:

Cortez, J (2015). Quien realizó la tesis: Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Tesis para optar el grado de magister en derecho del trabajo y de la seguridad social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se aplicó como instrumento la entrevista, tuvo como población a los trabajadores discapacitados.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

El uso de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad no es una novedad para el Estado peruano, pues este ha hecho uso de estas medidas desde el siglo pasado. Siendo ello así, considerando el modelo de tratamiento de la discapacidad empleado para diseñar estas medidas, sus características y su inclusión o no en una política pública, la actuación del Estado peruano sobre el tema la podemos dividir en tres etapas: la primera de ellas se desarrolló entre la década de 1960 y fines de la década de 1990. En esta etapa prevaleció la filosofía del modelo rehabilitador, por lo que las medidas que se implementaron centraron su atención en las personas con discapacidad física que acrediten su condición de “recuperadas” o “capacitadas” para el empleo. Por lo demás, estas medidas fueron esfuerzos valiosos pero inconexos, no llegando a formar parte de una política pública que aborde el tema de manera integral.

La segunda etapa se desarrolló entre fines de la década de 1990 y la primera mitad de la década del 2000. En general, esta fue una etapa de transición de la preeminencia en el ordenamiento interno de la filosofía del modelo rehabilitador hacia aquella que es propia del modelo social. En 1999 el Gobierno promulgó la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual pretendió abordar integralmente el tema de la discapacidad. Siendo que bajo su vigencia se aprobó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades 2003-2007, la cual representó un esfuerzo por contar con una política pública que brinde pautas generales que orienten las acciones del estado para promover y asegurar la igualdad de oportunidades hacia las personas con discapacidad, especialmente hacia aquellas en situación de pobreza.

Sin perjuicio de sus magros resultados, lo más saltante del Plan de Igualdad de Oportunidades 2003-2007 fue reconocer la necesidad de adoptar una definición de “discapacidad” que supere la visión de la discapacidad como un problema médico individual, para dar paso a una

definición que considere a la discapacidad como un situación esencialmente social, que surge cuando una persona con una deficiencia física, mental o sensorial interactúa con su entorno y se topa con barreras que la limitan o le impiden ejercer sus derechos y libertades.

Por último, la tercera etapa comenzó a partir de la segunda mitad de la década del 2000 y consideramos que aún nos encontramos inmersos en ella. Se trata de una etapa en la cual si bien se han aprobado normas y tratados internacionales que han supuesto la consagración jurídica del modelo social, aún se está en un proceso de adecuación del ordenamiento interno a la filosofía de dicho modelo.

Así, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas influyó en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2018 y la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, las cuales proponen una política pública con medidas que promueven el acceso al empleo de las personas con discapacidad con énfasis en asegurar su dignidad, la igualdad material de oportunidades para acceder a un empleo libremente elegido y la actuación del Estado para mejorar su empleabilidad, ofrecer un servicio público de empleo y ejercer una adecuada labor de fiscalización.

Las principales medidas implementadas por el Estado peruano en los últimos años para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad giran alrededor de la emisión de normas que regulan medidas de acción positiva a su favor, la ejecución de programas de empleo temporal y mejora de la empleabilidad, la implementación de un servicio de empleo y acciones de fiscalización (p. 132).

Gonzales, L (2018). Quien realizó la tesis: Inserción laboral en operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social. En la universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Se aplicó como instrumento la entrevista a los trabajadores con discapacidad auditiva.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

La metodología comprensiva es el procedimiento estratégico a utilizar en los cuatro factores del presente proyecto, de las cuales se trabajará como primera línea los resultados de la encuesta: motivación y empatía.

La programación de actividades inició en junio, y se dará por un periodo de 7 meses, serán 4 horas a al mes, éstas serán 100% dinámica con temas estratégicos en fortalecer las habilidades blandas y su estado emocional el cual influenciara en la mejora de su desempeño laboral. De los talleres participaran los padres y líderes de producción.

Los factores predominantes en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; son las dimensiones de Autonomía y Cooperación con 28.7% cada una de aceptación alta respectivamente.

El factor de autonomía en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; presentan un 54.7% de aceptación.

El factor de cooperación en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; presentan un 54.7% de aceptación.

El factor de empatía en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017; presenta un 52% de aceptación.

El factor de motivación en la Inserción Laboral en los operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017, presenta un 48% de aceptación (p. 53).

Bergamino, J (2013). Quien realizó la tesis: oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial. En la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se aplicó como muestra la entrevista al sector de trabajadores con discapacidad visual.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

La discapacidad es un concepto complejo que ha conocido una vasta evolución según los distintos contextos históricos en los cuales las sociedades humanas han afrontado sus dificultades. Conoció el modelo de la prescindencia en la época grecorromana; pasó al modelo médico, a inicios del Siglo XX, el cual aún se encuentra vigente; finalmente, a partir de los años sesenta, apareció el modelo social. Para la presente investigación se ha adoptado este último modelo, el cual define que no son las características fisiológicas las que generan una discapacidad sino que son los obstáculos técnicos, socio-económicos, legales y culturales de la sociedad lo que impide que una persona con discapacidad pueda desarrollarse. Es por ello que se debe brindar las oportunidades que permitan un pleno desarrollo a las personas con discapacidad, siempre respetando y adaptando el entorno a sus diferencias. Un aspecto crucial para una cultura de este tipo es el mejoramiento de la empleabilidad de los discapacitados para permitirles acceder a oportunidades laborales y así mejorar su calidad de vida.

Ágora Perú es una organización de promoción y desarrollo cuyos objetivos implican brindar apoyo a la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con ceguera y/o baja visión en lo que se refiere a capacitación, intermediación, orientación laboral y apoyo a micro emprendimientos. Opera a nivel nacional desde el año 2006. Esta organización se encuentra supeditada a la Fundación ONCE para América Latina, FOAL, la cual, a su vez, proviene de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, ONCE. La presente investigación ha

pretendido determinar si la capacitación que brinda Ágora Perú corresponde a los requerimientos de un conjunto de cinco empresas del sector masoterapia. El propósito ha sido establecer si, en efecto, la gestión organizacional de Ágora Perú ha mejorado la empleabilidad de sus beneficiarios.

Según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, existen 1'575,402 personas con discapacidad en el Perú; siendo la principal la discapacidad motora, seguida de la visual. La cantidad de personas con discapacidad visual en el Perú asciende a 801,185 personas. Para atender a las necesidades de este colectivo surge la organización Ágora Perú, la cual cuenta con un Coordinador Ejecutivo Nacional, dos Gestores de Formación y un Asistente Administrativo, quienes se encargan de las operaciones de la organización a nivel nacional. En función al estudio de caso realizado, se identificaron cinco falencias principales en la gestión de la organización: a) problemas de gestión administrativa a nivel del Directorio, los cuales han generado retrasos y sobrecostos en la ejecución del Plan Anual de Capacitación; b) contar con una logística dependiente de otras organizaciones, lo cual implica múltiples reprogramaciones, sobrecostos y falta de foco en el colectivo de personas con discapacidad. Además, c) las estrategias de marketing y comunicación se encuentran mal diseñadas, pues se enfocan en organizaciones que no son necesariamente de los rubros de masoterapia y telecomunicaciones, principales focos de capacitación de Ágora Perú, lo cual genera que la organización no cumpla su razón de ser (funcionar como agencia de colocación) y no logre la inserción laboral de sus beneficiarios. Por otro lado, se identificó d) una falta de procedimientos, manuales y documentación escrita centralizada, lo que impide realizar actividades de monitoreo, formular indicadores y evaluar la gestión organizacional de manera eficiente. Finalmente, e) la organización no cuenta con un plan de seguimiento que permita identificar la evolución del personal invidente en los puestos de trabajo y si las capacitaciones brindadas les

permitieron adquirir y desarrollar las competencias requeridas. Sin este tipo de herramientas, Ágora Perú no puede evaluar la efectividad de su gestión. Todos los puntos identificados representan una grave deficiencia en la gestión de la organización.

Respecto al estudio de los centros de masoterapia donde laboran discapacitados visuales, las principales organizaciones formales que contratan personal invidente son Masajes en Braille, Blue Session, Centro de Masajes Ojitos Relax, Centro de Masajes Miraflores y Biomasajes. Estas cinco empresas operan en el mercado hace más de tres años y trabajan con un mínimo de diez personas invidentes cada una. La empresa más grande y considerada líder de mercado gracias a su trayectoria de ocho años y posicionamiento en el mercado es Masajes en Braille. Esta organización cuenta con seis locales en todo Lima y trabaja con 34 masoterapeutas invidentes.

Las organizaciones que conformaron los casos de estudio trabajan con personal invidente desde su creación debido a que consideran que estas personas brindan un mejor servicio gracias al desarrollo de su sentido del tacto. De esta manera, estas empresas adquieren un valor diferencial que pueden ofrecer a sus clientes. Por tal razón, la relación que mantienen con sus trabajadores se asemeja a un trabajo con socios, pues reconocen que el personal es la pieza clave para su organización. En tal sentido, la principal estrategia remunerativa en estas organizaciones corresponde a un pago variable el cual equivale a un porcentaje del precio de venta por servicio.

Las principales competencias personales requeridas a nivel de los casos seleccionados son tres: ser una persona rehabilitada / independiente, puntual y que se preocupe por su aseo y presentación personal. Las organizaciones estudiadas no le prestan principal atención a las habilidades de inteligencia emocional, comunicación efectiva, proactividad y trabajo en equipo, tal como se planteó en la segunda hipótesis específica. Sus intereses están más orientados al cliente; por ello valoran mucho la puntualidad para cumplir con las citas

de los clientes, así como la presentación y aseo personal, pues son organizaciones que brindan salud y bienestar, y deben mantener una imagen corporativa que refleje dichos valores. Adicionalmente, es importante señalar que ser una persona rehabilitada e independiente es requisito vital para obtener un empleo.

Las principales competencias técnicas requeridas por las organizaciones seleccionadas como casos de estudio son el dominio de las técnicas de amasamiento, fricción, presión y roce. Estas técnicas son la base para el desarrollo del masaje sueco o relajante, el cual es el tipo básico de masaje, además de que permiten el correcto desarrollo de las diversas técnicas de masajes como la reflexología y el masaje shiatsu.

Las empresas exigen un conocimiento especializado en algún tipo de masaje en particular. De preferencia en fisioterapia, quiropraxia, reflexología y masaje shiatsu. Esto quiere decir que no basta que el personal esté capacitado en el masaje básico, pues las organizaciones brindan servicios especializados y técnicas diferentes en función a los requerimientos de los clientes. Tener por lo menos una especialización aumenta considerablemente la empleabilidad de los postulantes (p. 143).

Pinto, S (2016). Quien realizó la tesis: Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú. Tesis para optar el título profesional de abogado. En la Universidad Wiener, Perú. Se aplicó como instrumento la entrevista a trabajadores de lima metropolitana.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión:

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.

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.

Antes se ha propuesto implementar normativas antidiscriminación y garantizar el acceso a la formación y la promoción de su contratación en los sectores público y privado, pero si no hay quién asegure la provisión de los ajustes razonables que sean necesarios y el respeto de sus derechos, todo quedará plasmado en el papel y no se configurará en la realidad.

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.

Por lo contrario, deben aceptar y entender que él o ella también tienen derecho al trabajo digno y libre de discriminación y a ser acreedores de un salario que les ayude a mejorar su calidad de vida y a sentirse incluidos dentro de una sociedad que los entiende y no los margina ni los discrimina (p. 65).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La discapacidad

(Martínez, 2017). Es la condición o discapacidad física, en donde la persona no pueda realizar la acción de la escucha al verse interrumpida por factores patológicos que interfieren en ella.

La discapacidad se ha presentado y concebido de formas diversas a lo largo de la historia, siendo tal vez la actitud de la sociedad y la posición de las personas con discapacidad en el contexto social el criterio más apropiado para diferenciarlas. Esta evolución se puede enunciar también de modos diferentes. De la ignorancia y la marginación a su presencia y participación en la sociedad. Del silencio y el monólogo al diálogo. De la atención preferente a lo adjetivo (la existencia de una discapacidad) se ha pasado a comenzar por lo sustantivo (la condición de persona). De una beneficencia paternalista al reconocimiento de la dignidad y los derechos de la persona con discapacidad como un ciudadano más. De un enfoque basado en la patología a un enfoque positivo e integral: reconocimiento de la discapacidad y promoción de la salud como capacidad básica para la vida en sociedad y el bienestar de todos los ciudadanos.

(Luna, 2009). Es la pérdida del sentido de oír y que esta se ve perjudicada por aspectos circunstanciales que van desde lo genético, biológico, eventualidades; entre otros motivos que incitan este efecto negativo en la persona.

La discapacidad se considera un problema individual o personal, causado por una enfermedad, deficiencia o condición de salud. La realidad biológica es el punto de partida de la deficiencia y la discapacidad, y las limitaciones que éstas provocan en el

funcionamiento del individuo se subsanan eliminándolas a través de tratamiento médico curativo y rehabilitador, y mediante políticas de atención a la salud orientadas a la compensación y adaptación de la persona con discapacidad.

(Vélez, 2005). Es la percepción del órgano que tiene la finalidad del oír y que esta va perdiendo su ritmo por una serie de causas que acompañan a la persona impidiéndoles escuchar.

En cualquier caso, la discapacidad es una construcción social, y la respuesta debe provenir de intervenciones en el entorno que remuevan las diversas barreras que conducían a la exclusión o marginación de las personas con discapacidad y hagan posible su integración y su participación en la vida social. Impulsado por el movimiento asociativo y por teóricos de las ciencias sociales, este modelo ha puesto de relieve la importancia de los factores externos y de la dimensión social en la definición y el tratamiento de la discapacidad, y ha influido en el desarrollo de políticas sociales y legislativas en contra de la discriminación de las personas con discapacidad, en el Reino Unido, lugar de origen del modelo, o en los EE. UU., a través de los movimientos a favor de los derechos de las personas con discapacidad, entendido como grupo minoritario y discriminado.

(Sabina, 2003). Es la disminución de la escucha en la persona que no establece un cuidado especial por el sentido auditivo predisponiéndolo al deterioro del mismo, perjudicando parte de su salud. (Sabina, 2003).

Su contrapartida está constituida por las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, que se refieren a los problemas o dificultades en alguno de los componentes anteriores. En otras palabras, los aspectos positivos y negativos de la salud y la vida de un individuo. Ahora el significado de la discapacidad ya no depende

sólo de la persona sino también de los grupos sociales de los que forma parte. De la discapacidad como deficiencia y responsabilidad individual se ha pasado a la discapacidad como diferencia y al reconocimiento de la responsabilidad social. La discapacidad es un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social, que integra los diversos factores de funcionamiento y discapacidad junto a los factores ambientales que interactúan con ellos.

(Ngal, 2008). La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo —por ejemplo, parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera—, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas —por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión—, hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana.

Lo que quiere decir este actor es que la discapacidad se vuelve dificultoso en las personas en su desenvolvimiento físico o psíquico Esta situación es compleja, heterogénea, dependiente del medio y la cultura y de difícil evaluación. Tiene un gran espectro ante el cual todos somos susceptibles en mayor o menor grado: aquel que tiene un problema oftalmológico (por ejemplo, vicio de refracción) tendrá dificultades para ver una película o filminas en un aula de clase, si no lleva sus gafas, en tanto que éste se corregirá si las tiene consigo, es decir, por un momento estuvo discapacitado y en otro, no. Otros problemas pueden ser pasajeros, como la discapacidad que se produce durante unos meses después de que una persona es intervenida quirúrgicamente por una

hernia discal, que le imposibilita deambular, que amerita quietud en una persona que se desempeña como conductor.

Asimismo, otras discapacidades pueden ser incapacitantes para algunas labores y para otras, no por ejemplo, una parálisis de la mano izquierda en una persona diestra puede ser poco incapacitante para un abogado, pero mucho más para un cirujano o un aviador. Los grados de discapacidad serán diferentes si existe o no rehabilitación; así mismo, estarán influidos en gran parte si la persona vive en área rural o urbana, en un país desarrollado o en uno en vías de desarrollo. Ejemplo de ello serían una persona con parálisis de ambas piernas que vive en el área rural de un país en vías de desarrollo y otra que vive en Estocolmo.

2.2.2 La discriminación

(Uriarte, 2016). No todo tratamiento diferente es propiamente discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, a la dignidad humana. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia.

Las acciones que atentan en contra de la moral y propiamente dicho la dignidad humana en tiempos pasados no podían haber tenido tanta relevancia jurídica, es por ello que no había tanta protección respecto a ese tema; conforme el mundo ha ido evolucionando y el sistema jurídico se ha ido agudizando respecto a la aplicación de sanciones, se ha podido lograr que el estado pueda proteger a las personas de estos atentados contra la dignidad. Para muchas personas hablar de dignidad es referir hacia algo muy valioso pues no hay motivo para mancillar la honorabilidad de nadie sin tener prueba alguna que pueda probarlo, sin embargo, toda persona es libre de actuar con plena

libertad, pero claro está que siempre y cuando no vaya en contra de las leyes, ni vulnere el derecho de otras personas.

(Boza, 2012). En atención a la forma como se puede manifestar la discriminación, esta se puede clasificar en directa o indirecta, “según que el daño o efecto se produzca de manera directa o inmediata sobre el trabajador discriminado o que éste se produzca indirectamente.

La discriminación se reputará directa cuando la diferencia de trato excluya, perjudique o de preferencia explícitamente a ciertas personas o grupos. Por ejemplo, tal sería el caso de un anuncio de oferta de empleo en el que se excluyan a las personas de un determinado sexo.

2.2.3 La inclusión

Para tener un mejor entendimiento Gonzales, P (2005), sostiene que: Define la inclusión social como un *“proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven”*. Pone énfasis en el derecho de las personas de *“tener una vida asociada siendo un miembro de una comunidad”* (p.10).

Esto quiere decir que desde la exclusión por acceso a recursos económicos, pobreza, hasta la exclusión por razón de género, pasando por nacionalidad, raza o etnia, por ser inmigrante, por ser joven, por ser limitado en capacidades físicas o psíquicas, por dificultada de acceso al agua, a la vivienda, a la educación, a la alfabetización digital.

La inclusión social afecta a personas o colectivos de personas de una comunidad, mientras que el desarrollo humano se suele medir en

una comunidad, o territorio, en su conjunto. Ambos colocan a las personas como el centro de su preocupación, más allá del bienestar material.

2.2.4 La inserción laboral

Para tener un mejor entendimiento Ccora. (2015), sostiene que:

Desarrollo un estudio denominado: Inserción laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Ascensión. Tuvo como objetivo principal determinar el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad distrital de Ascensión en el periodo 2013.

Esto quiere decir que tiene una investigación de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. La muestra comprendió a 20 sujetos de estudio, siendo trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Ascensión. El método se basó en el científico que ayudo a especificar propiedades importantes y la encuesta como parte de las técnicas, mientras como instrumento se estableció el cuestionario. Los resultados encontrados fueron que el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad distrital de Ascensión durante el periodo 2013, es de un nivel alto a comparación de los otros factores o variables. En cuanto a las conclusiones, se refiere que se deben realizar más prácticas en cuanto al ejercicio de capacitaciones en relación a la actualización de herramientas municipales interdisciplinarias para personas con discapacidad.

(Ramírez, 2016). La inserción laboral, es la integración de los empleadores al ámbito de la acción del trabajo que son recibidos para realizar funciones específicas en una organización.

Ésta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social, y es la principal baza de acción de la inserción laboral. El hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión social, la sociopolítica y la cultural. De ahí que la inserción laboral apueste por la contratación laboral. Una razón añadida es que la actividad laboral permite, además de la obtención de una remuneración, el ejercicio de la relación, la comunicación, el entendimiento con los compañeros de trabajo, el logro de objetivos personales. Es mencionar primero, la percepción que tienen algunos autores y/o fuentes respecto a lo que significa la discapacidad como en sí y su implicancia dentro del mercado laboral, que para algunos es considerado como un derecho, una contribución a la igualdad de oportunidades y para otros la lenta producción en las organizaciones competentes. Para que se pueda realizar un acercamiento a las teorías de la discapacidad con relación a la inserción u oportunidad de empleo es preciso tener en cuenta varios factores de análisis, es decir, donde se deriva de la experiencia personal de la discapacidad.

(Lita, 2015). La inserción laboral, es el proceso donde al futuro colaborador que cumple con las exigencias de la empresa es reclutado para cumplir con los objetivos, la misión y visión de la misma.

El proceso social y de atención a las personas procedentes de la exclusión que se realiza mediante la inserción laboral se conoce como itinerario de inserción. Consiste en un acompañamiento personalizado para que la persona recupere unos hábitos laborales, sociales, de relación, etc. que ha perdido de forma involuntaria. Este acompañamiento es llevado a cabo con el apoyo de personas que pueden tener perfiles muy diversos (educadores, encargados de almacén) que, además de potenciar la recuperación de los hábitos laborales de la persona

acompañada, promueven el aprendizaje y realización de una actividad laboral real. El primer requisito para iniciar un itinerario de inserción es la actitud y predisposición de la persona que lo tiene que realizar. El segundo aspecto fundamental es la formalización de un contrato laboral que, a la vez que regula legalmente la actividad, actúa como elemento motivador. Y en tercer lugar, la persona atendida elabora, de forma conjunta con los responsables del acompañamiento, un contrato personalizado de inserción, donde se fijan pequeños objetivos laborales (puntualidad, higiene, oficio) que poco a poco se deben ir logrando y reformulando.

(Rodríguez, 2013). La inserción laboral, es la contratación formal que la empresa realiza con la finalidad de contar con personal adecuado que cumpla los deberes corporativos internos.

Como la inserción laboral parte de la práctica de una actividad laboral y económica, nos encontramos con que los colectivos que la promueven son las denominadas empresas de inserción laboral. Se trata de organizaciones sociales que desarrollan actividades productivas con funcionamiento empresarial, que tienen como principal objetivo la inserción laboral de personas en situación de exclusión (desempleados de larga duración, personas con adicciones, personas privadas de libertad, etc.) Las características que definen una empresa de inserción son su objeto social, el tipo de colectivo con el que trabaja, y el compromiso de acompañamiento personalizado (itinerario de inserción) a las personas que atiende. Estas organizaciones son entidades sin ánimo de lucro, puesto que no hay reparto de los beneficios entre las personas promotoras, sino que estos se reinvierten en el objeto social de la empresa.

De entrada, hace falta distinguir entre aquellas personas que promueven y facilitan la inserción laboral, y las personas destinatarias. De forma más detallada, la composición del capital humano de una empresa

de inserción acostumbra a incluir cuatro grandes grupos: socios y patrones, directivos, personal educativo y personal de inserción. Los socios y patrones pertenecen al colectivo fundador y creador de la empresa de inserción. No cobran, y su tarea consiste en velar y definir estrategias globales que cumplan la finalidad social de la organización. Los directivos son los encargados de ejecutar las tareas del día a día. Su tarea es empresarial, responden a las estrategias marcadas por socios y patrones y las procuran aplicar en el marco económico-laboral donde se desarrolla el trabajo de la empresa de inserción. En cuanto al personal educativo, está formado por los responsables del acompañamiento a las personas atendidas. Se encargan de la formación (laboral y social) del puesto de trabajo. Pueden ser cabezas de almacén, chóferes. Velan por el aprendizaje simultáneo del oficio y de los hábitos laborales.

(Centhun, 2010). La inserción laboral, es el medio en donde la persona que va a laborar recientemente intenta dar un gran paso a una oferta de empleo, viéndose como una persona que también persigue las metas de esta.

Según las entidades de inserción laboral, para resolver conjuntamente las situaciones de pobreza, la Administración debe entender las empresas de inserción como entidades que están asumiendo un rol que es una responsabilidad del conjunto de la sociedad. Esto no significa que la Administración tenga que crear empresas de inserción, sino reconocerlas como prestamistas de un servicio público y fomentarlas. Las empresas de inserción plantean la atención a las personas para garantizar sus derechos básicos, y esto se enmarca en el ámbito público, que no quiere decir necesariamente estatal. Las empresas de inserción ofrecen un servicio público basado en la contratación de personas que de forma involuntaria han quedado al margen de la sociedad, y lo hacen desde la actividad económica, en un marco de economía capitalista de mercado en que se pide la colaboración del Estado para poner

limitaciones al libre mercado y garantizar una sociedad más igualitaria y justa.

Para la corresponsabilización global que piden las organizaciones que desarrollan actividades de inserción laboral es necesario contar con el apoyo de la Administración pública. En primer lugar, se pide a la Administración que reconozca el riesgo de exclusión y pobreza como un problema social. También se reivindica que se reconozca como un servicio social el papel de las empresas de inserción en el acompañamiento de las personas que padecen la situación de exclusión para salir de ella. En tercer lugar, se solicita a la Administración que regule, con una ley, cuáles son estas empresas, cómo funcionan, cómo se auditan y se garantiza su funcionamiento democrático (como servicio público), y sobre todo, qué medidas de fomento hace falta aplicar a estas empresas con carácter de servicio público para que puedan desarrollar su tarea con rigor y calidad. Esto plantea que las empresas de inserción colaboren, no en calidad de subcontratadas sino como socias, de la Administración. Esta es la estrategia del Tercer Sector para contribuir a frenar el neoliberalismo y sus efectos: reforzar su colaboración con la Administración pública para garantizar que se cubren los derechos sociales y las necesidades básicas de las personas.

(Alarcón, 2007). La inserción laboral, es la vía para encontrar empleo a través de una selección estandarizada.

La actividad que se desarrolla en el marco de la inserción laboral entiende que la exclusión social y la pobreza se han generado en el marco de un sistema socioeconómico determinado. El micro objetivo de atender a personas en situación de exclusión (por ejemplo contratándolas desde las empresas de inserción), se complementa con el macro objetivo de denunciar y luchar contra las condiciones que generan esta exclusión. La inserción laboral, pues, se encuentra en un terreno a priori desfavorable,

puesto que pretende la incorporación de personas excluidas en un mercado laboral y una sociedad que, precisamente, han generado esta exclusión.

La inserción laboral más allá de la reincorporación al mercado de trabajo, busca la recuperación del derecho al ejercicio de la ciudadanía de las personas procedentes de la exclusión. Garantizar el derecho a la plena ciudadanía no es debatir si se da el pescado, la caña, o la idea de pescar. La plena ciudadanía requiere garantizar la igualdad de oportunidades, y que nadie se quede al margen de la sociedad por el hecho de no tener pescados, cañas, o ideas. En el caso concreto de las empresas de inserción laboral, su objetivo natural es desaparecer. Pero mientras tanto, ejercen como movimientos, ideas, actuaciones que rompen la dinámica de la exclusión. Todo ello se refuerza con una estrategia que incorpora formas de trabajo que parten de una denuncia del mercado capitalista y que entienden la economía no como fin, sino como un medio.

(Zantos, 2001). La inserción laboral, es el vínculo formal para que una persona sea empleada en una institución con la legalidad del caso.

Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. Este artículo examina las circunstancias, orígenes y consecuencias de estas debilidades y revisa la información estadística sobre la evolución reciente de las variables laborales juveniles. Las cifras muestran que la situación laboral de los jóvenes empeoró en términos absolutos, en sintonía con el deterioro de los mercados laborales en general, y que, contrariamente a ciertas expectativas, tampoco mejoró en términos relativos. Se observa también una gran heterogeneidad de condiciones laborales, según el nivel educativo, el género y las características del hogar, entre otras cosas. El artículo identifica asimismo una serie de tensiones entre la subjetividad de

los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo, y pasa revista a opciones para mejorar la inserción laboral juvenil en torno a los temas de empleabilidad, equidad de género, espíritu emprendedor y creación de empleo.

2.3 Bases legales

A continuación, se presentará cual es la base legal en la cual reposa la presente investigación científica:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Este primer paso para las personas con discapacidad estableció el derecho fundado a todo individuo como libre, con igualdad, respeto y derechos. Por medio de su artículo N° 2, refiere que toda persona tiene derechos, libertades y deberes libres de raza, color, sexo, idioma, religión u otras condición; haciendo mención a las personas con discapacidad.

Decreto Legislativo N° 1417

Ley N° 29973

Ley General de la Persona con Discapacidad, establece una serie de beneficios tales como el acceso preferente a los programas públicos de vivienda, la reserva de las vacantes en los procesos de admisión a las instituciones de educación superior, la bonificación en los concursos públicos de méritos y la cuota de empleo, enfatizando los medios que permitan progresivamente su inserción laboral y la implementación de los ajustes razonables que requieran; sin embargo, estos solo se aplican a aquellas personas con discapacidad que presentan restricciones en la participación en un grado mayor o igual al 33%, de acuerdo a lo indicado en el certificado de discapacidad; siendo necesario eliminar esta restricción para garantizar su derecho a la igualdad.

Constitución Política del Perú Artículo 7

Establece que las personas con discapacidad tienen derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad, convirtiéndose en obligación del Estado garantizar su cumplimiento, promoviendo las condiciones necesarias para su inclusión en la sociedad;

Que, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad obliga al Estado peruano a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, debiendo adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la referida convención.

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

Con el fin de adecuar la legislación nacional a los términos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, la cual fue publicada en el diario oficial el 24 de diciembre de 2012. Siendo ello así, en materia de trabajo y empleo, esta norma reafirma el derecho de la persona con discapacidad a trabajar: “en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables” (artículo 45.1). Con este propósito, la Ley N° 29973 establece dos acciones positivas concretas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a un empleo abierto: un sistema de cuotas de reserva de puestos de trabajo y el otorgamiento de una bonificación en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas.

El Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2018

A pesar de los resultados del Plan de Igualdad de Oportunidades 2003-2007, el Estado prolongó la experiencia de contar con una política pública que aborde la problemática de las personas con discapacidad. De este modo, en diciembre

de 2008 aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009–2018 (D.S. N° 007-2008-MIMDES), con la finalidad de ser un instrumento técnico-político de planificación para las acciones del Estado en beneficio de las personas con discapacidad, a través del cual protege y fomenta el pleno disfrute de sus derechos en condiciones de igualdad y respeto de su dignidad. Este nuevo plan toma como premisa la noción de discapacidad propuesta por el modelo social y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, señalando que la discapacidad es el “resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que se dan como consecuencia de la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (3)”. Y en cuanto al eje temático laboral, se destaca el rol del MTPE en la promoción del empleo en un marco de igualdad de oportunidades y sin discriminación; brindando atención preferente y protección a las personas con discapacidad a través de normas y programas de inserción laboral.

2.4. Definición de términos básicos

A continuación, se presentará cual es la base legal en la cual reposa la presente investigación científica:

1. La discapacidad

Seoane, J (2010) define la discapacidad como:

La discapacidad se ha presentado y concebido de formas diversas a lo largo de la historia, siendo tal vez la actitud de la sociedad y la posición de las personas con discapacidad en el contexto social el criterio más apropiado para diferenciarlas. Esta evolución se puede enunciar también de modos diferentes. De la ignorancia y la marginación a su presencia y participación en la sociedad. Del silencio y el monólogo al diálogo. De la atención preferente a lo adjetivo (la existencia de una discapacidad) se ha pasado a comenzar por lo sustantivo (la condición de persona). De una beneficencia paternalista al reconocimiento de la dignidad y los derechos de la persona con discapacidad como un ciudadano más. De

un enfoque basado en la patología a un enfoque positivo e integral: reconocimiento de la discapacidad y promoción de la salud como capacidad básica para la vida en sociedad y el bienestar de todos los ciudadanos. p.144

Barnes y Mercer (2010) definen la discapacidad como:

El énfasis en la condición de persona resulta adecuado para desembocar en el último de los modelos a analizar, el modelo de los derechos, articulado precisamente en torno a dicha noción. Adoptaré como tesis que el tratamiento histórico de la discapacidad ha discurrido en paralelo a la actitud frente a los animales, de manera que su evolución es el testimonio de la conquista de la condición humana de animal humano frente a la condición puramente animal. p.145

Muñoz, P (2010) define la discapacidad como:

La discapacidad fue objeto de regulación por los romanos cuando establecieron los efectos civiles de las personas con discapacidades mentales o cognitivas creando la curatela, una institución para administrar los bienes de un sujeto denominado sui iurispúber o incapaz por no tener capacidad de ejercer por si solo sus derechos. Durante aquel tiempo, las personas con discapacidad mental (esto es, los privados de razón) se llamaban “furiosos”, y aquellos con limitaciones o pobre en el desarrollo de sus facultades intelectuales se denominaban “mente captus.”

2. La discapacidad como construcción

Oliver, M (2009) define la discapacidad como construcción como:

El modelo social pretende corregir las omisiones y lagunas del modelo médico. La atención se desplaza al entorno social: la discapacidad ya no es un atributo de la persona sino el resultado de su interacción con las condiciones y estructuras sociales. Frente a la imagen de la discapacidad como tragedia personal, propia del modelo médico, se

presenta ahora como opresión social. En cualquier caso, la discapacidad es una construcción social, y la respuesta debe provenir de intervenciones en el entorno que remuevan las diversas barreras que conducían a la exclusión o marginación de las personas con discapacidad y hagan posible su integración y su participación en la vida social. p.147

3. La inserción laboral

Panyella, M (2005) define la inclusión laboral como:

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Este proceso se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. p.32

4. Servicio de empleo

Como hemos visto, uno de los principales objetivos de un servicio público de empleo es acercar la oferta y la demanda laboral, impulsando la colocación de postulantes en distintos puestos de trabajo ofertados. En esta línea, la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, dispone que el MTPE garantizará a las personas con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de empleo a través de su servicio de empleo (artículo 46 inciso 2). Con este propósito el Estado aprobó el Plan de Actuación para la mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través del Centro de Empleo (R.M. N° 106- 2015-TR), el cual tiene como uno de sus objetivos específicos: “Facilitar la inserción de personas con discapacidad en puestos de trabajo adecuados a través de la inclusión de procedimientos especializados en los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial que se brindan en el Centro de Empleo”. Sin embargo, la colocación de personas con discapacidad en el empleo no ha sido tarea fácil para el MTPE. En los

últimos años, han sido pocas las personas con discapacidad que lograron incorporarse a un puesto de trabajo gracias a la acción de este ministerio. Desde el año 2007, solamente en los años 2013 y 2014 el número de personas con discapacidad colocadas en un puesto de trabajo superó las 100 a nivel nacional (108 y 116, respectivamente), pese a que la demanda fue de casi 1,000 personas con discapacidad en cada uno de esos años (970 en el 2013 y 889 en el 2014) (Gráfico N° 16). La situación ha sido similar en el departamento de Lima, donde solo en los años 2013 y 2014 lograron ser colocadas en un puesto de trabajo más de 60 personas en cada año (62 en el 2013 y 72 en el 2014) (Gráfico N° 17).

5. Programa “Impulsa Perú”

A través del programa “Impulsa Perú” (denominación actual del programa “Vamos Perú” creado mediante D.S. N° 016-2011-TR) el Estado ofrece servicios de capacitación laboral, asistencia técnica para personas con ideas de negocio técnicamente viables e intermediación entre la oferta y la demanda laboral. Todo ello, con el fin de promover el empleo a través de la mejora de competencias laborales y los niveles de empleabilidad. Sus potenciales beneficiarios son personas mayores de edad, desempleadas o subempleadas, que hayan visto disminuidos sus ingresos o que estén en riesgo de desempleo.

6. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas

Luego de un largo proceso por contar con un instrumento internacional obligatorio que reconozca los derechos de las personas con discapacidad, el 13 de diciembre de 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en vigor en el Perú desde el 3 de mayo de 2008). Como señala Bregaglio Lazarte (2014), este hecho representó un punto de quiebre, ya que esta convención es el instrumento jurídico

que consagra el modelo social y especifica los derechos de las personas con discapacidad (113). Siguiendo el recuento hecho por Parra-Dussan (2010), la regulación que hace el Derecho Internacional acerca de la discapacidad tiene como antecedente los trabajos realizados por la Organización de Naciones Unidas en la década de 1970, con el desarrollo de planes y acciones que se llevarían a cabo en la siguiente década. En este período se elaboraron cuatro declaraciones sobre las personas con discapacidad: la Declaración de Derechos del Retardado Mental (1971), la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975), la Declaración sobre las Personas Sordociegas (1979) y la Declaración Sundberg (1981). Finalmente, este período culmina con la celebración del Año Internacional de las Personas con Discapacidad en 1981 (351).

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Resultados

De acuerdo a la investigación cualitativa que se sigue en el presente trabajo, tenemos que se plantearán una serie de preguntas a especialistas en la materia los cuales nos ayudarán a legitimar la presente investigación:

PREGUNTAS:	ESPECIALISTA Nº 01: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:
<p>1. ¿Cómo abogado especializado en Derecho laboral, considera que las personas discapacitadas son excluidas por los centros laborales?</p>	<p>Definitivamente es un tema muy complejo, debido a que si bien es cierto las personas discapacitadas tienen respaldo por el Estado; sin embargo, en la práctica no lo percibimos de esa manera, he llevado varios casos en los que mis patrocinados se quejaban de la</p>

	<p>discriminación que existía en sus centros laborales, es un problema que tiene mucho que ver con la sociedad, educación y respeto sobre todo de las personas hacia los demás. Asimismo, lamentablemente existen exclusión y discriminación antes estas personas.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>Si, pues ellos tienen derechos al igual que cualquier trabajador.</p>
<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Si, es común que se den estos casos pues las empresas no acatan la normativa laboral que se rige en nuestro país.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>No existe, la discriminación es muy constante en los centros de labores, sean estos sector público o privado.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>No existe, pues no se ven resultados ni mucho menos hechos.</p>

<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Tendría que implementar programas en los cuales se sienta en realidad la inclusión de todos los trabajadores.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA Nº 02: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado especializado en lo laboral, considera que el Estado practica la norma de inclusión en los centros laborales a personas discapacitadas?</p>	<p>Existe la ley 29973 que protege a las personas discapacitadas; sin embargo, en la sociedad vemos el total desamparo del mismo, a pesar de tener la facultad de hacer valer los derechos de mis clientes, no existe el total respaldo del Estado, considero que debería haber un ente regulador especializado en estos temas para que proteja los derechos de estas personas y se haga efecto lo que la norma expresa, no se está pidiendo más solo que la norma se haga efecto como se debe.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>En algunos casos si, en otros prefieren callar.</p>

<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Si, casos en el sector público donde no se trata de la mejor forma a los trabajadores con discapacidad.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>No existe, nuestra sociedad no está preparada para una inclusión laboral.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>No está preparado el Estado peruano para aplicar programas de inclusión laboral.</p>
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Implementar programas que en verdad sean eficaces, los cuales permitan incluir a todos los trabajadores sin discriminación alguna.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA Nº 03:</p> <p>RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado considera usted que hay demasiados casos de la falta de protección del Estado a esta personas con discapacidad?</p>	<p>Debido a mi experiencia, pues lamentablemente es un problema que se tiene a diario, porque la mayoría de casos que llevo son de discriminación de los empleadores a mis clientes. Asimismo, es importante también</p>

	<p>que exista charla por intermedio del Estado a los empleadores, para que así se pueda dar una verdadera inclusión. El empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al alto rango de empleo en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>No es frecuente hacer denuncias sobre discriminación porque al final no se obtiene los resultados que se desean.</p>
<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>No he tratado con casos de discriminación laboral, como mencioné no son frecuentes porque la misma legislación no otorga las garantías necesarias.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>No existe, se siente la discriminación fuertemente en nuestro país.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la</p>	<p>No existe porque no tenemos implementados en nuestra legislación laboral programas de inclusión laboral.</p>

<p>motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Implementar programas, eso ayudaría mucho.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA N° 04:</p> <p>RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿ Cómo abogado que opina de la discapacidad en los trabajadores?</p>	<p>Que puede ser en algunas personas no en todas, una restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Definitivamente va existir ciertas limitaciones en las personas, sin embargo, eso no quiere decir que no pueda cumplir su función final.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con</p>	<p>No es frecuente la denuncia de la discriminación de personas con discapacidad.</p>

discapacidad denuncian esta discriminación?	
3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?	No he tenido la oportunidad de patrocinar a una persona con estos casos.
4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?	No hay cierta inclusión en nuestro país.
5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?	No se aprecia la motivación del Estado, pues nunca se ha preocupado por tratar temas de inclusión laboral.
6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?	El Estado debe implementar programas que permitan la inclusión social.
PREGUNTAS:	ESPECIALISTA Nº 05:
	RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:
1. ¿Cómo abogado que opina de la inclusión laboral?	Es una buena propuesta, ya que este grupo de personas necesitan mucho respaldo por el Estado, hoy en día está positivizada; sin

	<p>embargo, como ya sabemos no tienen esa protección. En la sociedad actual no se puede negar el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, esto se debe a que se ha demostrado que la mayoría de las personas se encuentran bajo esta condición son capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada, necesarias para optar a un trabajo sencillo.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>No suelen hacerlo porque no se obtienen resultados favorables.</p>
<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>No he tratado temas sobre discriminación por discapacidad del trabajador.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>No existe, es un hecho, por eso la discriminación persiste.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la</p>	<p>No se siente la presencia del Estado.</p>

motivación del Estado en el tema de la inclusión?	
6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?	Presentar programas que se encarguen de la tutela de los derechos de las personas con discapacidad.

PREGUNTAS:	ESPECIALISTA Nº 01: INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:
1. ¿Cómo abogado especializado en Derecho laboral, considera que las personas discapacitadas son excluidas por los centros laborales?	Como podemos observar en su respuesta es claro que sí existe cierta exclusión con las personas discapacitadas, por ende va ser muy complicado que un centro de laborales pueda integrarlos, para eso existen normas que amparan a estas personas; sin embargo, no lo evidencian en la práctica.
2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?	Se tiene que el entrevistado 1 y 4 coinciden con la denuncia por parte de los trabajadores discapacitados.
3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?	Todos los entrevistados coinciden en que no han tratado temas de discriminación de trabajadores con discapacidad.
4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?	Todos los entrevistados coinciden en que no existe la inclusión en los centros laborales.

<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la motivación por parte del Estado dentro de los temas de inclusión.</p>
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que el Estado debería implementar programas de permitan tutelar los derechos de los trabajadores discriminados.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA N° 02:</p> <p>INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado especializado en lo laboral, considera que el Estado practica la norma de inclusión en los centros laborales a personas discapacitadas?</p>	<p>Claramente vemos que el Dr. Por más que pueda ayudar a su cliente a hacer valer sus derechos, cuando el mismo vaya a solicitar un puesto de trabajo el empleador lo rechazará o simplemente no toman en cuenta su CV, estos problemas es principalmente social.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>Se tiene que el entrevistado 2, 3 y 5 coinciden en que no se da la denuncia por parte de los trabajadores discapacitados.</p>

<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no han tratado temas de discriminación de trabajadores con discapacidad.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la inclusión en los centros laborales.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la motivación por parte del Estado dentro de los temas de inclusión.</p>
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que el Estado debería implementar programas de permitan tutelar los derechos de los trabajadores discriminados.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA Nº 03:</p> <p>INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado considera usted que hay demasiados casos de la falta de</p>	<p>Como nos dice el Dr. Existen demasiados casos de la falta de protección del Estado, de la discriminación constante que se le da a este grupo de personas, pero si vemos claramente</p>

<p>protección del Estado a esta personas con discapacidad?</p>	<p>podemos notar que el problema fundamental está en la sociedad, tenemos que cambiar las cosas desde adentro y después hacer programas de apoyo, el propósito de estos programas de apoyo es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo; sueldo, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones claves.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>Se tiene que el entrevistado 2, 3 y 5 coinciden en que no se da la denuncia por parte de los trabajadores discapacitados.</p>
<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no han tratado temas de discriminación de trabajadores con discapacidad.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la inclusión en los centros laborales.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la motivación por parte del Estado dentro de los temas de inclusión.</p>

<p>motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que el Estado debería implementar programas de permitan tutelar los derechos de los trabajadores discriminados.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA Nº 04:</p> <p>INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado que opina de la discapacidad en los trabajadores?</p>	<p>Lamentablemente va a existir ciertas limitaciones en los trabajadores, pero eso no quiere decir que dejen de cumplir sus funciones, para esto la empresa toma las medidas correspondientes, como por ejemplo: poner ascensores, poner una máquina automática de alimentos y demás facilidades que se le puede dar a las personas discapacitadas.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>Se tiene que el entrevistado 1 y 4 coinciden con la denuncia por parte de los trabajadores discapacitados.</p>

<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no han tratado temas de discriminación de trabajadores con discapacidad.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la inclusión en los centros laborales.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la motivación por parte del Estado dentro de los temas de inclusión.</p>
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que el Estado debería implementar programas de permitan tutelar los derechos de los trabajadores discriminados.</p>
<p>PREGUNTAS:</p>	<p>ESPECIALISTA N° 05</p> <p>INTERPRETACIÓN DE RESPUESTA DE ENTREVISTADO:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado que opina de la inclusión laboral?</p>	<p>Como ya podemos observar, existe la normal pero no se realiza en la práctica. El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su</p>

	<p>puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no sea determinante para el desempeño de sus tareas. En caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y actitudes, de ser posible.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>Se tiene que el entrevistado 2, 3 y 5 coinciden en que no se da la denuncia por parte de los trabajadores discapacitados.</p>
<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no han tratado temas de discriminación de trabajadores con discapacidad.</p>
<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la inclusión en los centros laborales.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que no existe la motivación por parte del Estado dentro de los temas de inclusión.</p>

<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden en que el Estado debería implementar programas de permitan tutelar los derechos de los trabajadores discriminados.</p>
---	---

<p>PREGUNTAS:</p>	<p>INTERPRETACIÓN GENERAL:</p>
<p>1. ¿Cómo abogado que opina de la inclusión laboral?</p>	<p>Que es una utopía dentro de nuestra legislación, pues la inclusión laboral es un tema de fondo que va más allá de lo laboral, sino que es una problemática social que debe ser resuelta.</p>
<p>2. ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?</p>	<p>Se ha podido apreciar que no es común que denuncien, ocultan los maltratos porque de parte del Estado no obtienen una respuesta que les permita sentir seguridad.</p>
<p>3. ¿Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?</p>	<p>Se puede apreciar que como no es común las denuncias de discriminación, los entrevistados no nos pueden aportar casuísticas que permitan entender de forma más profunda temas de discriminación laboral.</p>

<p>4. ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?</p>	<p>Los centros laborales no han permitido que se dé una inclusión íntegra pues se siente hasta la fecha una marcada diferencia entre los trabajadores sin discapacidad con los que cuentan con alguna discapacidad.</p>
<p>5. ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?</p>	<p>No se siente presencia del Estado, esto ha sido demostrado de forma evidente.</p>
<p>6. ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?</p>	<p>Es simple, todos coinciden en que deben implementarse programas que tutelen la inclusión laboral y así evitar su vulneración.</p>

3.2 Discusión de Resultados

En este caso los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales, hemos podido ver que existe la Ley más no se pone verdaderamente en práctica, no existe una verdadera inclusión y pues las personas discapacitadas quedan totalmente desamparada, los prejuicios se tornan en verdaderas barreras que dificultan o impiden a las personas con discapacidad acceder a un empleo, pues ponen en duda su capacidad para desenvolverse en el ámbito laboral igual que el resto de personas. La remoción de estos prejuicios no es tarea fácil se trata de un proceso complejo que requiere cambios en la forma misma de concebir a los seres humanos y su papel en la sociedad.

Debería de existir un control o una entidad que se encuentre pendiente de la efectiva realización de la norma, la cual las personas discapacitadas se sientan respaldadas y amparadas por lo que dice dicha ley. La intervención será más razonable o proporcional cuando más importante sea la protección del derecho o bien jurídico que protege.

En constatación Cortez, J (2015), con su tesis titulada: *programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve)*, que tiene como conclusión que: Las etapas que caracterizan el uso de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, iniciando con medidas aisladas inspiradas en el modelo rehabilitador hasta utilizar hoy medidas que forman parte de una política pública diseñada a partir de la filosofía del modelo social. Y la segunda conclusión nos muestra un balance de la actuación del Estado peruano frente al acceso al empleo de las personas con discapacidad, considerando la eficacia de las medidas de acción positiva establecidas, el número de beneficiarios de sus programas de empleo temporal y de mejora de la empleabilidad.

Concuero con el autor en mención que el Estado debe promover el acceso al empleo a las personas discapacitadas, con el fin de tener igualdad de oportunidades, fue reconocer la necesidad de adoptar una definición de “discapacidad” que supere la visión de la discapacidad como un problema médico individual, para dar paso a una definición que considere a la discapacidad como un situación esencialmente social, que surge cuando una persona con una deficiencia física, mental o sensorial interactúa con su entorno y se topa con barreras que la limitan o le impiden ejercer sus derechos y libertades.

3.3 Conclusiones

- 1) Como ya hemos observado los distintos puntos de vista respecto a los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales, es muy importante que el Estado tome conciencia del verdadero desamparo que existe ante este grupo social, ellos también necesitan tener un trabajo digno y tener sobre todo ingresos económicos para solventar sus gastos y mantener a su familia, todos merecemos trabajar dignamente lo dice nuestra Constitución y sobre todo que existan oportunidades para todos sin discriminación.

- 2) Podemos llegar a la conclusión también que la sociedad es una pieza muy importante en la inclusión de los discapacitados en los centros laborales, debidos a que por cientos de años ha existido la discriminación y esto influye mucho a la contratación de este grupo social, no solo puede existir la ley sino también hay que aplicarla y hay que contribuir con que se ejecute. Las principales medidas implementadas por el Estado peruano en los últimos años para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad giran alrededor de la emisión de normas que regulan medidas de acción positiva a su favor, la ejecución de programas de empleo temporal y mejora de la empleabilidad, la implementación de un servicio de empleo y acciones de fiscalización.

- 3) Hemos llegado a la conclusión que las personas discapacitadas pueden hacer su trabajo con normalidad y que las empresas tienen que cumplir con ciertos requisitos para su funcionamiento debido a que si contratan a un discapacitado este pueda hacer libremente su trabajo y con las facilidades del caso.

3.4 Recomendaciones

1. Para toda las personas discapacitadas recomendamos que no se rindan que debemos de luchar siempre por nuestros derechos, que salgamos adelante a pesar de las dificultades que se nos presenten en la vida, que si se nos cierra una puerta la otra queda abierta para nuevas posibilidades y nuevos retos en nuestra vida, recuerden que siempre habrá una solución y sobre todo esto solo es una disminución de resultado no es que te impida hacer tu trabajo final, posiblemente tengan algunas lentitudes para hacer las cosas pero no es que no lo puedan hacer del todo.
2. Otra recomendación es que si estamos pasando por falta de trabajo y falta de ingresos y pues el Estado no les da un buen respaldo tenemos que presentar nuestra queja y no quedarnos callados, no solo ante esto sino también ante la discriminación que hasta el día de hoy existe. Como hemos visto, uno de los principales objetivos de un servicio público de empleo es acercar la oferta y la demanda laboral, impulsando la colocación de postulantes en distintos puestos de trabajo ofertados.
3. Como siguiente recomendación podemos decir que luchemos por nuestros sueños y ver la manera de cómo salir adelante, como se ha podido apreciar uno de los principales objetivos de un servicio público de empleo es acerca de la oferta y demanda laboral, impulsando la colocación de postulantes en distintos puestos de trabajo ofertados.

3.5 Fuentes de Información

Duran, C. (2015). Trabajadores con discapacidad: siete datos de debes saber sobre su contratación. *La Ley. El Ángulo Legal de la Noticia*.

Del Pezo. A. (2015). La inclusión laboral en personas con discapacidad auditiva en la empresa GISOL. Artículos relacionados para incluir a las personas con discapacidad física en el campo laboral de las comunitarias, inclusión laboral, el desarrollo social inclusivo en el Ecuador

Romero. C. (2010). Modelos de intervención en el trabajo social. Este capítulo pretende presentar una materia de carácter teórico que modelos de intervención en Trabajo Social, que no pretenden otra cosa que la persona a la que apoya; la forma en que interacción.

Siesa. F. (2004). Sistematización de experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Cómo un núcleo esencial del éxito de este tipo de experiencias es la diversidad, Inclusión de personas con discapacidad intelectual en entornos.

2012 “Capacidad jurídica y discapacidad: el artículo 12 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad”. En: Anuario Facultad de Derecho, pp. 53-28. Consulta: 13 de octubre de 2014.

2009 “Las tensiones de la dignidad humana: conceptualización y aplicación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos”. En SUR, número 11, pp. 41- 63. Consulta: 13 de octubre de 2014.

Constitución Política del Perú. (1993). Perú.

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Congreso de la República del Perú. (2012). Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

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

García Toma, V. (2013). Derechos fundamentales, 2.a edición corregida y aumentada, pp. 182-185. Adrus: Lima

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

Haro Carranza, J. (2008). Derecho laboral público, empleo público o servicio civil. San Marcos: Lima.

Águila, L (2001) *El concepto de discapacidad como problema. En pos de un término más universal, neutro e inclusivo*. La voz latinoamericana de las personas con discapacidad N° 2 Diciembre de 2001. Perú. Consultado el 14 de octubre de 2008.

Ardouin, J (2000) *Motivación y satisfacción laboral*. Universidad de Concepción el día 16 de octubre de 2008.

Ramos, F (1995) *Manual de Psicopatología*. España: Madrid Editorial Mc Graw Hill.

Bravo, H (1996) *Tratado de psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto*. Vol. 1. pp.343-394.

Blum, M (1981) *Psicología Industrial*. México, 2º edición, Editorial Trillas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Los Trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima-centro 2020

Problema	Objetivos	Supuestos	Categoría	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima – centro 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales en el cumplimiento del objetivo de los derechos laborales?</p> <p>¿Como se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como se podría reducir la discriminación?</p> <p>¿Como se desarrollan los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como el Estado puede proteger al trabajador?</p>	<p>Objetivo general Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima 2020.</p> <p>Objetivo específico Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales en el cumplimiento del objetivo de los derechos laborales.</p> <p>Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como se podría reducir la discriminación.</p> <p>Analizar el desarrollo de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales y como el Estado puede proteger al trabajador.</p>	<p>Es importante la protección de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima 2020.</p>	<p>Categoría Necesidad de analizar a los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales</p> <p>Sub - categoría</p> <ol style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la inclusión laboral Reducir la discriminación Protección del estado al trabajador 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentada</p> <p>Método: Inductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Población: 20 abogados litigantes en materia Laboral</p> <p>Muestra: Se toma como muestra a 5 abogados litigantes en materia Laboral</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de Cuestionario con preguntas abiertas</p>

Anexo 2. Guía de Instrumento



Guía de entrevista sobre:

“Los Trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales Lima-centro 2020”.

Autor: Linares Caparachin, Miriam del Pilar

La presente guía de entrevista, será utilizada para determinar si el supuesto planteado en la investigación antes mencionada es verdadera.

Preguntas:

- 1) ¿Cree usted que en la mayoría de las empresas contratan a personas con discapacidad?
- 2) ¿Cree usted que los trabajadores con discapacidad denuncian esta discriminación?
- 3) Según su experiencia, ha visto algún caso de discriminación por discapacidad del trabajador?

- 4) ¿Cree usted que existe la inclusión propiamente dicha en los centros laborales?

- 5) ¿Cree usted que verdaderamente existe la motivación del Estado en el tema de la inclusión?

- 6) ¿Qué considera que debería hacer el estado para que no se vulneren estos derechos?

Anexo: 3 Anteproyecto de Ley

ANTEPROYECTO DE LEY

SUMILLA: LEY QUE TUTELA A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LOS CENTROS LABORALES

ANTEPROYECTO DE LEY NRO: 1

Miriam del Pilar Linares Caparachín, Bachiller en Derecho de la Universidad Alas Peruanas, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú presento el siguiente proyecto de Ley:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La constitución política en su artículo 138° señala que el Poder Judicial tiene como función administrar justicia a nombre del pueblo, ejerciendo su función a través de órganos jerárquicos de acuerdo a la constitución y a las leyes, teniendo el deber de garantizar la tutela procesal efectiva y el debido proceso.

La inclusión no supervisada por el estado a los trabajadores discapacitados; asimismo, para poder ampliar la comprensión de esta problemática hablaremos primero de la discapacidad; según la Organización Mundial de la Salud (2011) respecto a la discapacidad nos dice que es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la investigación. La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En el Perú hay más de 3 millones de personas con discapacidad, contamos con la Ley 29973 donde con esta ley se busca la igualdad de condiciones, promoviendo la inclusión y el desarrollo pleno y efectivo en la vida social,

económica, cultural, política y tecnológica. Asimismo, sería lo ideal que todo lo que contiene dicha Ley se cumpla; sin embargo, no es así, la mayoría de personas discapacitadas no cuentan con trabajo alguno, si bien es cierto hemos mencionado que la discapacidad no es una enfermedad sino una deficiencia, pero la misma sociedad ha hecho que se genere una serie de prejuicios y hasta llegan a la discriminación laboral por las condiciones físicas del trabajador.

Además, si nos enfocamos por sectores que podemos decir de las personas discapacitadas que viven en provincia, sabemos que normalmente las oportunidades de trabajo no son las mismas que las de la ciudad, imaginemos la gran diferencia que existe con las personas discapacitadas.

Por lo tanto, podemos decir que hay un sector de nuestra población desamparada, desprotegida y estas son las personas discapacitadas algunos con profesión y otros sin profesión, pero los dos tipos con fuertes necesidades una problemática que también afecta la economía.

Esta problemática que le compete al Estado por la representación del Ministerio de Trabajo debería de ser un tema de mucha importancia y deberían darle alguna solución al respecto, que no solo se haga caso omiso a la norma, que los empleadores tomen conciencia y vean la manera que haya ciertas capacitaciones para que de alguna manera generen ciertos conceptos positivos sobre las personas discapacitadas en el empleador.

Con respecto a la discriminación sabemos que es un mal que venimos arrastrando décadas atrás; sin embargo, es algo que la misma sociedad podría cambiarlo, con la finalidad de que haya más oportunidades de trabajo sin excluir a nadie por su condición.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa pretende dar un marco legal y claro, con la finalidad de que se tutele a los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO DE LA FUTURA NORMA LEGAL

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida en que, sin irrogar costo alguno al Estado, se fortalecerá la defensa de los derechos humanos y el acceso a la justicia. En tal sentido se propone la aprobación del presente anteproyecto de ley, cuyo objetivo es la tutela de los trabajadores con discapacidad respecto a la inclusión en los centros laborales.

III. FORMULA LEGAL

Teniendo como premisa el derecho de propiedad como bien jurídico protegido, la misma que es de interés del Estado, recordando que el bien jurídico protegido es un derecho fundamental e inherente a todo ser humano como el fin supremo de la sociedad y el Estado. Siguiendo el esquema, nuestra Constitución ampara el derecho de los trabajadores con discapacidad como derecho fundamental, es que se presenta la siguiente fórmula legal:

LEY QUE TUTELA A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LOS CENTROS LABORALES

Artículo único.- Tutela en los casos que se presenten trabajadores con discapacidad

El Juez, en materia laboral, ante la solicitud de un trabajador con discapacidad sobre la vulneración de sus derechos laborales, este debe

tramitado de manera urgente y la respuesta debe ser inmediata, la cual debe ser recíproca en relación a la vulneración recibida.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Disposición Única.- Norma derogatoria y vigencia de la ley

Deróguese y déjese sin efecto toda norma legal que se contraponga con lo señalado en la presente ley, la misma que entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario Oficial El Peruano