



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**“CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA EN LAS
OFICINAS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LIMA
METROPOLITANA - 2019”**

PRESENTADO POR:

Bach. YAYA KOECHLIN, ANTONIO EMANUEL

ASESORES:

Mg. Miranda Miranda, Pablo Felipe
Dra. Hermoza Calero, Jessica Pilar

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS
N° 049-T-2020-UI-FDYCP-UAP**

Visto, se solicita la revisión final del trabajo de Investigación presentado por el bachiller **ANTONIO EMANUEL YAYA KOECHLIN** a fin que se declare expedita para sustentar la tesis titulada **“CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LIMA METROPOLITANA – 2019”**.

CONSIDERANDO:

Primero: El Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

Segundo: De la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe del asesor metodológico Mag. Pablo Felipe Miranda Miranda de fecha 10 de Febrero de 2020 y el informe del asesor temático Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero de fecha 10 de Febrero de 2020, quienes señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

Tercero: Asimismo, el presente trabajo ha sido revisado por el programa Antiplagio Turnitin asignando un índice de similitud del **24%**.

DICTAMEN:

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido del bachiller, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **“CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LIMA METROPOLITANA – 2019”**, debiendo el interesado continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 20 de Febrero de 2020.

Atentamente.-



DR. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES
Jefe de la Unidad de Investigación FDYCP

INFORME N° - PFMM¹-T²-2020

AL : **Dr. Jesús Manuel Galarza Orrilla**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Pablo Felipe Miranda Miranda**
Docente Asesor Temático
Código N° 0157701

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 0238-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : **YAYA KOEHLIN, ANTONIO EMANUEL**

TÍTULO : CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LIMA METROPOLITANA – 2019

FECHA : **10 de febrero de 2020**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de su conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación consideramos que es correcto para ser investigado.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática³
- Delimitación de la Investigación
- Problemas de la Investigación
- Objetivos de la Investigación
- Supuesto y categorías.

¹ Sigla de los nombres y apellidos del docente asesor.

² Tesis.

³ Es necesario argumentar cada aspecto del trabajo de investigación desarrollado por el bachiller, toda vez que es publicado en el Repositorio Institucional, incluyendo los informes de los asesores.

- Metodología de la investigación
- Justificación e importancia de la investigación

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación
- Bases Teóricas
- Bases Legales
- Definición de Términos Básicos

Los antecedentes son muy pertinente y apropiados al tema de investigación los cuales muestran que existen trabajos previos, así mismo las bases legales son pertinentes y el desarrollo de las bases teóricas evidenciándose el desarrollo de cada categoría de la investigación.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis e Interpretación de instrumento.
- Discusión de Resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Fuentes de información

Se ha desarrollado correctamente el análisis, interpretación y la discusión de los resultados de la tesis.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Instrumento(s)

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos)

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto temático considero que el bachiller Yaya Koechlin, Antonio Emanuel ha realizado **la tesis** conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



INFORME N° - JPHC¹-T²-2020

AL : **Dr. Jesús Manuel Galarza Orrilla**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dra. Jessica Pilar Hermoza Calero**
Docente Asesora Metodológica
Código N° 054156

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 0238-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER : **YAYA KOEHLIN, ANTONIO EMANUEL**

TÍTULO : CAPACITACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LIMA METROPOLITANA – 2019

FECHA : **10 de febrero de 2020**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación consideramos que es correcto para ser investigado.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática³
- Delimitación de la Investigación
- Problemas de la Investigación
- Objetivos de la Investigación
- Supuesto y categorías.

¹ Sigla de los nombres y apellidos del docente asesor.

² Tesis.

³ Es necesario argumentar cada aspecto del trabajo de investigación desarrollado por el bachiller, toda vez que es publicado en el Repositorio Institucional, incluyendo los informes de los asesores.

- Metodología de la investigación
- Justificación e importancia de la investigación

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación
- Bases Teóricas
- Bases Legales
- Definición de Términos Básicos

Los antecedentes son muy pertinente y apropiados al tema de investigación los cuales muestran que existen trabajos previos, así mismo las bases legales son pertinentes y el desarrollo de las bases teóricas evidenciándose el desarrollo de cada categoría de la investigación.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis e Interpretación de instrumento.
- Discusión de Resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Fuentes de información

Se ha desarrollado correctamente el análisis, interpretación y la discusión de los resultados de la tesis.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Instrumento(s)

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos)

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto **metodológico** considero que el bachiller Yaya Koechlin, Antonio Emanuel ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Jessica Pilar Hermoza Calero.

Dedicatoria

A mis hijos y grandes maestros Rafaella Sofía y Santiago Alonso, que han sido mis principales fuentes de inspiración para desarrollar este trabajo de investigación.

Agradecimientos

En primer lugar, a mi madre Sofia, quien supo ser siempre padre y madre para mí, brindándome su total apoyo y confianza en cada nuevo reto de mi vida, a mi esposa Rocío por ser mi mejor consejera y compañera de mil batallas, y a Dios, por mostrarme el camino siempre con su interminable bondad y amor, y por concederme salud y bienestar.

Reconocimiento

A mis docentes y casa universitaria por brindarme la oportunidad de lograr me profesionalmente y por su invaluable apoyo a lo largo de toda mi formación profesional.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Resumen	07
Abstract	08
Introducción	09
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2 Delimitación de la Investigación	14
1.2.1. Delimitación Espacial	14
1.2.2. Delimitación Social	15
1.2.3. Delimitación Temporal	15
1.2.4. Delimitación Conceptual	15
1.3 Problema de Investigación	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos	16
1.4 Objetivos de la Investigación	16
1.4.1. Objetivo General	16
1.4.2. Objetivos Específicos	16
1.5 Supuesto y categorías	17
1.5.1. Supuesto	17
1.5.2. Categorías	17
1.5.3. Definición conceptual de las categorías	17
1.5.3.1 Definición Operacional de las categorías (operacionalización)	19
1.6 Metodología De La Investigación	20
1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación	20
a) Tipo de investigación	20
b) Nivel de Investigación	20
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	20
a) Método de la investigación	20
b) Diseño de investigación	20
1.6.3. Población y muestra de la Investigación	21
a) Población	21

b) Muestra	21
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	21
a) Técnicas	21
b) Instrumentos	22
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación	22
a) Justificación	22
b) Importancia	22
c) Limitaciones	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.2. Bases Legales	31
2.3. Bases Teóricas	48
2.4. Definición de términos básicos	72
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	76
3.1. Interpretación de Instrumento	76
3.2. Discusión de Resultados	87
3.3. Conclusiones	92
3.4. Recomendaciones	94
3.5. Fuentes de Información	96
ANEXOS	102
Anexo 1: Matriz de Consistencia	102
Anexo 2: Instrumento Guía de Entrevista	103
Anexo 3: Fichas de Validación del Instrumento	106
Anexo 4: Proyecto de Ley	108

Resumen

El presente trabajo de investigación propone una modificatoria del artículo 70.2 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a fin de incluir como una de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED, la implementación de la capacitación técnico productiva, como herramienta que les permita a las personas con discapacidad insertarse en el campo laboral, debido a que actualmente existe un alto índice de personas con discapacidad que no forman parte de la población económicamente activa del país, lo que les impide poder desarrollarse en igualdad de oportunidades, tanto económica como socialmente.

Este planteamiento surge en virtud de que el espíritu de creación de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED, es ser su principal nexo o contacto con el Estado; por la cercanía de estas Oficinas, la capacitación en las mismas resulta una alternativa viable y eficiente, al haber quedado demostrado en nuestro estudio, que la accesibilidad termina siendo un factor determinante por el cual las personas con discapacidad no concluyen su educación básica regular y mucho menos tienen acceso a algún tipo de capacitación técnica o superior.

El presente estudio se basa en los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los jefes encargados de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED de Lima Metropolitana, así como estadísticas e información adicional sobre el particular, recabada de distintas Instituciones especializadas.

Palabras clave:

Persona con Discapacidad, Discriminación, Inclusión laboral.

Abstract

The present investigation work proposes an amendment to Article 70.2 of Law No. 29973, General Law of the People with Disabilities, in order to include as one of the functions of the Municipality Office of Attention for People with Disabilities - OMAPED, the implementation of the productive technical training of the same course, as a tool that allows them to be inserted in the labor field, because currently there is a high rate of people with disabilities who are not part of the economically active population of the country, which prevents them from being able to develop in equal opportunities, both economically and socially.

This approach arises by virtue of the fact that the spirit of the creation of the Municipal Offices of Attention for People with Disabilities - OMAPED, is that they are the main link or contact between the State and this group of people. In this sense, due to the proximity of these Offices, the training in them is a viable and efficient alternative, since it has also been demonstrated in our study that accessibility ends up being a determining factor why people with disabilities do not conclude their regular basic education and much less have access to some type of technical or higher training.

The present study is based on the results obtained from the interviews carried out with the heads of the Municipal Offices of Attention for People with Disabilities - OMAPED of Metropolitan Lima, as well as statistics and additional information on the subject, collected from different specialized institutions.

Keywords:

Person with Disabilities, Discrimination, Labor Inclusion.

Introducción

A lo largo del tiempo, las personas con discapacidad han sufrido enormes inconvenientes y dificultades para poder insertarse en la sociedad y desenvolverse en las mismas condiciones e igualdad de oportunidades que las personas sin discapacidad. Poder estudiar, trabajar y recrearse de manera plena e integrada en la sociedad, no ha sido una tarea fácil; ha sido mas bien gracias a su esfuerzo, perseverancia y transcurrir del tiempo, así como por la lucha de quienes los representan, que han podido obtener igualdad de derechos y oportunidades reconocidas mediante convenios y tratados internacionales.

En el Perú, en los últimos años hemos tenido importantes avances en aras de poder brindarles a las personas con discapacidad una sociedad integradora y con oportunidades. La promulgación de la Ley N° 29973 en el año 2012, es uno de los pilares de esta lucha, con la que se busca establecer un marco legal que genere los mismos derechos para las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos enmarcados en la legislación tanto nacional como internacional, el índice de desempleo de las personas con discapacidad en el Perú es alarmante; en nuestro país, de 100 personas con discapacidad, solo 20 forman parte activa de la economía, es decir, trabajan o buscan insertarse laboralmente, las otras 80 personas viven fuera de la población económicamente activa, debido principalmente a la falta de estudios y capacitación necesarias. Así también, de cada 100 personas con discapacidad, en promedio 45 terminarán solo la primaria, 25 la secundaria, 10 tendrán estudios superiores y el resto tendrán otro tipo de estudios. Con estos niveles educativos y de capacitación tan bajos, será muy difícil poder alcanzar la integración y realización que se espera lograr en este grupo de personas.

Nuestras políticas, planes y programas no están teniendo los efectos ni resultados esperados, motivo por el cual, en el presente proyecto de investigación, analizaremos la problemática y los elementos que la conforman,

proponiendo alternativas de solución, a fin de sumarle a esta lucha una herramienta más, que le permita alcanzar sus objetivos.

El presente proyecto de investigación está compuesto por tres capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El capítulo I desarrolla el planteamiento del problema, conteniendo la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación en sus niveles social, espacial, temporal y conceptual; la formulación del problema de investigación, problema general y problemas específicos: Asimismo, desarrolla los objetivos, tanto general como específicos; la justificación de la investigación y sus limitaciones.

El referido capítulo desarrolla además la metodología, diseño, tipo y nivel, enfoque y el método del trabajo de investigación, así como la población y muestra; las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, finalizando con los criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos.

Por su parte, el capítulo II, desarrolla el marco teórico, conteniendo los antecedentes del estudio de investigación, así como las bases legales, teóricas, y la definición de términos básicos.

El capítulo III, desarrolla el análisis e interpretación de los resultados, el mismo que comprenderá la discusión de resultados, arribando a las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se consideran los siguientes anexos: la matriz de consistencia, la guía de entrevista, la ficha de validación del instrumento y un anteproyecto de ley.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A lo largo del tiempo el concepto de discapacidad ha ido cambiando en un sentido inclusivo; no obstante, las personas con discapacidad han sido víctimas de exclusión y marginación por parte de la sociedad, convirtiéndose actualmente en uno de los grupos más vulnerables. En el día a día, este grupo de personas enfrenta grandes barreras actitudinales, estructurales, sociales y económicas, lo que no les permite poder desarrollarse en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto de las personas.

“Existe una relación directa entre el modo de producción y las ideas y experiencia de discapacidad. La tecnología puede servir para capacitar o para discapacitar aún más a las personas, y los intereses profesionales han demostrado ser una de las mayores barreras para las personas discapacitadas”. (Barnes C, 2010, pag. 59-76)

En esta cita Barnes trata de explicar la relación entre la actividad productiva apoyada en la tecnología y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, siendo ésta el mayor obstáculo para su inclusión y desarrollo.

“Como seres humanos, la mayoría de nosotros no puede pretender que nuestras deficiencias sean irrelevantes, dada la gran influencia que ejercen en nuestra vida. Las barreras externas discapacitantes pueden crear situaciones sociales y económicas desventajosas, pero la experiencia subjetiva de nuestro cuerpo también forma parte de nuestra realidad cotidiana. Tenemos que hallar un modo de integrar la deficiencia en nuestra experiencia total y en la percepción de nosotros mismos en beneficio de nuestro propio bienestar físico y emocional y, además, de nuestra capacidad individual y colectiva para luchar contra la discapacidad.” (Crow, 1997)

En esta cita, según Crow, las personas con discapacidad no pueden suponer o esperar que sus limitaciones resulten irrelevantes en vista del impacto que estas les suponen a sus vidas. Por el contrario, deberán buscar los elementos y las herramientas necesarias que les permitan tener el bienestar físico y emocional necesario, con la finalidad de luchar contra su discapacidad de manera tanto colectiva como individual.

Según Guzmán, “pese a que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene sus raíces en el modelo social, sus fundamentos éticos están estrechamente ligados al modelo de la diversidad, que es una evolución del modelo social. Bajo su punto de vista, la importancia de la aparición de este submodelo es primordial, pues el modelo de la diversidad propone fundamentos éticos que trascienden el ámbito de los Derechos Humanos, algo que no ocurre en el modelo social” (Guzmán, F.; Toboso, M. y Romañach, J. 2010, p. 20)

En esta cita, Guzmán nos habla sobre un nuevo modelo para tratar la discapacidad, el modelo de la diversidad, que sería según su análisis, la evolución del ya conocido modelo social.

“La economía, a través de la organización social del trabajo, desempeña un papel clave en la producción de la categoría de discapacidad, y en la determinación de las respuestas de la sociedad a las personas discapacitadas. La opresión a la que éstas se enfrentan tiene sus raíces en las estructuras económicas y sociales del capitalismo, que por sí mismas producen racismo, sexismo, homofobia, y discapacidad. Durante todo el siglo XX el trabajo se ha organizado en torno a dos principios: la obtención del máximo beneficio y la competitividad entre los trabajadores individuales. Inevitablemente las personas discapacitadas han sufrido las consecuencias de esta organización, experimentando la exclusión del mercado de trabajo, la desvalorización y la marginación social.” (Oliver, 1998)

De la cita de Oliver se desprende que la discriminación que actualmente padecen las personas con discapacidad se remonta a las estructuras económicas y sociales de capitalismo, de ahí que la discapacidad se relacione con aquellos que no producen y son menos productivos que el resto de las personas en el mercado laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe mundial sobre la discapacidad del año 2011, indica que existen cerca de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa aproximadamente el 15% de la población mundial.

En el Perú, las personas con distintos tipos de discapacidad son un grupo importante de personas en situación de vulnerabilidad, con pocas oportunidades laborales debido a las barreras y/o limitaciones a las que se enfrentan diariamente.

“Según los resultados del Censo Nacional 2017, en el Perú existen 3 millones 51 mil 612 personas con discapacidad, que representa 10,4% del total de la población en el país (31'237.385). De este grupo, el 48,3% tiene dificultad para ver; el 15,1% para moverse o caminar; el 7,6% para oír; el 4,2% para aprender o entender; el 6,3% presenta problemas para relacionarse con las demás personas. Además, el 18,2% de las personas con habilidades especiales posee dos o más tipos de discapacidad. En cuanto al género, el 57% del total de personas con discapacidad son mujeres (1'739.111), mientras que el 43% restante son varones (1'312.433).” (INEI, 2017)

En una entrevista realizada por el diario “Gestión” de Lima (24/01/2016) a Jorge Rodríguez Lava, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Continental, indico que solo 2 de cada 10 personas con discapacidad tienen acceso a un empleo; asimismo, señaló que esta baja empleabilidad se debe a la baja calificación con la que cuentan muchas de las personas con discapacidad.

Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), son los órganos de gobierno más cercanos a la población que se encargan de promover el bienestar integral de las personas con diversos tipos de discapacidad de su localidad, quienes recurren a estas oficinas en busca de

distintos servicios y/o beneficios, entre ellos un programa de inserción laboral que tenga como finalidad la ubicación de personas con discapacidad a empleos.

En ese sentido, las personas con discapacidad física son las que acuden en mayor porcentaje para ser inscritos en la bolsa laboral; sin embargo, tienen pocas probabilidades de ser incluidos laboralmente en empresas privadas y públicas debido a diversos factores, dentro de los cuales se encuentra la falta de capacitación y competencias.

Al respecto, podemos mencionar que menos del 10% de los gobiernos locales poseen las herramientas necesarias para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad. No obstante, para revertir esta situación, se debe informar y capacitar a los mismos, al ser éstos las primeras instancias de contacto e información a las que pueden recurrir las personas con discapacidad y las empresas.

Al hablar de inclusión, hablamos de la participación de todas las personas en todos los aspectos y niveles de la sociedad; inclusión no solo es aceptar a los grupos de personas en desventaja como pueden ser las personas con discapacidad, sino también tener una mayor conciencia de la real importancia de su responsabilidad sensibilizadora y de su interacción con ellos, y así proporcionar las herramientas y oportunidades suficientes para que tengan una vida digna con posibilidades de desarrollo.

Por lo antes expuesto, resulta importante investigar cuales son los motivos de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana, y si la falta de capacitación técnico productiva, puede ser uno de estos.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Para el estudio y análisis del presente trabajo de investigación tomamos como referencia a las personas con discapacidad y a las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana.

1.2.2. Delimitación social

En la presente investigación, son objeto de estudio y análisis las personas encargadas de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana.

1.2.3. Delimitación temporal

El periodo en que se desarrolla la investigación es en el año 2019.

1.2.4. Delimitación conceptual

Capacitación Técnico-Productiva:

“La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de la cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos. Asimismo, contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral.” (MINEDU, 2019)

Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED):

“Las OMAPED son las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad y es un servicio que las municipalidades brindan a sus vecinos en situación de discapacidad. En estas oficinas las personas con discapacidad podrán registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades. También se informará sobre actividades

que los municipios realicen a favor de dichos vecinos. Los municipios como gobiernos locales tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de sus ciudadanos. Por tanto, deben facilitar y promover la adecuada concertación entre las necesidades de los vecinos con discapacidad y las instituciones que ofrecen servicios, promoviendo así su integración.” (Infodis, 2019)

1.3 Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cómo se desarrolla la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019?

1.3.2. Problemas específicos

A.- ¿Cómo se da el acceso a la educación en las personas con discapacidad?

B.- ¿Es necesario incluir la capacitación técnico productiva en el artículo 70.2, de la Ley 29973, dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad?

C.- ¿De qué manera las cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973 no se cumplen por falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar de qué manera se desarrolla la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

A.- Analizar el acceso a la educación en las personas con discapacidad.

- B.- Conocer la necesidad de incluir la capacitación técnico productiva en el artículo 70.2, de la Ley 29973, como una de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad.
- C.- Analizar de qué manera las cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973 no se cumplen por falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad.

1.5 Supuesto y categorías

1.5.1. Supuesto

Es deficiente la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019.

1.5.2. Categorías

1.5.3. Definición conceptual de las categorías

1. Categoría principal:

Capacitación Técnico Productiva en las personas con discapacidad.

“Es una forma de educación que está orientada a la adquisición y al desarrollo de competencias laborales y empresariales con una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de una cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral”. (MINEDU 2019)

Sub categorías:

a. Acceso a la educación de las personas con discapacidad.

“El artículo 24 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas discapacitadas estipula que “los Estados Parte asegurarán que las personas discapacitadas puedan acceder a una enseñanza primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con los demás y en las comunidades en que vivan”. (UNESCO 2019)

b. Funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2, de la Ley 29973.

“La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) tiene las siguientes funciones: a) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad. b) Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad. c) Participar de la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. d) Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad. e) Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local. f) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella. g) Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia. h) Administrar el Registro Municipal de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad. i) Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.” (Ley 29973 - 2012)

c. Cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973.

“Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.” (Artículo 49 de la Ley 29973)

1.5.3.1 Definición operacional de las categorías (operacionalización)

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Items
<p>Capacitación Técnico Productiva en las personas con discapacidad.</p>	<p>“La capacitación técnico productiva es una forma de educación que está orientada a la adquisición y al desarrollo de competencias laborales y empresariales con una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de una cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos. Así también, contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de la Educación Básica. Se rige por los principios dispuestos en los artículos 40° al 45° de la Ley General de Educación N° 28044.” (MINEDU 2019)</p>	<p>Analizar la falta de capacitación técnico productiva en las personas con discapacidad resulta fundamental, en razón de que este tipo de capacitación se caracteriza por ser de corto plazo, práctica y dinámica, además de estar dirigida a las personas que buscan insertarse rápidamente al mercado laboral, en base a la adquisición de nuevas competencias.</p> <p>Este tipo de capacitación permitiría que las personas con discapacidad, adquieran nuevas competencias laborales con la finalidad de insertarse en el mercado laboral de manera dinámica y efectiva</p>	<p>a. Acceso a la educación de las personas con discapacidad.</p> <p>b. Funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2, de la Ley 29973.</p> <p>c. Cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted cree que hay una escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana? ¿Por qué? 2. ¿Cuál de estos 3 factores (falta de capacitación, accesibilidad y discriminación) cree usted, es el más importante que dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana? ¿Por qué? 3. ¿Cree usted que las cuotas de empleo establecidas en el artículo 49 de la Ley 29973 no se cumplen por la falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad? ¿Por qué? 4. ¿Cree usted que nuestra sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué? 5. ¿Cree usted que implementar un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad? ¿Por qué? 6. ¿Cree usted que el Estado cumple eficientemente sus funciones y políticas a fin de incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué? 7. ¿Qué características cree usted que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? Mencione los tres factores que considere más importantes. 8. ¿Qué duración considera usted que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? ¿Por qué? 9. ¿Cree usted que la implementación de capacitación técnico productiva debería incluirse dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2 de la Ley 29973? ¿Por qué? 10. ¿Cuáles cree usted deberían ser los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? Mencione los tres más importantes

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo de la investigación. - Nuestra investigación es de tipo básica, ya que la obtención y recopilación de datos nos permitirá ir desarrollando una base de conocimiento que ira complementando la información ya existente.

“Es la que no tiene propósito aplicativo inmediato, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.” (Carrasco, 2017, p. 43).

b) Nivel de la investigación. - El nivel de nuestra investigación es del tipo descriptivo, en vista de que tiene como objetivo la observación y descripción de ciertas características de una población en particular, el de las personas con discapacidad.

“Identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudios, respondiendo las preguntas ¿Cómo es?, ¿Cuáles son?, ¿Dónde están?, ¿Cuántos son?, etc.” (Carrasco, 2017, p. 50).

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

“Es un proceso inductivo cuando luego de analizar un conjunto de hechos concretos particulares se llega a conclusiones generales.” (Carrasco, 2017, p. 270)

Nuestro método de investigación es el inductivo, desarrollando el tema desde lo particular hacia lo general, ello en base a la observación y el estudio de hechos reales a fin de llegar a una conclusión.

b) Diseño de investigación

“El diseño como plan o sistema de procedimientos y técnicas que guían la formulación del problema, así como todas las operaciones tácticas para darles respuestas y verificar la hipótesis.” (Carrasco. 2007, p. 58).

El diseño de nuestra investigación es el de la Teoría Fundamentada, en razón de que nuestra teoría se basará en los datos y la información recolectada.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito especial donde se desarrolle el trabajo de investigación.” (Carrasco, 2017, p. 37).

La población en nuestra investigación son los 43 jefes de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana.

b) Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ellas.” (Carrasco, 2017, p. 37).

La muestra en nuestra investigación serán 7 jefes de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

“Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador.” (Carrasco, 2017, p. 274).

La técnica a usarse para la recopilación de información en el presente trabajo de investigación es la entrevista.

b) Instrumentos

“Cumplen roles muy importantes en la recogida de datos, y se aplican según la naturaleza y características del problema y la intencionalidad del objeto de investigación.” (Carrasco, 2017, p. 334).

El instrumento a usarse para la recopilación de información en el presente trabajo de investigación es la guía de entrevista, la misma que está compuesta de 10 preguntas abiertas.

“La guía de entrevista es el instrumento, la herramienta que sirve a la técnica de la entrevista, que consiste en una hoja simple impresa o no impresa que contiene las preguntas al formular al entrevistado, en una secuencia determinada.” (Palacios, Romero y Ñaupas, 2014, p.223).

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica por la necesidad de conocer e identificar los elementos sociales y materiales que influyen en el bajo índice de las personas con discapacidad que forman parte de la población económicamente activa.

b) Importancia

La importancia del presente trabajo de investigación radica en buscar alternativas de solución que le permitan a este grupo de personas poder educarse y capacitarse, lo que redundará en tener mayores posibilidades de crecimiento y desarrollo en lo económico, personal y profesional, contribuyendo con ello a su inserción laboral y social en igualdad de condiciones y oportunidades.

c) Limitaciones

“Quien menciona algunas posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo. Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle

confiabilidad. Hay muchas investigaciones que por falta de auspicios económicos se ralentizan” (Ñaupas, 2014, p. 165).

Geográfica

El presente trabajo de investigación tiene como limitaciones la distancia y acceso geográfico de todas las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad a nivel nacional, por lo que el presente trabajo se circunscribe a la ciudad de Lima Metropolitana.

Económicas

Así también, lo económico es una limitación muy importante ya que esta investigación no será subvencionada por el Estado ni por el sector privado. Del mismo modo, no fue posible acceder a artículos de revistas indexadas por su alto costo.

Fuentes de Información

Otra limitación para la presente investigación fue la no obtención de respuesta por parte de los jefes de las distintas Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana, lo que no nos permitió tener una mayor población y fuente para recabar información.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, haremos mención de algunos antecedentes de estudios a nivel internacional y nacional relacionados a las personas con discapacidad, lo que nos permitirá tener un panorama más amplio del tema de investigación y su problemática:

2.1.1. Antecedentes internacionales

González (2018) en su tesis: *“Diseño de un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el centro de oportunidades de Barranquilla”* (Trabajo de investigación presentado como opción de grado para optar al título de Magister en Gestión de las Organizaciones). Universidad Autónoma del Caribe, Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Maestría en Gestión de las Organizaciones. Barranquilla, Colombia.

En este trabajo de investigación, se trazó como objetivo general diseñar un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el Centro de Oportunidades de Barranquilla.

Como conclusión de la investigación, se determinó que el diseño de un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el Centro de Oportunidades de Barranquilla, generaría un gran impacto, no solo en la población con discapacidad, sino también en la dinámica empresarial y productiva, así como a la sociedad en general al convertirse en un ejemplo de respeto hacia la diferencia y la diversidad, y en lo valioso que resultaría realizar ajustes razonables que validen la participación de todas las personas sin importar sus condiciones.

Así también, se convertiría en fuente de motivación para que otras empresas apuesten por procesos inclusivos, toda vez que contarían con herramientas, lineamientos, procedimientos, formatos y recomendaciones específicas que facilitarían dicho proceso.

Pérez (2018) en su tesis: *“El Teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral para las personas con discapacidad: Percepciones en la ciudad de Medellín”* (Investigación realizada para optar por el título de Maestría en Derecho) Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Maestría en Derecho y Ciencias Políticas. Medellín, Colombia.

En este trabajo de investigación, se trazó como objetivo general analizar el teletrabajo como una posibilidad de empleo para las personas con discapacidad a partir de las percepciones de empleadores y personas con discapacidad en la ciudad de Medellín.

Se llegó a la conclusión que, este trabajo no está al alcance de todas las personas con discapacidad, ya que para ello se requiere de una capacitación especial, por ende, se deberá pensar en otras alternativas para superar los factores de exclusión laboral que tienen que enfrentar las personas con discapacidad.”

Monterrosa y Olea (2017) en su tesis: *“Propuesta de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva en el sector gastronómico en el centro histórico de la ciudad de Cartagena de Indias D.T y C”* (Trabajo de grado para optar por el Título de Administrador de Empresas) Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Administración de Empresas. Cartagena de Indias D.T. y C., Colombia.

En este trabajo de investigación, se trazó como objetivo general diseñar un programa de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva en el sector gastronómico en el centro histórico de la ciudad de Cartagena de Indias, que contribuya a su integración socio laboral y al mejoramiento de su calidad de vida.

Como conclusiones de la investigación, se determinó que la educación y la formación era una de las tareas pendientes para las entidades tanto públicas como privadas en Colombia, ya que, de acuerdo con cifras del Ministerio de Trabajo de este país, el 31,6% de la población con discapacidad no había recibido ningún tipo de formación laboral, y eso se debe a que el 22,5% de las personas con discapacidad padecía de analfabetismo y no había recibido ningún tipo de instrucción.

Llaguno (2014) en su tesis: *“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”* (Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial) Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Carrera de Psicología Industrial. Quito, Ecuador.

En este trabajo de investigación, se trazó como objetivo general, determinar cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.

Como principales conclusiones de la investigación, se demostró que existe igualdad de género a nivel de la población investigada. Así mismo, se evidencio que no todas las empresas cumplían con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el Artículo número 47, referido a la inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad.

También se evidenció que no se ha implementado en las empresas un programa de capacitación específico para el personal con discapacidad. Tampoco se ha implementado por parte de las empresas, un manual de funciones dirigido especialmente al personal con discapacidad, y tampoco se encuentra establecido como política interna.

Finalmente, fue posible advertir que a las personas con discapacidad se les dificulta acceder a un empleo, ya que, como requisito en la actualidad, se exige un bachillerato o estudios de tercer nivel. Por ende, para este sector de la población, la formación académica resulta un limitante, pudiendo en su mayoría acceder solo a cargos operativos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Zevallos (2017) en su tesis: *“La vulneración del principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”* (Tesis para obtener el título profesional de abogada) Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho. Lima, Perú.

En este trabajo de investigación se tuvo como objetivo general, determinar de qué forma se vulneran los principios de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el Perú, en el ámbito laboral.

Como principales conclusiones de la investigación, se determinó que, al no haber una concientización social con respecto a la discapacidad, este grupo de personas se ve excluido al no ser tratado de la misma manera que una persona sin discapacidad, vulnerando así sus derechos a la igualdad.

En el ámbito laboral, tampoco cuentan con las mismas oportunidades laborales que el resto de las personas que no presentan ninguna discapacidad, pues las empresas no los consideran aptos para un puesto laboral.

Así también, se observó que el Estado busca incluir laboralmente a las personas con discapacidad mediante el Ministerio de Trabajo, sin tener en cuenta que muchas de las personas con discapacidad viven en pobreza y no tienen acceso a esta información, al no contar con internet o los recursos necesarios para acercarse al Ministerio de Trabajo en busca de una plaza laboral.

Finalmente, si bien en el artículo 83° de la Ley 29973 se establecen multas como sanciones por el incumplimiento de la cuota laboral, los esfuerzos del Estado no son suficientes pues no existe una supervisión eficiente sobre su cumplimiento, ni tampoco se hace un seguimiento de las personas con discapacidad que ya se encuentran laborando, con la finalidad de verificar que cuenten con los beneficios de ley establecidos, así como ambientes adecuados para que puedan desenvolverse de manera inclusiva.

Panta (2017) en su tesis: *“La institucionalización de las políticas públicas sobre discapacidad: el caso de la OMAPEDS en Lima Metropolitana”*. (Tesis para optar el grado de Magister en Sociología con mención en Estudios Políticos) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado. Lima, Perú.

En este trabajo de investigación, se trazó como objetivo general determinar los índices de formalidad que han alcanzado las oficinas municipales encargadas de atender las necesidades de las personas con discapacidad de su localidad, y el nivel de institucionalidad de las políticas públicas que se han alcanzado en esta materia. Por otro lado, el estudio también consideró el análisis de la eficacia y eficiencia del marco legal vigente y su impacto en la instalación de estas oficinas.

Como principales conclusiones de la investigación, se comprobó que las municipalidades de Lima Metropolitana no han alcanzado el grado de institucionalidad esperado que permita la realización de su cometido. Después de 14 años de creadas las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPED, los resultados evidenciaron que el marco legal

que permitió su creación no ha podido conseguir que los municipios se interesen en la atención de las necesidades y problemática de las personas con discapacidad. Por ende, tampoco han cumplido con la formulación de políticas públicas y programas sociales para sus necesidades de manera eficiente y eficaz.

Así también, el presente estudio demostró que las personas encargadas de gestionar las cuestiones relativas a la discapacidad desde las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPED no están debidamente capacitadas en el conocimiento de esta materia, como consecuencia de ello, no se encuentran en condiciones de realizar esas funciones, lo que les impide desarrollar adecuadamente la realización de sus actividades.

Finalmente, se concluyó que la ausencia de programas y servicios que deberían atender las necesidades de las personas con discapacidad, dejan en claro que los recursos destinados anualmente en los presupuestos de cada municipalidad no están dando los resultados esperados. Es así que, los resultados obtenidos, se encuentran bastante lejos de atender los problemas y necesidades de las personas con discapacidad.

Dueñes & Rodríguez (2017) en su tesis: *“Propuesta de modificación del artículo 38° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto del derecho humano de acceso y permanencia de las personas con Discapacidad a las instituciones públicas de educación superior universitaria”* (Tesis para optar el título profesional de abogado) Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Académico Profesional de Derecho. Trujillo, Perú.

En el presente trabajo de investigación, se trazó como objetivo general determinar si es necesaria la modificación del artículo 38 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto del derecho humano de acceso y permanencia de las personas con discapacidad a las instituciones públicas de educación superior universitaria.

Como principales conclusiones de esta investigación, se determinó que resulta necesaria la modificación del artículo 38 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en relación al derecho a la educación universitaria del estudiante con discapacidad, dado que su redacción legislativa no garantiza una presencia importante de las personas con discapacidad en la educación universitaria; adicionalmente permite altos índices de deserción, lo que repercute en una vulneración a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

Así también, como una de las principales conclusiones se determinó que la deserción universitaria de los alumnos con discapacidad se debe mayormente a la falta de condiciones que faciliten su proceso formativo, como la falta de accesibilidad, el diseño curricular y una metodología inadecuada.

Adicionalmente, es preciso señalar que existe una desarticulación entre la educación secundaria y la educación universitaria, lo que impide que se incremente el número de estudiantes con discapacidad en este nivel educativo. Es por tanto, imprescindible la capacitación de docentes para atender a estudiantes con discapacidad, a fin de fortalecer sus competencias y elaborar adaptaciones curriculares, las mismas que son consideradas estrategias fundamentales para atender la diversidad.

Finalmente, se llegó a la conclusión de que la falta de sensibilización está conllevando a la existencia de barreras actitudinales como la indiferencia, el rechazo y la subestimación hacia los estudiantes con discapacidad, por ello, resulta fundamental la implementación de centros de apoyo para estudiantes con discapacidad con el fin de asegurar su adecuada formación profesional en el proceso educativo y de esta manera poder reducir su alto índice de deserción, apoyándolos en su orientación y capacitación laboral.

Marchán (2018) en su tesis: “Estudio sobre la situación socio laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión”

(Tesis para optar el título profesional de economista) Universidad Nacional de Piura, Facultad de Economía, Escuela Profesional de Economía. Piura, Perú.

Como objetivo general de este trabajo de investigación, se tuvo el de analizar la situación socio laboral de las personas con discapacidad en edad de trabajar del distrito de Piura, identificando además sus necesidades, así como los principales obstáculos que dificultan su acceso al empleo y de esa forma proponer medidas que promuevan su inclusión socio laboral.

Como principales conclusiones de la investigación tenemos que las situaciones de participación en las prestaciones de salud, pensiones, educación y capacitación laboral son desfavorables para la población laboral piurana con discapacidad en relación con la población laboral nacional. Así también, se pudo determinar que las personas con discapacidad del distrito de Piura se sitúan en una posición muy desventajosa en el mercado laboral, ya que sus niveles de participación laboral son considerablemente más bajos en relación con la población nacional.

Se concluyó además que la discapacidad es la principal variable de discriminación sobre las perspectivas de participación educativa, laboral, económica y social de la persona con discapacidad, siendo las limitaciones propias de su discapacidad la causa inicial de su inactividad económica, desempleo, bajo nivel educativo y de su bienestar social poco satisfactorio.

Finalmente, se concluyó que no se han identificado o encontrado planes, programas, proyectos o acciones de políticas efectivas en el ámbito local que promuevan los procesos de inclusión educativa, social, económica, laboral y productiva de las personas con discapacidad.

2.2. Bases legales

En este acápite, desarrollaremos la legislación existente tanto a nivel internacional como nacional, relacionada a las personas con discapacidad, cuya finalidad es que puedan lograr un desarrollo integral y su inclusión sin discriminación en la sociedad, en igualdad de condiciones y oportunidades.

2.2.1 Bases legales internacionales

En lo referido a la legislación internacional relacionada a las personas con discapacidad, podemos comentar las siguientes:

Declaración universal de los derechos humanos de 1948

Esta Declaración marco un hito en la historia del mundo en el tema de los derechos humanos, fue creada por representantes de todo el mundo con distintos conceptos jurídicos y culturales, se establecen por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en todo el mundo.

Esta declaración en sus artículos 1ro y 7mo nos menciona lo siguiente:

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

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

Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999

Esta convención internacional, fue aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA), con la finalidad de darles protección jurídica a las personas con discapacidad. En esta convención se define la discapacidad como:

Artículo.1° “una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de

la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”

Como objetivo principal de la presente Convención, se estableció:

Artículo 2° “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación existentes contra las personas con discapacidad y generar así, su plena integración en la sociedad con igualdad de oportunidades.”

Así mismo, esta convención señalo en su artículo 2, como una de sus áreas prioritarias, la prevención y la detección temprana, así como la sensibilización y educación de la población para la eliminación de prejuicios y estereotipos que favorezcan la discriminación hacia las personas con discapacidad.

Esta convención también estableció formular sugerencias, conclusiones y observaciones, que resultasen oportunas y necesarias para el cumplimiento de las disposiciones y objetivos.

A fin de alcanzar sus objetivos, la Convención insto a los Estados Partes a cumplir con los siguientes compromisos:

- Se comprometían a adoptar las medidas que fueran necesarias en los campos legislativo, social, educativo y laboral, que fueran necesarios para eliminar la discriminación hacia las personas con discapacidad e impulsar así, su plena integración social.
- Se comprometían también en tener una cooperación mutua, con la finalidad de poder prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación hacia las personas con algún tipo de discapacidad.

Así mismo, estableció que los Estados Partes promoverían, en la medida de lo posible en sus legislaciones, la participación y representación de toda organización de personas con discapacidad, con la finalidad de recibir sus

aportes y propuestas en la evaluación, ejecución, y elaboración de políticas y medidas para aplicar en la Convención.

Así también, estableció que los Estados Partes deberían crear canales de comunicación eficaz y eficiente que permitirían difundir y dar a conocer, los avances jurídicos y normativos que se lograran implementar a fin de eliminar cualquier tipo de discriminación contra las personas con discapacidad.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad del 2006

Este es sin lugar a duda, el tratado más importante a nivel internacional que se haya firmado a favor de las personas con discapacidad. En este tratado internacional se establecen cuáles son los derechos de las personas con discapacidad, así como las obligaciones de los Estados Partes en la Convención de proteger, asegurar y promover estos derechos en sus respectivos países. En este Tratado se establecieron dos mecanismos de aplicación, siendo uno de ellos el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuya función sería la de supervisar la aplicación de la Convención; y el otro, la Conferencia de los Estados Partes, cuya función sería la de analizar temas en relación con la aplicación de la Convención.

Es así como, los países que ratificaron esta Convención, estaban obligados legalmente a implementar las prerrogativas indicadas en el tratado, en su legislación local. Los países que lo ratificaron tuvieron que estipular las medidas administrativas y legislativas necesarias para implementar a nivel local, las normas internacionales que se estipulaban en dicho tratado. Nuestro país firmó la Convención y su Protocolo el 30 de marzo del 2007 y se ratificó el 30 de enero del 2008, entrando en vigor el 3 de mayo del 2008.

En el referido tratado se buscó abordar de manera integral, todos los obstáculos que impedían que las personas con discapacidad disfrutasen de sus derechos humanos en igualdad de condiciones y oportunidades que las demás personas. La Convención busco establecer igualdad y las garantías necesarias

que aseguren la no discriminación de las personas con discapacidad, en todas las áreas y etapas de la vida, así como proteger los derechos económicos, civiles, políticos, sociales y culturales de las personas con discapacidad de manera integral y general.

Siendo uno de los problemas más importantes de las personas con discapacidad la accesibilidad, la Convención exige que los Estados Partes deban crear las normas mínimas necesarias relacionadas al acceso a instalaciones y servicios brindados al público en general. Están incluidas en esta normativa el transporte, la comunicación y la información.

Según la Convención, los Estados Partes estarán obligados a lo siguiente:

- Deberán garantizar igualdad ante la ley, así como derecho a poseer y heredar todo tipo de bienes, controlar sus asuntos financieros y tener acceso al sistema financiero;
- Deberán establecer la normativa, legislación y medidas administrativas suficientes, que garanticen que estén libres de cualquier tipo de explotación, uso de violencia y cualquier tipo de abuso;
- Deberán en caso de abuso, asegurar la rehabilitación y recuperación de la víctima, así como procesar judicialmente al responsable de dicho abuso;
- Deberán promover la movilidad individual de las personas con algún tipo de discapacidad, facilitando su acceso a todos los dispositivos de ayuda que estén disponibles para facilitar su movilidad;
- Deberán asegurar el ejercicio del derecho de las personas con discapacidad a no ser privadas de su libre andar, en razón de su discapacidad, así como el derecho a vivir de forma independiente;
- Deberán garantizar el derecho a formar una familia, así como a casarse.

- Deberán garantizar la inclusión de estudiantes con algún tipo de discapacidad en su sistema educativo y brindarles el apoyo que sea necesario;
- Deberán garantizar el acceso en igualdad de condiciones y oportunidades a la capacitación profesional, y a un aprendizaje continuo;
- Deberán brindar atención médica integral y todos los servicios de salud que sean necesarios por su condición de persona con discapacidad;
- Deberán asegurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, así como prohibir cualquier tipo de discriminación, también deberán garantizar las adaptaciones necesarias y razonables para las personas con discapacidad en su centro de trabajo;
- Deberán garantizar que las personas con discapacidad tengan un nivel de vida digno, así como derecho a la seguridad social.
- Deberán también, garantizar la activa participación de las personas con discapacidad en la vida pública y política, así como en la vida cultural, recreativa y deportiva.

Como podemos ver, la implementación y los cambios que esta Convención propone, persiguen beneficiar no sólo a las personas con discapacidad, sino también a todos los miembros de nuestra sociedad. La Convención promueve e impulsa el “diseño universal”, esto es, diseñar productos, espacios, programas y servicios que todas las personas puedan usar en la medida de lo posible, sin necesidad de adaptaciones o diseños especiales. Sin lugar a duda, los cambios a este nuevo diseño mejorarán la calidad de vida de todas las personas con discapacidad.

2.2.2 Bases legales nacionales

En lo referido a la legislación nacional relacionada a las personas con discapacidad, podemos comentar las siguientes:

Constitución Política del Perú de 1993

En nuestra carta magna, se estipula que:

Artículo 2°. “nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

Así también, en lo referido al derecho a la salud y la protección al discapacitado, indica que:

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

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento del 2012 - Vigente

Esta Ley nace con el espíritu de poder establecer un marco legal que promueva, proteja y ayude a la realización, en igualdad de condiciones, de los derechos de las personas con discapacidad, a fin de promover su desarrollo e inclusión en los ámbitos políticos, económicos, sociales y tecnológicos de nuestra sociedad.

Asimismo, se define a la persona con discapacidad como:

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

Este concepto de las personas con discapacidad se desarrolla en concordancia con el concepto que usa la Organización de las Naciones Unidas en la Convención Sobre Los Derechos de Las Personas con Discapacidad (2006), del cual Perú es un estado parte.

La Ley N° 29973, establece en su contenido, los derechos de las personas con discapacidad en cuanto a accesibilidad, educación, salud, rehabilitación, deporte, transporte, y trabajo, así como en el ejercicio de su vida social y recreativa.

Es este mismo marco normativo, que establece cuáles serán las funciones del Concejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad – CONADIS, así como las funciones de las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS, y de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED.

A fin de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en temas de discapacidad, dispone también la creación del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS, teniendo como uno de sus principales objetivos articular las estrategias, planes, programas y proyectos, dentro de la gestión pública a nivel intergubernamental.

Así también la Ley N° 29973, establece las infracciones, sanciones y multas que recaerán sobre quienes incumplan con lo establecido en este cuerpo normativo.

Finalmente establece como disposiciones complementarias finales la creación de la Comisión Revisora del Código Civil, que se encargó de la revisión en lo relacionado al empleo de la idoneidad jurídica de las personas con discapacidad; así como la aprobación de un Plan Nacional de Accesibilidad, cuya finalidad es adaptar de manera progresiva el hábitat urbano, así como sus edificaciones, el transporte y las comunicaciones para las personas con discapacidad.

Asimismo, la referida ley dispuso la creación de la Dirección de Discapacidad y Rehabilitación del Ministerio de Salud, cuyo objetivo es proponer, propagar y diagnosticar las estrategias y normas a seguir para el

crecimiento de las acciones en materia de salud, habilitación y rehabilitación plena de la persona con discapacidad; y la creación de la Dirección Nacional de Accesibilidad del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, cuya finalidad persigue delinear, regular, fomentar, observar, determinar y elaborar la política sectorial de accesibilidad para las personas con discapacidad.

Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades

Esta Ley, publicada el 06 de mayo del 2003, establece el marco normativo que regula la autonomía funcional y presupuestal de los municipios tanto provinciales como distritales, señalando su finalidad y funciones, con el espíritu de promover una adecuada prestación de servicios públicos al ciudadano, así como su desarrollo integral y sostenible dentro de la comunidad.

Podemos mencionar como algunos de los artículos más importantes de esta ley, por la incidencia que estos tienen respecto al desarrollo, participación y crecimiento de los habitantes de su comunidad, los siguientes:

En el artículo 82, referido a la educación, cultura, deporte y recreación, se indica que las municipalidades tienen como principales funciones las de promover el desarrollo humano sostenible a nivel local, fomentando el desarrollo de comunidades educadoras, así como diseñar, ejecutar y evaluar los proyectos educativos de su jurisdicción, en coordinación con la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativas, colaborando así en la política educativa regional y nacional. Deberán también, apoyar en la implementación de redes educativas buscando la participación y cooperación entre los centros y los programas educativos en su localidad, realizando alianzas estratégicas con instituciones especializadas de la comunidad para dicho fin.

El artículo 84, por su parte, está referido a los programas sociales, defensa y promoción de derechos de las personas. Las Municipalidades tendrán como funciones principales planificar y promover el crecimiento social

en su localidad en concordancia con las políticas y planes nacionales y regionales, de forma coordinada con las municipalidades distritales de su jurisdicción. Así también, deberán instaurar canales de concertación entre las instituciones que trabajan en defensa de los derechos de niños y adolescentes, mujeres, discapacitados y adultos mayores, canales de comunicación y cooperación entre los vecinos y los programas sociales, así como crear e implementar una oficina de protección, participación y organización de los vecinos con discapacidad.

Este artículo refiere además que las Municipalidades tanto provinciales como distritales, deberán organizar, administrar y ejecutar programas locales de asistencia, protección y de apoyo a los niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población expuestas a discriminación, así como fomentar y pactar la cooperación pública y privada en los distintos programas sociales de su localidad, promoviendo con ello la igualdad de oportunidades, de forma equitativa dentro de su localidad.

Adicional a ello, podemos mencionar que según la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público en su trigésima octava disposición complementaria, para el Año Fiscal 2019, los gobiernos locales y regionales estuvieron obligados a utilizar el 0,5% de su presupuesto para realizar obras de mantenimiento, reparación y adecuación con la finalidad de mejorar y proveer de una mayor y mejor accesibilidad a las personas con discapacidad de su localidad. De igual forma, estuvieron obligados a utilizar el 0,5% de su presupuesto para financiar los gastos operativos, planes, proyectos, programas y servicios que brindan las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPEDS) y las Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS) en beneficio de las personas con discapacidad de su localidad.

A continuación, mostramos dos tablas que evidencian los presupuestos asignados tanto a los gobiernos regionales como a los municipios distritales destinados a la atención de las personas con discapacidad.

TABLA N° 01

Distribución del gasto del 1.0% en la temática discapacidad en el presupuesto del sector público por gobierno regional Ley N° 30879 del presupuesto del sector público para el año fiscal 2019

Gobierno Regional	1,0% De Presupuesto de Gasto para la Temática de Discapacidad	0,5% Realización de Obras, Mantenimiento, Reparación o Adecuación Destinadas a Mejorar o Proveer Accesibilidad	0,5% Para Financiar los Gastos Operativos Planes Programas y Servicios que por Ley deben Realizar las Oficinas con Discapacidad
GORE DEPARTAMENTO DE AMAZONAS	8,897,615	4,448,808	4,448,808
GORE DEPARTAMENTO DE ANCASH	14,809,934	7,404,967	7,404,967
GORE DEPARTAMENTO DE APURIMAC	9,104,329	4,552,164	4,552,164
GORE DEPARTAMENTO DE AREQUIPA	18,548,429	9,274,215	9,274,215
GORE DEPARTAMENTO DE AYACUCHO	14,130,377	7,065,189	7,065,189
GORE DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA	18,168,362	9,084,181	9,084,181
GORE PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO	10,182,671	5,091,335	5,091,335
GORE DEPARTAMENTO DE CUSCO	19,978,988	9,989,494	9,989,494
GORE DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA	9,234,645	4,617,323	4,617,323
GORE DEPARTAMENTO DE HUANUCO	11,303,905	5,651,952	5,651,952
GORE DEPARTAMENTO DE ICA	9,357,887	4,678,944	4,678,944
GORE DEPARTAMENTO DE JUNIN	16,571,060	8,285,530	8,285,530
GORE DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD	18,666,730	9,333,365	9,333,365
GORE DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE	11,675,533	5,837,766	5,837,766
GORE DEPARTAMENTO DE LIMA	11,365,376	5,682,688	5,682,688
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	602,627	301,314	301,314
GORE DEPARTAMENTO DE LORETO	15,940,211	7,970,106	7,970,106
GORE DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS	3,485,924	1,742,962	1,742,962
GORE DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA	4,769,917	2,384,958	2,384,958
GORE DEPARTAMENTO DE PASCO	5,561,019	2,780,509	2,780,509
GORE DEPARTAMENTO DE PIURA	21,151,914	10,575,957	10,575,957
GORE DEPARTAMENTO DE PUNO	16,011,131	8,005,565	8,005,565
GORE DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN	11,359,421	5,679,710	5,679,710

GORE DEPARTAMENTO DE TACNA	5,611,824	2,805,912	2,805,912
GORE DEPARTAMENTO DE TUMBES	4,377,348	2,188,674	2,188,674
GORE DEPARTAMENTO DE UCAYALI	8,291,966	4,145,983	4,145,983

Fuente: Ley N° 30879 del presupuesto del sector público para el año fiscal 2019
Elaboración: Propia

En este cuadro podemos observar los presupuestos asignados a cada uno de los gobiernos regionales para el periodo 2019, a fin de que puedan ser invertidos en obras de mantenimiento, reparación o adecuación destinadas a mejorar o proveer accesibilidad a las personas con discapacidad (0.5%), así como para financiar gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (0.5%).

TABLA N° 02

Distribución del gasto del 1.0% en la temática discapacidad en el presupuesto del sector público por gobierno local vs población, categorizado por rango de población, Ley N° 30879 del presupuesto del sector público para el año fiscal 2019

Municipalidad	1,0% De Presupuesto de Gasto para la Temática de Discapacidad	0,5% Realización de Obras, Mantenimiento, Reparación o Adecuación Destinadas a Mejorar o Proveer Accesibilidad	0,5% Para Financiar los Gastos Operativos Planes Programas y Servicios que por Ley deben Realizar las Oficinas con Discapacidad
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	14,423,218	7,211,609	7,211,609
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	181,639	90,820	90,820
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	1,886,479	943,240	943,240
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	305,139	152,569	152,569
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA	295,860	147,930	147,930
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO	675,103	337,551	337,551
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHACLACAYO	180,133	90,066	90,066
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS	1,055,969	527,984	527,984
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIENEGUILLA	218,394	109,197	109,197
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	1,113,422	556,711	556,711
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL AGUSTINO	534,450	267,225	267,225
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA	733,775	366,888	366,888
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA	703,680	351,840	351,840
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA	1,335,007	667,503	667,503
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA	1,085,398	542,699	542,699

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE	359,472	179,736	179,736
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS	808,755	404,377	404,377
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO	833,637	416,819	416,819
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIN	596,462	298,231	298,231
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAGDALENA DEL MAR	441,023	220,512	220,512
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE	402,305	201,153	201,153
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES	2,130,050	1,065,025	1,065,025
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHACAMAC	489,798	244,899	244,899
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCUSANA	113,572	56,786	56,786
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	930,780	465,390	465,390
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA	127,357	63,678	63,678
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA NEGRA	91,533	45,766	45,766
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIMAC	410,633	205,316	205,316
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BARTOLO	100,895	50,448	50,448
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BORJA	1,173,237	586,618	586,618
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO	2,246,523	1,123,262	1,123,262
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	1,659,362	829,681	829,681
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES	805,093	402,546	402,546
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS	350,002	175,001	175,001
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES	1,269,790	634,895	634,895
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	875,269	437,634	437,634
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA	604,336	302,168	302,168
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL MAR	68,470	34,235	34,235
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA	76,220	38,110	38,110
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO	2,687,784	1,343,892	1,343,892
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO	438,632	219,316	219,316
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR	860,925	430,463	430,463
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO	784,519	392,260	392,260

Fuente: Ley N° 30879 del presupuesto del sector público para el año fiscal 2019
Elaboración: Propia

En este cuadro podemos observar los presupuestos asignados a cada una de las municipalidades de Lima Metropolitana para el periodo 2019, a fin de que puedan ser invertidos en obras de mantenimiento, reparación o adecuación destinadas a mejorar o proveer accesibilidad a las personas con discapacidad (0.5%), así como para financiar gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (0.5%).

Como se puede apreciar, las municipalidades cuentan con plena autonomía política, administrativa y económica, lo que les permite realizar acuerdos, alianzas o convenios tanto con entidades públicas como privadas, con la finalidad de poder atender las demandas de sus habitantes mediante la ejecución de planes, proyectos o programas, los mismos que deberán ser desarrollados e implementados en base a sus necesidades.

Ley N° 28044 – Ley General de Educación

En este marco normativo, encontraremos importantes aportes a favor de las personas con discapacidad y necesidades especiales. Es así que, en el literal c) del artículo 8, referido a los principios de la educación, nos indica que uno de sus principales principios es el de la inclusión de las personas con discapacidad, así como de los grupos sociales más relegados, excluidos e indefensos, sin ningún tipo de distinción de sexo, religión o etnia u otra causa de discriminación, ayudando así a la eliminación de la desigualdad, la exclusión y la pobreza.

Así también, el artículo 9, literal b), regula que uno de los objetivos de la educación peruana es ayudar a formar una sociedad democrática, fraternal, equitativa, inclusiva, desarrollada, respetuosa y promotora de una cultura de paz, sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, fomentando así la integración.

Por su parte, el artículo 18, referido a las medidas de equidad, en su literal e), hace referencia a la implementación, dentro de una política que busca una educación inclusiva, de planes de educación en todas las modalidades y niveles del sistema educativo, para personas que tengan necesidades educativas especiales.

Cabe resaltar lo establecido a través del artículo 39, el cual dispone que la educación básica especial apunta a personas que tengan alguna discapacidad que afecte su aprendizaje normal y ordinario, está dirigida

también a niños y adolescentes que sean superdotados o que tengan inteligencias especiales y tiene una orientación inclusiva dirigida a personas con requerimientos educativos especiales, con la finalidad de conseguir su participación e integración en nuestra sociedad.

En el artículo 80, literal e), se establece como una de las funciones del Ministerio de Educación el instaurar planes especiales de ayuda al servicio educativo que se encarguen de compensar las desigualdades y buscar la igualdad en el acceso, así como a los procesos y resultados educativos, los mismos que deberán ser creados en función a la dinámica y necesidades sociales específicas de cada comunidad.

En lo referido a la coordinación con los gobiernos locales, el artículo 82 nos indica en materia educativa, que tanto el Ministerio de Educación, como la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Locales, deberán coordinar sus acciones con las Municipalidades, en concordancia con lo establecido en su Ley Orgánica y en la Ley 28044 – Ley General de Educación; es así que los municipios apoyaran en la asistencia de servicios de los centros educativos y colaboraran con el crecimiento educativo en su localidad.

En lo referido a la transferencia de recursos financieros, el artículo 87 establece que el gobierno nacional, así como los regionales y locales, tendrán facultad para entregar capital a los programas y centros educativos de su localidad.

Reglamento de organización y funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS

Este Reglamento tiene como finalidad fijar y precisar las competencias de los órganos y unidades orgánicas del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, así como su configuración orgánica. Es así que se establecen como funciones principales del CONADIS,

el formular, planificar, dirigir, efectuar, vigilar y determinar, las políticas y programas nacionales y sectoriales en temas de discapacidad, dictando la normativa y la línea a seguir para su correcto cumplimiento, en todos niveles y sectores del gobierno, promoviendo además que en la presentación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se asignen los recursos suficientes para implementar programas y políticas tanto multisectoriales como transversales.

Así también, en el literal g) del artículo 34 de este reglamento, se establece que la Dirección de Investigación y Registro, encargada de plantear investigaciones científicas en temas de discapacidad, tendrá como una de sus funciones específicas el instaurar planes y programas piloto en unidad con los distintos niveles y sectores del gobierno; asimismo, la Sub Dirección de Investigación se encargará de implementar la normativa, así como las investigaciones y estudios orientados a definir las carencias de las personas con discapacidad, así como sus talentos y competencias.

En el artículo 41 de este reglamento se establece además, que la Dirección de Políticas en Discapacidad, es la encargada de plantear programas y normativa relacionada a los derechos de la población con algún tipo de discapacidad, será también la dirección que fomente y apoye acciones conjuntas a nivel multisectorial para la presentación e implementación de programas, proyectos, políticas y normas, que incluyan y adopten la óptica de discapacidad dentro de todas las políticas de estado.

Finalmente, en el artículo 43 de este reglamento, se establece que la Dirección de Promoción y Desarrollo Social, será la encargada de fomentar, organizar, plantear, y supervisar las políticas de estado enfocadas al crecimiento de un pensamiento de inclusión e integración, así también dará ayuda técnica para el óptimo funcionamiento y consolidación de las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS, y de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED; impulsará, organizará y dará la asistencia técnica necesaria para el mejoramiento de competencias en los gobiernos locales y regionales que les

facilite la presentacion, planeamiento, implementacion, realizacion, rastreo y valorizacion de las politicas, proyectos, planes y programas que añadan la perspectiva de discapacidad con un enfoque multisectorial y transversal, asi como sugerir y efectuar acciones adicionales a las fomentadas por los entes encargados, con la finalidad de aumentar la integracion, el crecimiento, y la inclusion completa y verdadera de las personas con discapacidad en todos los ambitos y roles de la vida.

Resolucion de Presidencia N° 028-2019-CONADIS/PRE - Lineamientos para la adecuada implementacion de la Oficina Regional de Atencion a las Personas con Discapacidad – OREDIS y la Oficina Municipal de Atencion a las Personas con Discapacidad – OMAPED

Mediante esta resolucion se aprueba la Directiva N° 002-2019-CONADIS/PRE, que tiene como objetivo el guiar y orientar tanto a las autoridades, como a los empleados publicos y personas a cargo de las Oficinas Regionales de Atencion a las Personas con Discapacidad – OREDIS y las Oficinas Municipales de Atencion a las Personas con Discapacidad – OMAPED, con la finalidad de que puedan desarrollar sus acciones estrategicas de manera eficiente y permitan el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

Dispone ademas su aplicaci3n en todos los gobiernos, tanto regionales como locales a nivel nacional, asi como las disposiciones especificas para la creacion y actualizacion de los documentos de gestion y planeamiento de las Oficinas Regionales de Atencion a las Personas con Discapacidad - OREDIS y las Oficinas Municipales de Atencion a las Personas con Discapacidad - OMAPEDS a nivel nacional, brindando los lineamientos para su instalacion y el desarrollo de sus actividades.

Asi tambien, da los lineamientos del perfil profesional que debera tener el personal a cargo, asignado a las Oficinas Regionales de Atencion a las Personas con Discapacidad - OREDIS y las Oficinas Municipales de Atencion a las Personas con Discapacidad - OMAPEDS a nivel nacional, los lineamientos

para el manejo de su presupuesto y financiamiento, así como los lineamientos para cumplir con sus funciones y acciones estratégicas.

Resolución de Presidencia N° 038-2019-CONADIS/PRE - Lineamientos para la Aplicación de la Trigesima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 30879 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 respecto a los Presupuestos Destinados a las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – (OREDIS), y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED)

Mediante esta resolución, se dan los lineamientos para guiar y orientar la gestión pública regional y municipal en cuanto a la implementación del 0.5 % de su presupuesto para asumir los gastos operativos relacionados con los programas, planes, y asistencia que brindan las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – (OREDIS), y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), en beneficio de todas las personas con discapacidad.

Dispone además la aplicación de estos lineamientos en todos los gobiernos locales y regionales a nivel nacional, teniendo en consideración las distintas realidades regionales y las carencias de las personas con discapacidad que residen en sus localidades.

2.3. Bases teóricas

2.3.1 Personas con discapacidad

“En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas”. (Ferraro, P., 2001. Párrafo 3).

A. Evolución histórica de la discapacidad

Históricamente, las personas con algún tipo de discapacidad siempre han sido vistas como una carga para la sociedad, por la equivocada idea de que son personas que no pueden valerse por sí mismas y que no pueden brindar mayores aportes a la misma, nada más equivocado o ajeno a la realidad.

“En la antigüedad se habla de un modelo de prescindencia en el que la causa de la discapacidad tenía origen religioso, se consideraba que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad, se suponía inconveniente el crecimiento y desarrollo de niños y niñas con discapacidad; concebir una persona con discapacidad era el resultado de la posición de las personas con discapacidad en el contexto social, el criterio más apropiado para diferenciarlas. Sin embargo, la historia reciente ha girado en torno a la dialéctica entre el modelo médico y el modelo social, considerados como los principales referentes conceptuales de la discapacidad.” (Seoane, 2011, p. 144).

“En el modelo médico las causas que justifican la discapacidad ya no son religiosas sino, científicas, se alude a la discapacidad como enfermedad y se considera que la persona con discapacidad puede aportar a la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas y logren parecerse a las demás, para tener valor como personas.” (Ripollés, 2008, p. 67).

“En el modelo social la discapacidad ya no es un atributo de la persona sino el resultado de las relaciones sociales y se resalta la importancia de los aspectos externos y de la dimensión social en la definición y el tratamiento de la discapacidad. Este modelo trajo como consecuencia positiva la influencia en la creación de políticas sociales y legislativas en contra de la discriminación de las personas con discapacidad”. (Seoane, 2011, p. 147).

Como podemos apreciar, a lo largo del tiempo tanto el concepto como el trato hacia las personas con discapacidad, han ido cambiando hacia una visión más inclusiva e integradora, considerando a la sociedad, como el elemento más importante para lograr este fin.

La lucha de este grupo de personas para buscar ser incluidas e integradas en los distintos roles que desempeñan en la sociedad es de larga

data. Antiguamente se pensaba que una persona con discapacidad era producto de un castigo divino, convirtiéndose esto en un motivo de rechazo y segregación. Por fortuna, este concepto ha ido variando en el tiempo.

Para el siglo XX, se comienza a tratar a la discapacidad desde un punto de vista más asistencial, si bien es cierto, esta visión reafirmaba su condición de personas dependientes e improductivas, lo que sumaba a su discriminación tanto en el campo laboral como social, fue importante en el sentido que eran ya, personas sobre las cuales se asentaban las miradas en busca de su asistencia y atención.

Es así como, de a pocos, este grupo de personas han ido adquiriendo una mayor presencia en nuestra sociedad, y de esa manera han ido empoderándose en busca de mayores derechos de igualdad y oportunidades, sin perjuicio de que el camino que les queda aún por recorrer es muy grande con la finalidad de sentirse por fin incluidos, integrados y útiles.

Es ya en este nuevo milenio, que las personas con discapacidad empiezan a ser vistas como seres humanos con potencial, habilidades y competencias valoradas que, con los recursos, apoyos y ayudas necesarias brindadas por la sociedad y nosotros mismos, pueden integrarse y ser considerados independientes y productivos, dejando de lado viejos prejuicios.

“La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/ entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto, el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales. Lo que en el ámbito de la política (y del derecho) se constituye en un tema de derechos humanos”. (Organización Mundial de la Salud, OMS, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF, 2014)

Debemos tener en claro que la condición de discapacidad en el ser humano se agrava por las barreras actitudinales y de su entorno, siendo este, el motivo y la razón principal por lo cual, aun en la actualidad, no han logrado su plena y efectiva inclusión en todos los niveles de la sociedad, ya sean estos culturales, educativos, laborales, recreativos y afectivos.

Es dentro de este análisis de evolución de conceptos, que en la actualidad la ONU define a la discapacidad como: "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Como podemos ver, se relaciona la discapacidad con el entorno y la actitud, a fin de generar una participación plena y efectiva del individuo con discapacidad. Es por ello que los planes, proyectos y programas que buscan facilitar la accesibilidad, de las personas con discapacidad, tiene una relevancia e impacto muy significativo e importante en el crecimiento y la vida de este grupo de personas.

Ahora bien, teniendo un poco más claro como ha ido cambiando el concepto de discapacidad, comentaremos un poco los tipos de discapacidad existentes y cómo influyen en la vida de este grupo de personas.

B. Tipos de discapacidad

a) Discapacidad física

"La discapacidad física se da cuando una persona tiene un estado físico que le impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz. Afecta al aparato locomotor e incide especialmente en las extremidades, aunque también puede aparecer como una deficiencia en la movilidad de la musculatura esquelética." (Observatorio Discapacidad Física, 2019)

Al respecto, podemos mencionar que una persona con discapacidad física es aquella que tiene una importante disminución en la capacidad de movimiento de una o varias zonas de su cuerpo. Esta puede relacionarse a la

disminución o falta de coordinación de sus movimientos, así como a trastornos en el tono muscular y del equilibrio.

Dependiendo de la causa o el grado de discapacidad, además de los movimientos, puede haber afectaciones en otras áreas del cuerpo, tales como dificultad para hablar o para manipular objetos. La manera en que a una persona le afecta su discapacidad física, dependerá en gran medida del tipo de enfermedad que tenga y como esta repercutirá en su cuerpo, así como la gravedad y el tipo de tratamientos que requerirá.

b) Discapacidad intelectual

“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas” (Revista Educación y Desarrollo Social, p. 88, 2016)

En este punto, podemos mencionar que la discapacidad intelectual se da cuando una persona no cuenta con la capacidad de aprender dentro de los niveles esperados, lo que le impide poder desenvolverse con normalidad en la vida diaria. Los niveles de discapacidad intelectual pueden variar ampliamente, desde leves hasta muy graves. Las personas que sufren de este tipo de discapacidad pueden tener dificultad para comunicarse, así como para dar a entender lo que quieren o necesitan, además de tener dificultad para valerse por sí mismos. Este tipo de discapacidad hace que las personas aprendan y se desarrollen de una manera más lenta que otras, es por ello que necesitan más tiempo para poder aprender actividades como hablar, caminar, o vestirse sin apoyo, pudiendo tener también ciertos problemas en el aprendizaje.

c) Discapacidad sensorial

“La discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a la discapacidad visual o auditiva; sin embargo, los otros sentidos también pueden desarrollar discapacidades.” (National Rehabilitation Information Center – NARIC, 2019)

Este tipo de discapacidad es la que está relacionada con la deficiencia visual, y auditiva, es decir, están afectadas las capacidades para ver y oír,

incluso en algunos casos pueden ser ambas, pudiendo ser de distintos grados, desde leves hasta graves. Esto ocasiona problemas para comunicarse y expresarse de manera normal. Existen también otras discapacidades sensoriales como puede ser la falta de olfato, denominada anosmia, pero que es muy poco conocida.

d) Discapacidad psíquica

“La discapacidad psíquica se manifiesta por alteraciones en el desarrollo intelectual o por enfermedad mental de la persona, que pueden interferir en sus relaciones con los demás y en su adaptación a diversas situaciones y entornos.”
(CASER Fundación, 2017)

Cuando hablamos de discapacidad psíquica, nos referimos a cuando una persona presenta ciertos trastornos en su comportamiento adaptativo, en su mayoría permanentes. Esta discapacidad se produce por distintos trastornos mentales: i) trastornos de pánico; ii) esquizofrenia; iii) depresión; y, iv) el trastorno bipolar. Estas se manifiestan por alteraciones en la etapa del desarrollo intelectual y por enfermedad mental de la persona, que interfieren en las relaciones con las demás y en su adaptación a diversas circunstancias o entornos.

e) Discapacidad visceral

“La discapacidad visceral es un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real.” (CILSA – ONG Por la Inclusión, 2017)

Se dice que una persona tiene discapacidad visceral cuando cuenta con alguna deficiencia en el funcionamiento de los órganos o sistemas internos, como pueden ser las personas cardíacas o diabéticas, que están imposibilitadas de poder desenvolverse en su vida con normalidad, sin que esto signifique que tengan alguna complicación en lo intelectual, sensorial o motor.

f) Discapacidad múltiple

“La discapacidad múltiple se caracteriza por la presencia de distintas discapacidades en diferentes grados y combinaciones: discapacidad intelectual, auditiva, motora, visual, autismo, parálisis cerebral, algunos síndromes específicos, epilepsia, hidrocefalia, escoliosis y problemas de comportamiento. Pueden tener un rango variable, dependiendo de la edad, así como de la combinación y severidad de sus discapacidades.” (Guevara, I., p. 17, 2011).

Cuando nos referimos a una persona con discapacidad múltiple, nos referimos a la presencia de dos o más discapacidades físicas, sensoriales, emocionales o mentales, que caracterizan a estas personas con discapacidad. La existencia de varias discapacidades en una sola persona hace que tengan que enfrentar grandes barreras sociales, lo que significa una traba en su desarrollo completo y afectivo.

Tienen también un nivel que puede variar, según la edad, la mezcla de condiciones, y el nivel de severidad de las discapacidades, por lo que se trata no solo de la presencia de distintas discapacidades, sino también de cómo afectan todas estas a la persona con discapacidad.

Resulta de vital importancia conocer las necesidades de cada persona con discapacidad múltiple, pues cada una de ellas tiene sus propias particularidades, destrezas, habilidades y desilusiones, que nos permitirán entenderlas, con la finalidad de poder tratarlas e integrarlas a la sociedad.

Cifras de discapacidad en el Perú

En nuestro país, las cifras sobre la prevalencia de la discapacidad han ido variando y evolucionando a lo largo del tiempo, según el último censo realizado en el 2017, se calcula que en el Perú existen cerca de 3'051,612 personas con discapacidad, lo que representaría un 10.4 % de la población total. A continuación, presentaremos los principales resultados que se dieron producto del XII Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2017.

Población en el Perú con algún tipo de discapacidad según región

Región	Total de población censada	Población con alguna discapacidad	
		Absoluto	%
Total	29,381,884	3,051,612	10.4
Amazonas	379,384	33,944	8.9
Ancash	1,083,519	124,171	11.5
Apurímac	405,759	43,843	10.8
Arequipa	1,382,730	151,470	11.0
Ayacucho	616,176	63,896	10.4
Cajamarca	1,341,012	113,550	8.5
Prov. Const. del Callao	994,494	110,210	11.1
Cusco	1,205,527	132,964	11.0
Huancavelica	347,639	33,434	9.6
Huánuco	721,047	67,883	9.4
Ica	850,765	90,181	10.6
Junín	1,246,038	128,805	10.3
La Libertad	1,778,080	160,012	9.0
Lambayeque	1,197,260	120,445	10.1
Lima	9,485,405	1,051,564	11.1
Loreto	883,510	70,394	8.0
Madre de Dios	141,070	12,240	8.7
Moquegua	174,863	20,372	11.7
Pasco	254,065	24,892	9.8
Piura	1,856,809	168,563	9.1
Puno	1,172,697	153,869	13.1
San Martín	813,381	73,489	9.0
Tacna	329,332	38,007	11.5
Tumbes	224,863	21,513	9.6
Ucayali	496,459	41,901	8.4
Provincia de Lima 1/	8,574,974	949,969	11.1
Región Lima 2/	910,431	101,595	11.2

1/ Comprende los 43 distritos de la provincia de Lima

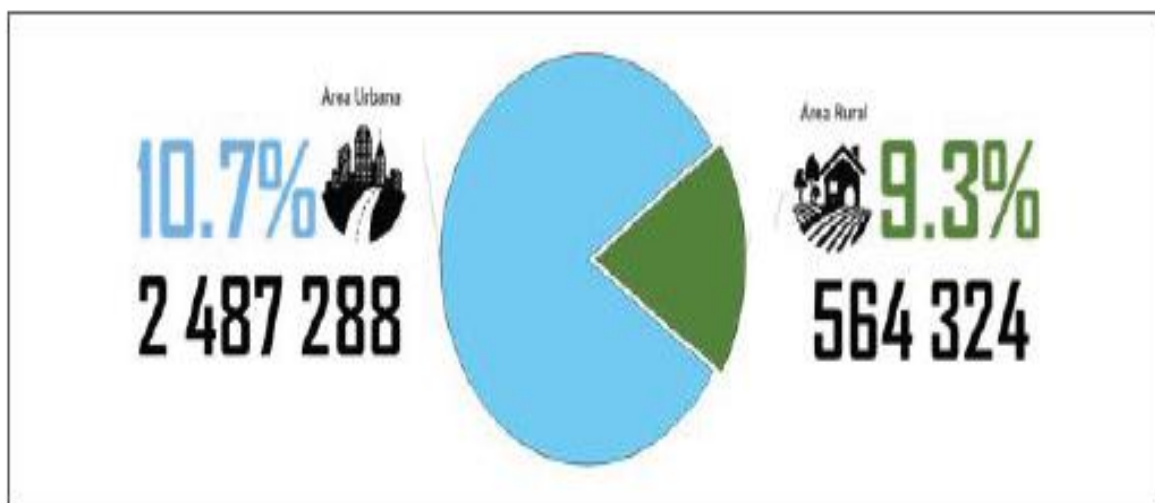
2/ Comprende las provincias de Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Oyón y Yauyos.

Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda

Figura N° 01

Como podemos observar, la región que presenta el mayor número de personas con discapacidad es la Región de Lima, que tiene 1'051,564 personas con discapacidad, lo que equivale al 35 % del total de personas con discapacidad que viven en nuestro país.

Población en el Perú con algún tipo de discapacidad según área de residencia



Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.
Figura N° 02

Estas cifras nos indican que, en el Perú, en el área urbana habitan 2'487,288 personas con discapacidad, lo que equivale al 10.7 % del total de personas que habitan estas zonas del país, así también, en el área rural habitan 564,324 personas con discapacidad, lo que equivale el 9.3 % del total de personas que habitan estas zonas del país.

2.3.2 Capacitación técnico productiva en las personas con discapacidad.

Para las personas con discapacidad, poder tener un nivel educativo, de formación o de capacitación idóneo para poder desenvolverse con independencia e inclusión en el campo laboral, puede resultar una labor muy difícil, esto, debido a los bajos índices educativos, formativos y de capacitación con los que cuentan este grupo de personas. Es en este contexto, en el que nos enfocaremos con relación a los beneficios que la capacitación técnico productiva puede traer a las personas con discapacidad, pues por las características que tiene este tipo de formación, puede resultar una herramienta fundamental para poder conseguir su inserción laboral, y de esta manera poder ayudarlos a conseguir el desarrollo e independencia económica que necesitan.

Cuando hablamos de capacitación técnico productiva, nos referimos a una formación práctica y de corto plazo, que persigue dotar al individuo de conocimientos y habilidades que le permitan en el corto plazo, poder insertarse en el campo laboral.

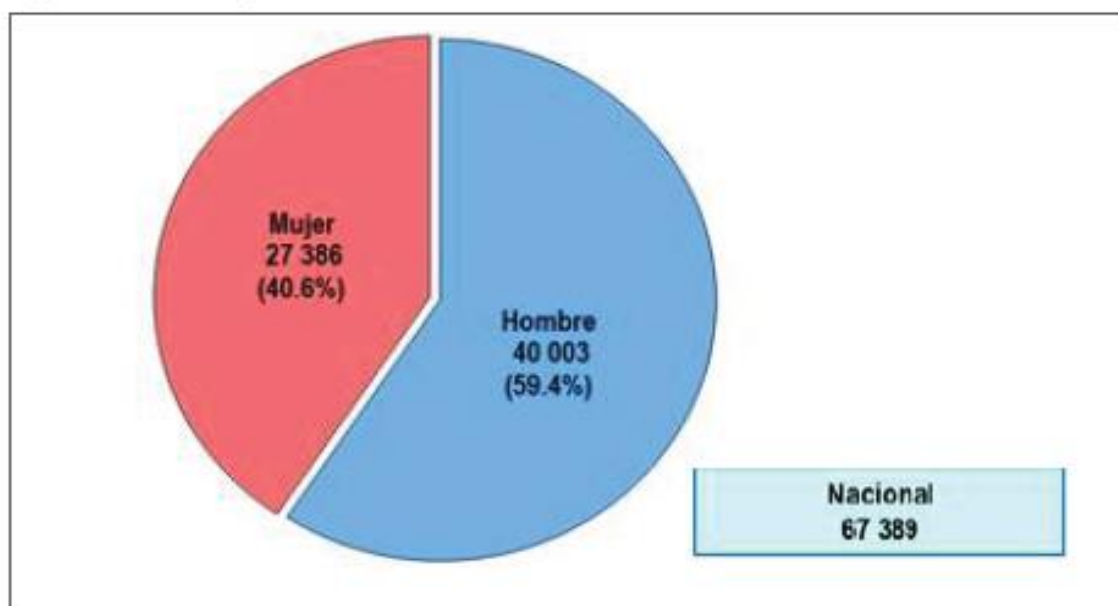
Adicionalmente, podemos mencionar que los objetivos que busca alcanzar este tipo de formación son: preparar y motivar a los estudiantes a aplicar lo aprendido en temas relacionados a la producción o los servicios, con proyección empresarial a fin de facilitar la inserción laboral de los egresados, habilitándolos a generar su propio empleo o empresa.

Además de ello, es importante mencionar que la capacitación técnico productiva de los estudiantes consta de un ciclo básico y un ciclo medio, los cuales no requieren de un conocimiento o preparación previa, de tal forma que el acceso al ciclo medio no está condicionado a la culminación del ciclo básico, motivo por el cual el egresado de cualquiera de ellos estará capacitado para acceder al mercado laboral.

Cifras educativas en el Perú de las personas con discapacidad

A continuación, presentaremos las cifras más resaltantes relacionadas con la educación y capacitación de las personas con discapacidad en nuestro país, lo que nos permitirá tener una idea más clara de la problemática que enfrentan este grupo de personas para acceder a la educación.

Estudiantes con discapacidad de instituciones públicas y privadas, según sexo – 2018



Fuente: MINEDU – Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa
Figura N° 03

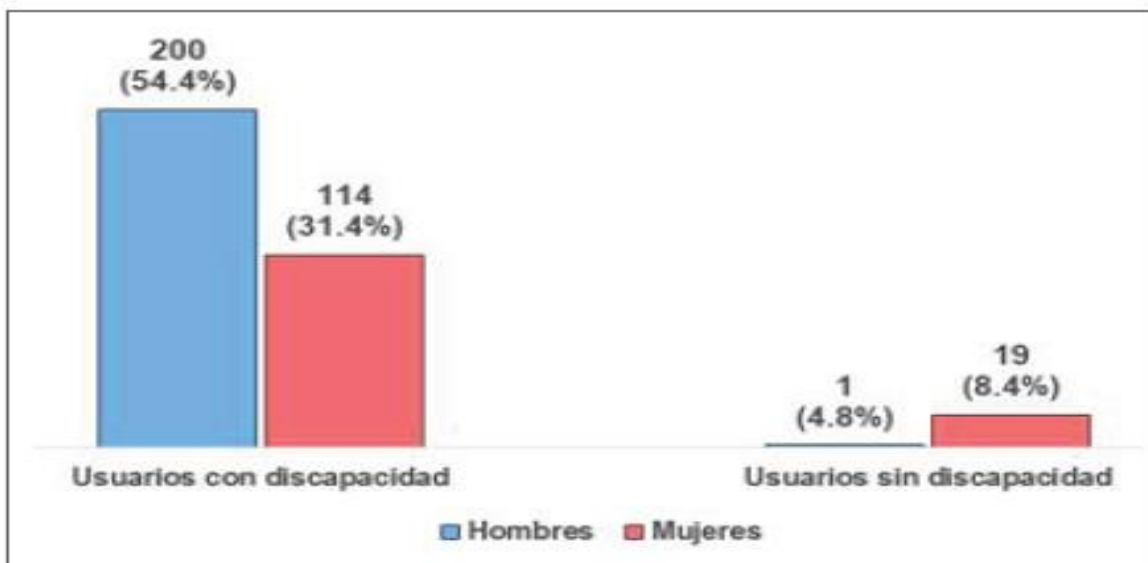
Como podemos observar, en nuestro país hay 67,389 estudiantes con discapacidad, de los cuales el 59.4 % son hombres y 40.6 % son mujeres

CETPRO “Alcides Salomón Zorrilla”

Este Centro Técnico Productivo es el único en nuestro país, especializado en brindar este tipo de capacitación a las personas con algún tipo de discapacidad, está a cargo del Consejo Nacional para la Persona con Discapacidad – CONADIS, y debería terminar siendo un ejemplo a ser copiado en todas las regiones de nuestro país. Este modelo de aprendizaje innovador tiene la particularidad de ser del tipo inclusivo, integrador y formativo de capacitación laboral, tomando como centro de su atención a las personas con discapacidad. En este CETPRO se abrieron en el año 2018 diversos cursos y programas técnicos, del tipo gratuitos para las personas con discapacidad, cuyo objetivo fue el de fomentar la inserción laboral por intermedio de la certificación de estudios con el apoyo del Ministerio de Educación.

A continuación, compartiremos algunas cifras que nos ha dejado esta innovadora modalidad de enseñanza.

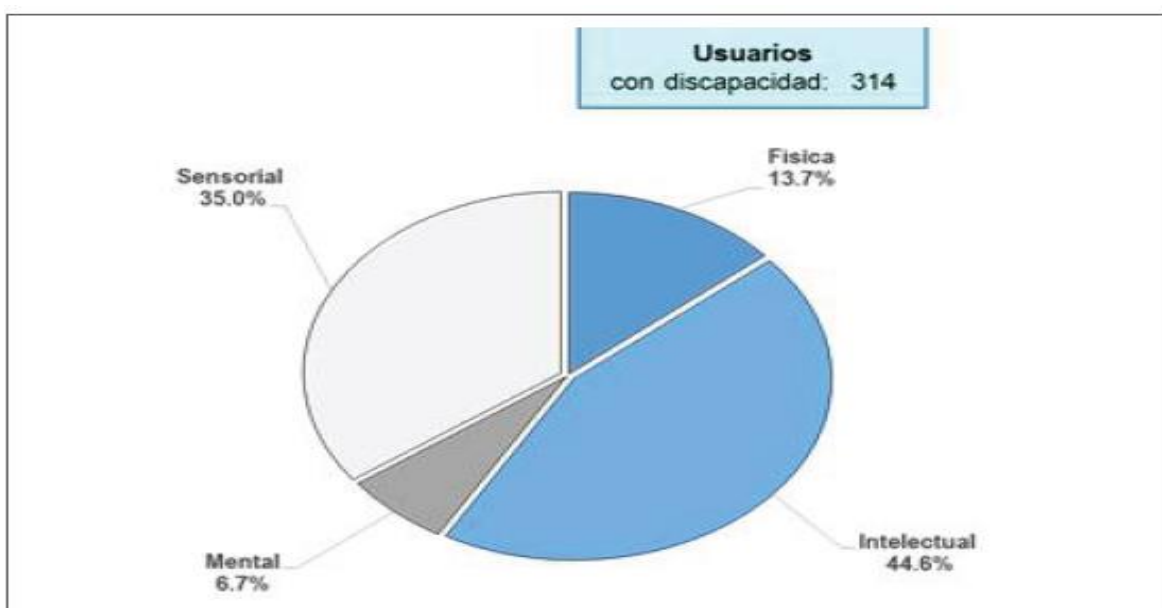
Usuarios del CETPRO "Alcides Salomón Zorrilla" por condición de discapacidad, según sexo – 2018



Fuente: CONADIS – CETPRO Alcides Salomón Zorrilla, 2018.
Figura N° 04

En este cuadro podemos apreciar que los varones inscritos en un módulo de especialización alcanzan el 59.2%, en tanto las mujeres alcanzan un 39.8%. Son también los usuarios varones con discapacidad los que alcanzan un mayor porcentaje con un 54.4%, en tanto las mujeres alcanzan un 31.4%.

Usuarios del CETPRO "Alcides Salomón Zorrilla" por condición de discapacidad, según grupo de edad, 2018



Fuente: CONADIS – CETPRO Alcides Salomón Zorrilla, 2018
Figura N° 05

En este cuadro podemos ver que la deficiencia de mayor porcentaje es la de tipo intelectual que alcanza un 43.8%, mientras que la sensorial alcanza un 35.5% y la física un 14.5%. Así también, podemos mencionar que la deficiencia que alcanza el menor porcentaje es la mental, con un 6.2%.

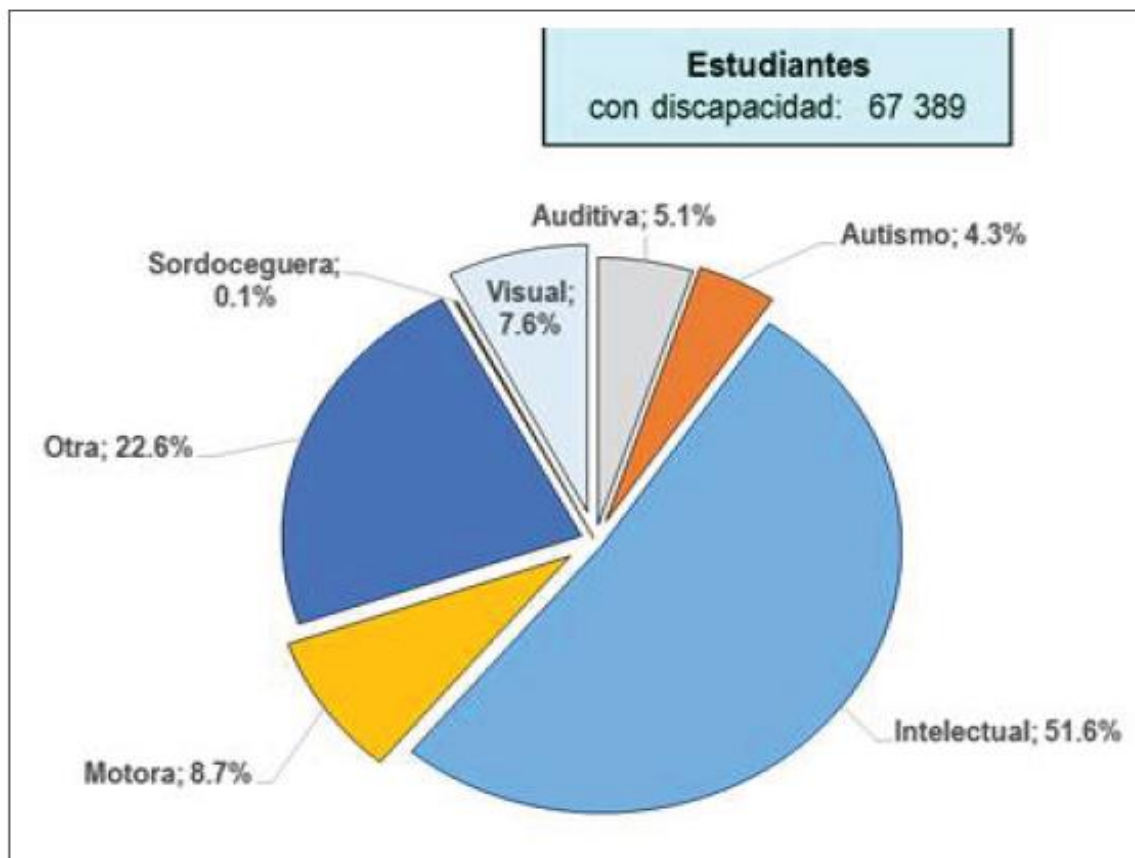
2.3.3 Acceso a la educación de las personas con discapacidad.

En nuestro país, el índice de las personas con discapacidad sin empleo es bastante alto, aproximadamente ocho de cada diez personas con discapacidad en edad de trabajar no lo hacen, ni tampoco buscan que insertarse laboralmente. Uno de los principales motivos de esta baja presencia de las personas con discapacidad en el campo laboral, es la falta de acceso que tienen a la educación y capacitación, pues en nuestro país, 2 de cada 3 personas con discapacidad no cuentan con ningún tipo de educación, así como de cada 10, solo uno alcanzara la educación superior, siendo sin lugar a dudas, ésta la brecha más difícil de superar; resultando fundamental para nuestro estudio y análisis, poder determinar cuáles son los factores o elementos externos que impiden que las personas con discapacidad puedan tener un mayor y mejor acceso a la educación en todos sus niveles.

Como datos complementarios podemos mencionar por ejemplo que, de cada 100 personas con discapacidad, solo 12 alcanzaran un nivel educativo superior, 23 llegaran a alcanzar el nivel educativo secundario, 24 no alcanzaran ningún nivel educativo, y 41 alcanzaran solo el nivel primario, cifras que resultan realmente alarmantes.

A continuación, presentaremos algunas estadísticas que nos permitirán analizar un poco más a fondo la realidad educativa de las personas con discapacidad en nuestro país.

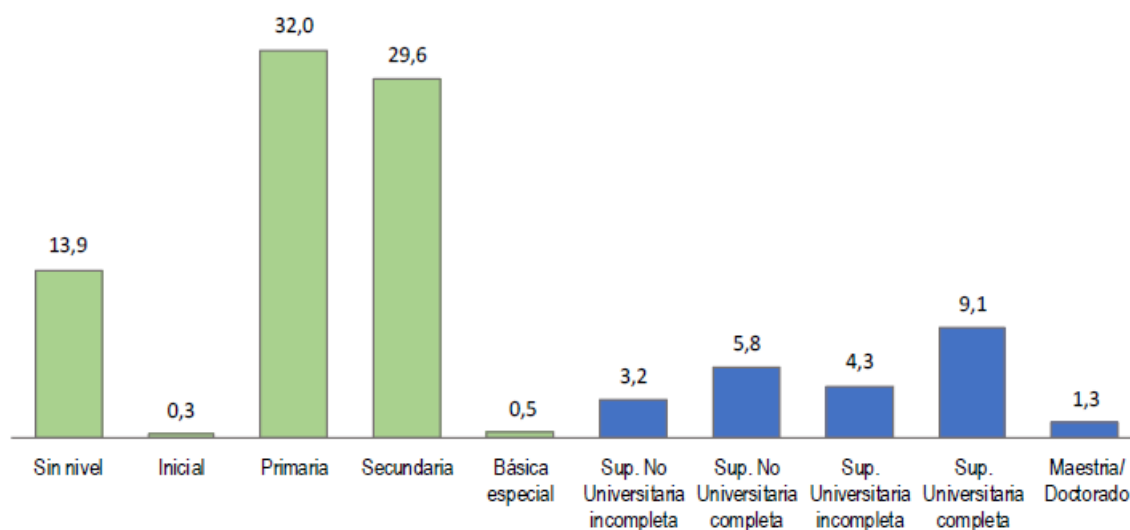
Estudiantes con discapacidad de instituciones públicas y privadas, por tipo de discapacidad, 2018



Fuente: MINEDU – Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa.
Figura N° 06

En este cuadro podemos observar que, según el tipo de discapacidad, el 51.6% tiene discapacidad intelectual, el 8.7% presenta discapacidad motora, el 7.6% presenta discapacidad visual, el 10% de los estudiantes presenta discapacidad auditiva, autismo y sordoceguera, en tanto el 22.6% indicó tener otro tipo de limitaciones.

Población censada de 15 y más años de edad con alguna discapacidad por nivel de educación alcanzado, 2017



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.
Figura N° 07

En este cuadro se logra advertir que la población discapacitada de 15 y más años de edad tiene muy bajos niveles educativos. Como vemos el 13,9% no tiene ningún nivel educativo, el 0,3% solo tiene nivel educativo inicial, el 32,0% tiene nivel educativo primario, el 29,6% tiene nivel educativo secundario, el 3,2% tiene nivel educativo superior no universitario incompleto, el 5,8% tiene nivel educativo superior no universitario completo, el 4,3% tiene nivel educativo superior universitario incompleto, solo el 9,1% tiene educación universitaria completa, el 1,3% cuentan con maestría o doctorado y solo 0,5% cuenta con educación básica especial.

Toda persona en edad escolar con algún tipo de discapacidad tiene el derecho a acceder a una institución educativa regular, ya sea pública o privada. Para los niños menores de cinco años el Ministerio de Educación creó el Programa de Intervención Temprana (PRITE), que se encarga de brindar atención no escolarizada y personalizada a niños y niñas menores de 5 años con discapacidad. Quienes tengan discapacidad severa deberán ingresar a un Centro de Educación Básica Especial (CEBE), institución educativa que atiende con un enfoque inclusivo a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad severa y multidiscapacidad en los niveles de educación inicial y primaria.

Con la finalidad de mejorar la educación en los alumnos que tienen alguna discapacidad y promover una educación inclusiva, el Ministerio de Educación creó el Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención a las Necesidades Educativas Especiales (SAANEE), cuya función es capacitar a los docentes de los colegios que trabajan con niños con discapacidad. Todos los miembros del Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención a las Necesidades Educativas Especiales - SAANEE están conformados por terapeutas de lenguaje, terapeutas físicas, terapeutas ocupacionales y profesores de lenguaje, con especialidad en discapacidad intelectual, visual y auditiva, quienes se encargarán de orientar y asesorar al personal de dirección y docente de las instituciones educativas inclusivas de todos los niveles y modalidades y de los CEBE para mejorar la atención de los estudiantes con discapacidad.

A continuación, presentamos algunas estadísticas que nos permitirán tener una mayor información respecto a la educación dirigida a las personas con discapacidad.

Estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad matriculados en los Centros de Educación Básica Especial por tipo de gestión

REGIÓN	GESTIÓN		TOTAL
	PRIVADA	PÚBLICA	
AMAZONAS	0	158	158
ANCASH	0	416	416
APURIMAC	0	229	229
AREQUIPA	105	382	487
AYACUCHO	0	190	190
CAJAMARCA	7	225	232
CALLAO	7	479	486
CUSCO	22	571	593
HUANCAVELICA	0	150	150
HUANUCO	2	126	128
ICA	0	261	261
JUNIN	0	269	269
LA LIBERTAD	132	437	569
LAMBAYEQUE	0	151	151
LIMA	635	4,270	4,905
LORETO	0	453	453
MADRE DE DIOS	0	33	33
MOQUEGUA	0	87	87
PASCO	0	124	124
PIURA	78	320	398
PUNO	0	140	140
SAN MARTIN	0	229	229
TACNA	0	116	116
TUMBES	0	137	137
UCAYALI	0	252	252
TOTAL	988	10,205	11,193

Fuente: Reporte SIAGIE 30 abril 2019
Figura N° 08

En este cuadro podemos apreciar que en Lima hay 635 estudiantes en CEBE privados y 4,270 en públicos, haciendo un total de 4,905 estudiantes matriculados en centros de educación básica especial.

Estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad matriculados en Educación Básica Alternativa, Educación Básica Regular, Educación Técnico Productiva, y superior no universitaria por modalidad y nivel educativo

REGIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA		EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR				EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA	SUPERIOR ARTISTICA	SUPERIOR PEDAGÓGICA	SUPERIOR TECNOLÓGICA	TOTAL	
	EBA - Avanzado	EBA - Inicial e Intermedio	EBR - Inicial Cuna Jardín	EBR - Inicial Jardín	EBR - Inicial No Escolarizado	EBR - Primaria	EBR - Secundaria	Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO)	Escuela Superior de Formación Artística (ESFA)	Formación Magisterial ISP		Superior Tecnológica IST
AMAZONAS	23	9	0	98	129	861	375	34	1	0	17	1547
ANCASH	32	29	16	295	60	2,484	1,001	105	0	0	96	4,118
APURIMAC	28	24	0	126	65	847	623	36	0	2	92	1,843
AREQUIPA	87	127	30	251	22	1,219	520	281	0	26	263	2,826
AYACUCHO	144	71	2	144	9	1,006	492	67	4	0	81	2,020
CAJAMARCA	43	76	13	208	76	2,083	881	59	2	2	20	3,463
CALLAO	66	60	14	213	1	808	365	623	0	1	2	2,153
CUSCO	124	335	16	234	56	1,758	694	126	82	2	40	3,467
HUANCAVELICA	41	23	1	97	46	1,028	625	22	0	0	12	1,895
HUANUCO	11	50	2	132	29	1,222	422	51	1	9	240	2,169
ICA	119	112	14	209	1	1,214	488	152	1	19	79	2,408
JUNIN	262	85	23	143	58	1,295	537	96	2	0	78	2,579
LA LIBERTAD	58	53	22	331	58	2,360	820	121	0	0	72	3,895
LAMBAYEQUE	142	54	32	215	8	1,615	740	119	0	0	32	2,957
LIMA	941	943	488	1,839	58	8,674	4,594	2,979	55	13	6,879	27,463
LORETO	32	12	19	74	21	557	130	214	1	2	43	1,105
MADRE DE DIOS	1	1	2	26	8	221	86	1	0	0	2	348
MOQUEGUA	6	23	8	71	0	232	125	39	0	0	3	507
PASCO	17	37	4	49	23	459	172	11	0	30	22	824
PIURA	58	111	33	504	39	2,871	1,430	252	28	0	57	5,383
PUNO	297	129	1	298	127	1,694	695	102	9	1	16	3,369
SAN MARTIN	35	6	8	141	28	1,139	360	7	0	0	11	1,735
TACNA	30	29	26	38	6	366	177	27	4	5	2	710
TUMBES	254	85	12	86	0	486	315	39	0	8	6	1,291
UCAYALI	1	47	15	47	0	325	104	15	0	0	3	557
TOTAL	2,852	2,531	801	5,869	928	36,824	16,771	5,578	190	120	8,168	80,632

Fuente: Censo educativo 2018 CONADIS
Figura N° 09

Este cuadro permite apreciar que en Lima hay 941 estudiantes con discapacidad en educación básica alternativa avanzada, 943 en educación

básica alternativa inicial e intermedia, 488 en educación básica regular inicial y jardín, 58 en educación básica regular no escolarizada, 8,674 en educación básica regular primaria, 4,594 en educación básica regular secundaria, 2,979 en centros de educación técnico productiva, 55 en la escuela superior de formación artística, 13 en formación magisterial, y 6,879 en institutos de educación superior tecnológica, haciendo un total de 27,463 estudiantes matriculados en educación superior no universitaria.

Estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad matriculados en Educación Básica Alternativa, Educación Básica Regular, Educación Técnico Productiva, y superior no universitaria por tipo de necesidad educativa especial

REGIÓN	Discapacidad auditiva Hipoacusia	Discapacidad auditiva Sordera total	Discapacidad física o motora	Discapacidad intelectual-retardo mental leve	Discapacidad intelectual-retardo mental moderado	Discapacidad visual - Baja visión	Discapacidad visual - Ceguera total	Estudiantes en situación de hospitalización	Otra NEE	Sordoceguera	Talento y superdotación	TEA - síndrome de asperger	TEA - TEA	TOTAL DE ESTUDIANTES CON NEE
AMAZONAS	61	27	311	463	201	248	11	2	182	4	2	7	28	1,547
ANCASH	86	63	464	1,705	588	643	24	6	403	7	8	29	86	4,118
APURIMAC	80	40	256	633	280	221	39	10	196			38	50	1,843
AREQUIPA	103	82	285	825	286	689	14	11	373	2		51	105	2,826
AYACUCHO	61	55	320	607	243	408	13	5	248	2	7	12	39	2,020
CAJAMARCA	131	80	583	1,109	596	474	31	9	370	7	3	19	51	3,463
CALLAO	38	40	232	694	127	267	87	5	478	1	4	60	120	2,153
CUSCO	101	56	443	1,066	386	581	10	21	619	8	7	38	131	3,467
HUANCVELICA	59	25	277	710	337	249	11	14	157	8		8	40	1,895
HUANUCO	69	57	299	620	296	486	21	4	218	1	16	25	57	2,169
ICA	83	48	203	1,094	231	343	8	8	259	1	2	32	96	2,408
JUNIN	83	60	378	851	335	394	23	7	366	7	2	24	49	2,579
LA LIBERTAD	128	72	559	1,150	457	779	28	10	410	8	1	79	214	3,895
LAMBAYEQUE	118	85	253	1,138	364	444	111	13	200	4		97	130	2,957
LIMA	1,329	299	2,424	6,626	1,580	8,642	86	63	3,719	24	64	870	1,737	27,463
LORETO	34	50	250	290	57	231	18	6	119	2	3	10	35	1,105
MADRE DE DIOS	6	5	35	125	41	82	3	1	37	2	4	1	6	348
MOQUEGUA	22	7	49	189	55	34			86	1		16	48	507
PASCO	26	17	115	210	102	226	7	6	92			5	18	824
PIURA	171	100	782	2,339	708	674	41	8	436	11	7	34	72	5,383
PUNO	95	53	575	911	442	760	17	9	368	5	21	42	71	3,369
SAN MARTIN	69	66	241	600	249	174	20	7	233	7	6	15	48	1,735
TACNA	23	12	80	296	69	75	4	4	67			18	62	710
TUMBES	35	39	123	568	150	53	6	2	288	5		3	19	1,291
UCAYALI	20	12	83	250	39	79			48	4	6	6	10	557
TOTAL	3,031	1,450	9,620	25,069	8,219	17,262	633	231	9,972	121	163	1,539	3,322	80,632

Fuente: Censo educativo 2018 CONADIS

Figura N° 10

En este cuadro podemos apreciar que en Lima hay 1,329 estudiantes con discapacidad de tipo auditiva hipoacusia, 299 estudiantes con discapacidad de tipo auditiva sordera total, 2,424 estudiantes con discapacidad de tipo física

o motora, 6,626 estudiantes con discapacidad de tipo intelectual leve, 1,580 estudiantes con discapacidad de tipo intelectual moderado, 8,642 estudiantes con discapacidad de tipo visual baja, 86 estudiantes con discapacidad de tipo visual ciega total, 3,719 estudiantes con discapacidad con otro tipo de necesidades educativas especiales, 24 estudiantes con discapacidad de tipo sordoceguera, 64 estudiantes con talento y superdotación, 870 estudiantes con síndrome de asperger y 1,737 estudiantes con trastornos del espectro autista, haciendo un total de 27,463 estudiantes matriculados en educación superior no universitaria.

Estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad matriculados en Educación Básica Especial, por tipo de necesidad educativa especial

REGIÓN	Discapacidad auditiva - Hipoacusia	Discapacidad auditiva - Sordera total	Discapacidad física o Motora	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Intelectual - FM Severo	Discapacidad sensorial - Auditiva	Discapacidad sensorial - Visual - PRITE	Discapacidad Sordoceguera	Discapacidad visual - Baja visión	Discapacidad visual - Cieguera	Multidiscapacidad	Niños y niñas con multidiscapacidad	Niños y niñas de alto riesgo	Otras NEE Asociadas a Discapacidad	Sordoceguera	Trastorno del Espectro Autista	TOTAL
AMAZONAS	1	8	1	0	51	1	2	0	6	3	57	5	0	58	0	7	200
ANCASH	2	12	20	36	121	1	1	0	0	5	190	0	98	188	0	62	736
APURIMAC	1	6	5	22	171	0	1	0	3	2	128	9	0	34	0	34	416
AREQUIPA	13	18	6	25	276	1	0	0	28	47	269	5	73	177	4	79	1,021
AYACUCHO	1	7	12	14	136	1	0	0	0	1	60	4	10	2	0	15	263
CAJAMARCA	2	4	2	21	87	1	2	0	1	2	155	8	81	39	2	15	422
CALLAO	23	2	15	54	357	0	2	0	3	3	125	5	19	179	1	216	1,004
CUSCO	15	40	37	48	165	3	1	0	5	14	204	14	47	171	0	81	845
HUANCAVELICA	1	4	5	14	81	0	1	0	1	3	47	2	16	28	0	6	209
HUANUCO	2	1	3	4	90	0	0	0	3	3	32	7	11	19	0	9	184
ICA	1	16	18	28	112	17	1	0	1	7	97	1	7	107	1	50	464
JUNIN	5	6	24	56	156	1	3	0	13	3	108	11	167	34	0	29	616
LA LIBERTAD	7	16	14	40	335	2	0	0	8	2	253	4	10	208	0	126	1,025
LAMBAYEQUE	0	10	6	5	213	0	0	0	3	3	90	0	0	53	0	41	424
LIMA	149	262	132	465	2,831	6	6	4	48	199	1,608	58	380	1,157	8	1,605	8,918
LORETO	12	9	24	28	312	15	2	0	6	7	44	48	36	119	1	35	698
MADRE DE DIOS	4	1	0	0	32	0	0	0	3	1	3	0	0	0	1	0	51
MOQUEGUA	0	0	11	9	37	0	1	0	1	0	39	1	71	11	0	18	199
PASCO	4	3	4	0	48	0	1	2	2	12	71	13	3	30	2	14	209
PIURA	12	56	25	29	255	3	2	0	5	10	197	11	21	92	3	26	747
PUNO	0	4	25	8	72	0	0	0	1	3	59	14	13	98	0	12	309
SAN MARTIN	2	3	22	16	183	0	2	0	0	9	73	4	12	60	0	24	410
TACNA	0	0	1	6	139	3	0	0	0	0	2	3	22	9	0	8	193
TUMBES	1	0	63	23	86	0	1	0	1	1	82	18	0	44	0	10	330
UCAYALI	2	2	36	8	66	0	0	0	3	5	91	0	0	87	0	31	331
TOTAL	260	490	511	959	6,412	55	29	6	145	345	4,084	245	1,097	3,005	22	2,559	20,224

Fuente: Censo educativo 2018 CONADIS

Figura N° 11

Por su parte, este cuadro permite advertir que en Lima hay 149 estudiantes matriculados en educación básica especial con discapacidad de tipo auditiva hipoacusia, 262 estudiantes con discapacidad de tipo auditiva

sordera total, 132 estudiantes con discapacidad de tipo física o motora, 465 estudiantes con discapacidad de tipo intelectual leve, 2,831 estudiantes con discapacidad de tipo intelectual severa, 6 estudiantes con discapacidad de tipo sensorial auditiva, 6 estudiantes con discapacidad de tipo sensorial visual, 4 estudiantes con discapacidad de tipo sordoceguera, 48 estudiantes con discapacidad de tipo visual baja, 199 estudiantes con discapacidad de tipo visual ceguera, 1,608 estudiantes con multidiscapacidad, 58 niños y niñas con multidiscapacidad, 380 niños y niñas de alto riesgo, 1,157 estudiantes con discapacidad asociadas a otro tipo de necesidades educativas especiales, 8 estudiantes con discapacidad del tipo sordoceguera, y 1,605 estudiantes con trastornos del espectro autista, haciendo un total de 8,918 estudiantes matriculados en educación básica especial.

2.3.4 Funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2, de la Ley 29973.

Las oficinas municipales de atención a las personas con discapacidad en el Perú nacen con el espíritu y la finalidad de que sean estas el primer nexo o contacto entre la persona con discapacidad y el Estado, a fin de que se puedan identificar sus principales necesidades permitiendo encontrarles una alternativa de solución.

En diciembre del año 1998, se promulga la Ley 27050 – Ley General de la Persona con Discapacidad (ya derogada), la misma que señalaba por primera vez en su artículo 10, la responsabilidad que tenían los gobiernos locales de crear las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) con la finalidad de proteger, darles participación y organizar a las personas con discapacidad, sin embargo, no tuvo el impacto esperado ya que no era obligatoria la creación de estas oficinas de apoyo.

Es así que, el 26 de mayo del año 2006, se publica en el diario oficial El Peruano la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad (ya derogada), cuyo artículo 10 establece por primera vez, la creación obligatoria

de estas Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) en todos los gobiernos locales y regionales.

Del análisis de esta ley se desprende que, los principales objetivos de las oficinas municipales de atención a las personas con discapacidad son apoyar a que alcancen una mejor calidad de vida, mediante la identificación de sus distintas necesidades, así como promover e incentivar la igualdad de oportunidades, a través del desarrollo e implementación de distintas actividades que los lleven a alcanzar la inserción en nuestra sociedad que tanto añoran.

Lamentablemente, 14 años después de su creación, estos esfuerzos normativos han resultado insuficientes, ya sea por la falta de interés, capacitación o capacidad de gestión de las autoridades locales y regionales, así como por la gran indiferencia de parte de la sociedad misma, convirtiéndose estos dos elementos, en los más importantes de doblegar a fin de alcanzar el desarrollo deseado en este grupo de personas.

Es así, que se advierte en el artículo 70.2 de la Ley N° 29973 – Ley de la Persona con Discapacidad (vigente a la fecha), donde se detallan las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED), la carencia de una función que resultaría fundamental para brindarles una herramienta de empoderamiento que les permita insertarse en el mercado laboral, la de “capacitación técnico productiva”; pues como hemos podido ya desarrollar en acápite anteriores, este tipo de capacitación resulta ideal para insertar laboralmente a las personas en un corto tiempo, desarrollando de manera práctica sus habilidades y aptitudes en carreras técnicas que tengan una mayor demanda.

Igualmente, tal como se desarrolla en acápite anteriores, uno de los principales motivos, sino el más importante, por el cual las personas con discapacidad no logran insertarse laboralmente, es por su falta de capacitación, ello, en muchos casos, hace muy difícil que puedan calificar a trabajos que requieren de cierta capacitación o conocimiento, perdiendo así, valiosas

oportunidades de desarrollo y crecimiento tanto en lo personal, como en lo laboral y económico.

Es por ello, que creemos resulta necesaria la implementación de cursos, programas o talleres de “capacitación técnico productiva” dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED), mediante la modificación del artículo 70.2, de la Ley 29973. Creemos también que, con un trabajo articulado e intergubernamental, entre el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, el CONADIS y los gobiernos tanto regionales como locales, se podrá realizar una función por parte del Estado mucho más eficiente, que impacte positivamente en la vida de este grupo de personas.

Cada una de las instituciones mencionadas en el párrafo anterior, viene realizando actividades de manera independiente en busca de darle una solución a esta problemática, como son el Ministerio de Educación mediante su “Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo”, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante sus programas “Trabaja Perú”, e “Impulsa Perú”, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad mediante su programa “Soy Capaz”, y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, mediante su programa “CONTIGO”. Sin embargo, la realidad nos muestra que no resultan suficientes y no están logrando solucionar el problema en la medida que se espera, ni impactando de manera positiva en la vida de las personas con discapacidad.

Resulta vital que nos preguntemos entonces: ¿Los postulantes con discapacidad a un puesto laboral, cuentan con los conocimientos y capacidades necesarias para los puestos ofertados en el mercado laboral?

2.3.5 Cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973.

Mediante la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, en su artículo 49, el Estado se propone fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad; mediante este dispositivo legal, se establece que en el sector público habrá una cuota mínima obligatoria del 5% de personal con discapacidad contratado, y un 3% en el sector privado en las empresas con más de cincuenta trabajadores.

Sin embargo, las personas con discapacidad representan apenas el 2% de la población económicamente activa a nivel nacional, porcentaje muy por debajo del 5% y 3% exigidos en los sectores público y privado respectivamente, lo que hace muy poco probable el cumplimiento de esta meta.

Si bien es cierto, esta normativa debería resultar un importante aporte a fin de incrementar el número de personas con discapacidad en el campo laboral, no termina siendo así. Esto se debe fundamentalmente a la falta de conocimientos o de capacitación específica de las personas con discapacidad, lo que merma sus posibilidades de poder postular a estas plazas disponibles y previamente establecidas por ley.

En la actualidad en el Perú, de cada 100 personas con discapacidad, solo 20 forman parte de la población económicamente activa, es decir, se encuentran trabajando o buscando trabajo, los otros 80, no trabajan ni buscan trabajo, cifra realmente alarmante teniendo en cuenta que el hecho de trabajar los empodera, sino también les brinda la posibilidad de desarrollarse personal, económica y socialmente.

Como podemos ver, resulta evidente que los planes, proyectos y programas instalados y desarrollados por el Estado mediante la gestión y políticas públicas, han resultado estériles a fin de poder tener una mayor inserción de las personas con discapacidad en el campo laboral.

Las medidas impuestas para incentivar el acceso laboral de las personas que tienen alguna discapacidad, tales como: i) la cuota laboral obligatoria tanto en el sector público como privado; ii) la bonificación en el puntaje para concursos públicos; iii) el empleo con apoyo; iv) los ajustes razonables sin incurrir en gastos y costos excesivos con la finalidad de que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo en condiciones favorables; y, v) la posibilidad de deducir impuestos por la contratación de personas con discapacidad, no han logrado acortar la brecha, pues aún se mantiene un alto índice de desempleo para ellos.

**Servicio de bolsa de trabajo de personas con discapacidad, según meses
– Lima Metropolitana 2018**

MESES	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS
ENERO	232	2 587	19
FEBRERO	189	1 506	37
MARZO	165	1 090	21
ABRIL	179	872	14
MAYO	166	3 879	14
JUNIO	156	933	16
JULIO	266	1 673	20
AGOSTO	222	1 131	44
SEPTIEMBRE	130	899	29
OCTUBRE	160	2 024	19
NOVIEMBRE	159	2 224	12
DICIEMBRE	88	6 078	16
TOTAL	2 112	24 896	261

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística
Figura N° 12

Como podemos apreciar en este cuadro del servicio de bolsa de trabajo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en Lima Metropolitana de enero a diciembre del 2018, hubo una demanda de 24,896 puestos de trabajo sobre una oferta de 2,112 puestos de trabajo disponibles; la brecha es aún más grande si mencionamos que

solo 261 personas con discapacidad fueron colocadas en el periodo antes mencionado.

2.4. Definición de términos básicos

Accesibilidad Universal

“La accesibilidad universal es la condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos los individuos, sin importar si estos sufren de alguna discapacidad motriz que dificulta su desplazamiento. En otras palabras, todos los entornos, bienes, productos y servicios deben poder ser utilizados por todas las personas de forma autónoma, segura y eficiente, garantizando que la persona discapacitada no deberá interrumpir sus actividades por problemas de accesibilidad.” (Inclúyeme, 2019)

Ajustes razonables

“Los ajustes razonables son aquellas modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) requeridas para garantizar a la persona con discapacidad física, sensorial, mental y/o intelectual el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.” (R. M. N° 171-2019-TR.)

Capacitación técnico productiva

“Es una forma de educación que está orientada a la adquisición y al desarrollo de competencias laborales y empresariales con una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de una cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral”. (MINEDU, 2019)

Carga económica excesiva

“Entendida como una carga desproporcionada o indebida, siendo una categoría que establece la única excepción a la obligación de realizar ajustes razonables para la persona con discapacidad, como resultado del análisis efectuado en cada caso en particular, según el cual, se demuestra de manera innegable que las demandas económicas para realizar ajustes razonables imponen una carga indebida. La carga económica excesiva no deberá ser un pretexto para

desconocer la dignidad de la persona con discapacidad.” (Resolución de Presidencia N° 032-2018-CONADIS/PRE)

CONADIS

“La palabra CONADIS significa; Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, es un organismo público descentralizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera, y se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, supervisar, fiscalizar, registrar información, monitorear y realizar evaluaciones de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad.” (Disiswork, 2019)

Discapacidad

"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Convención de la ONU, 2006)

Discriminación

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. (Convención de la ONU, 2006)

Diseño Universal

“Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.” (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2016)

Educación Básica Especial-EBE

“Tiene un enfoque inclusivo y atiende a personas con necesidades educativas especiales, con el fin de lograr su formación integral y conseguir su integración en la vida comunitaria y su participación en la sociedad.” (MINEDU, 2019)

Empleo con Apoyo

“El empleo con apoyo es un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, estas acciones de apoyo son llevadas a cabo por preparadores laborales especializados. Su finalidad es facilitar la adaptación social y laboral de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inclusión social en empresas del mercado ordinario de trabajo.” (De Alba, 2015)

Enfoque transversal

“Los enfoques transversales aportan concepciones importantes sobre las personas, su relación con los demás, con el entorno y con el espacio común y se traducen en formas específicas de actuar, que constituyen valores y actitudes que tanto estudiantes, maestros y autoridades, deben esforzarse por demostrar en la dinámica diaria de la escuela”. (Derrama Magisterial, 2017)

Gestión pública

“La gestión pública es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país.” (Centro Peruano de Estudios Gubernamentales, 2019)

Gobiernos Locales

“Los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades, siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización” (Plataforma digital única del estado peruano, 2019))

Inserción laboral

“La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.” (Bisquerra 1992).

Inclusión

“La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades”. (Unesco, 2005).

OMAPED

“La OMAPED es la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad y es un servicio que la municipalidad brinda a sus vecinos en situación de discapacidad.” (Infodis 2019)

Políticas multisectoriales

“Se refiere al subconjunto de políticas nacionales que buscan atender un problema o necesidad que requiere para su atención integral la intervención articulada de más de un sector bajo el ámbito de competencia de dos o más ministerios.” (D.S. N° 029-2018-PCM, Art. 8°, numeral 5)

Políticas públicas

“Es un conjunto de actividades (programas, estrategias, procedimientos, leyes, reglamentos) dirigido hacia un objetivo general. Estas actividades frecuentemente se acumulan durante años.” (Evalsed, 2008)

SUNAFIL

“La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.” (SUNAFIL, 2019)

**CAPÍTULO III:
PRESENTACIÓN,
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

3.1. Interpretación de instrumento

Entrevistado	Ítem 1 - ¿Usted cree que hay una escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	Si, el último Censo (2017) así lo refleja: las personas con discapacidad no culminan la educación básica (75%) que es el derecho bisagra que permite acceder al empleo digno. Esto repercute en que más de la mitad (55%) se encuentre fuera de la PEA o subempleada (69%).	Respecto al ítem 1, el entrevistado 1 manifiesta que sí, principalmente por la falta de educación y capacitación de la PCD.
2	Si, debido a los prejuicios y discriminación, el poco conocimiento del empresariado sobre cómo tratar a las PCD y lo que ellas están en condiciones de hacer, la escasa preparación y capacitación de las PCD, la ausencia de buenas prácticas de ajustes razonables, la falta de transporte accesible, etc.	Respecto al ítem 1, el entrevistado 2 manifiesta que sí, principalmente por la falta de conocimiento del empresariado.
3	Para saber si existe inserción laboral, se tiene que llevar a cabo de un empadronamiento por parte de la OMAPED asimismo articular con el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación.	Respecto al ítem 1, el entrevistado 3 manifiesta que para poder determinarlo se requiere previamente un empadronamiento de las PCD que laboran.

4	Sí, porque no se articula bien la oferta y la demanda. Las personas con discapacidad tienen dificultades en ubicar las vacantes que se adecuan a sus perfiles o les falta cumplir con las exigencias del perfil solicitado (estudios, experiencia, entre otros) Por otro lado, muchos de las vacantes están direccionadas para determinados tipos de discapacidad lo que limitan las posibilidades más de elegir en que les gustaría trabajar.	Respecto al ítem 1, el entrevistado 4 manifiesta que sí, por la falta de oferta de puestos laborales y la poca capacitación de las PCD.
5	Si. Debemos sensibilizar y capacitar a las empresas sobre el tema de la discapacidad y prevalecer sus derechos, es fundamental brindarles la información a ellos.	Respecto al ítem 1, el entrevistado 5 manifiesta que sí, por la falta de sensibilización de las empresas sobre la discapacidad.
6	Si. En muchos lugares cierran las posibilidades por el erróneo pensamiento de que no realizaran una buena función laboral	Respecto al ítem 1, el entrevistado 6 manifiesta que sí, por desconocimiento del desempeño que puede tener una PCD.
7	Si. Falta de interés de Empresa e Instituciones de trabajar con personas con discapacidad. Discriminación de las empresas.	Respecto al ítem 1, el entrevistado 7 manifiesta que sí, por la discriminación de las empresas de trabajar con PCD.
Interpretación general	Respecto al ítem 1, los entrevistados opinan que sí hay una escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana, debido principalmente a la falta de capacitación; y a los prejuicios y discriminación por parte de la sociedad.	

Entrevistado	Ítem 2 - ¿Cuál de estos 3 factores (falta de capacitación, accesibilidad, discriminación) cree usted, es el más importante que dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	Esos tres conceptos están entrelazados y es imposible privilegiar uno sobre otro. La falta de accesibilidad y la falta de ajustes razonables durante toda la trayectoria de la persona con discapacidad, desde que se inserta en el sistema educativo hasta que procura insertarse en el mercado laboral; constituyen una forma de discriminación por razones de discapacidad. Esta cadena de discriminación empieza desde la escasa oferta pública de servicios de intervención temprana (solo existen 68 PRITES en todo el país) que permitirían identificar los apoyos específicos que el niño con discapacidad requerirá durante el proceso educativo. Luego, durante la edad escolar, la coexistencia de dos sistemas, uno regular y uno segregado, no permite concebir la discapacidad como una característica de la diversidad humana sino como un problema a ser rehabilitado. Esta concepción, capacitista, limita ver a las personas con discapacidad en sus potencialidades, enfocándose únicamente en los aspectos a normalizar que, por su alto costo social, son interpretados como gasto. Imaginarios sociales de las personas con discapacidad como sujetos de lástima y compasión, como la Teletón, fortalecen la idea de que este grupo es pasivo y requiere únicamente acceso a servicios de rehabilitación para el ejercicio pleno de su ciudadanía. Las escasas oportunidades de inclusión educativa en escuelas regulares, no contemplan ajustes razonables ni criterios de diseño universal, de modo que los gastos asociados a la atención educativa de los estudiantes con discapacidad son frecuentemente asumidos por las familias aún en las instituciones públicas. Esta situación, a todas	Respecto al ítem 2, el entrevistado 1 manifiesta que esos tres conceptos están entrelazados, sin embargo, la discriminación se siente como la más fuerte dado que se ve desde la escasa oferta pública, la diferente educación y poca capacitación, hasta el desconocimiento del derecho a trabajar de la PCD, colocando a los estudiantes con discapacidad en situación de desventaja frente a sus pares sin discapacidad.

	<p>luces desigual, coloca a los estudiantes con discapacidad en situación de desventaja frente a sus pares sin discapacidad, con serias brechas de aprendizaje básicos para transitar a una vida adulta autónoma, independiente y productiva.</p> <p>En esta misma concepción capacitista, las empresas no reconocen como un derecho del trabajador la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral. Estos son más bien vistos como gastos a ser asumidos por el propio empleado.</p>	
2	<p>La discriminación es la causa de los demás problemas; con una buena disposición los diferentes problemas que se puedan presentar, podrían ser fácilmente solucionables. A esto se conoce como falta de buena disposición de ajustes razonables. Con ello los índices de empleo se incrementarían sustancialmente.</p>	<p>Respecto al ítem 2, el entrevistado 2 manifiesta que el que más dificulta es la discriminación, porque cierra las puertas sin importar lo bien que puedan estar capacitados.</p>
3	<p>En realidad, estos tres factores están presentes</p>	<p>Respecto al ítem 2, el entrevistado 3 manifiesta que los tres factores son igual de importantes y están presente en la actualidad.</p>
4	<p>La falta de capacitación es un factor muy importante. Muchos quisieran trabajar en distintos rubros según sus sueños, y estos se ven limitados porque no cuentan con posibilidades de capacitarse en lo que es gusta e interesa por falta de accesibilidad y oportunidades. También salen de la escuela secundaria con niveles bajos académicamente para poder asumir estudios superiores. Otro factor es el encasillamiento que hay en torno a ciertas carreras o trabajos para determinados tipos de discapacidad.</p>	<p>Respecto al ítem 2, el entrevistado 4 manifiesta que la falta de capacitación no les permite alcanzar las ofertas del mercado.</p>
5	<p>Considero que los 3 puntos son importantes por igual. De nada sirve uno cuando los otros dos no se contemplan</p>	<p>Respecto al ítem 2, el entrevistado 5 manifiesta que los tres son importantes porque se complementan entre sí.</p>
6	<p>Considero que los 3 puntos son importantes sin embargo la accesibilidad es el más relevante</p>	<p>Respecto al ítem 2, el entrevistado 6 manifiesta que La poca accesibilidad es la principal dificultad.</p>
7	<p>La discriminación, tal como lo señalé en la pregunta 1.</p>	<p>Respecto al ítem 2, el entrevistado 7 manifiesta que La discriminación, por falta de interés y desconocimiento.</p>
Interpretación general	<p>Respecto al ítem 2, un mayor número de entrevistados opina que los tres factores, falta de capacitación, discriminación y accesibilidad, dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad. No obstante, la mayoría de ellos considera que la discriminación se percibe como la más fuerte de los factores. Un menor número de entrevistados, sin embargo, consideró a la accesibilidad como el principal factor.</p>	

Entrevistado	Ítem 3 - ¿Cree usted que las cuotas de empleo establecidas en el artículo 49 de la Ley N° 29973 no se cumplen por la falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	<p>No, En mi opinión, el criterio de "idoneidad para el cargo" refleja una valla muy alta para las personas con discapacidad y de la brecha en la educación básica y superior de calidad. No cerraría la solución a la técnica productiva pues, por criterios de equidad y justicia, tendrían que ser las propias personas con discapacidad quienes elijan libremente qué quieren estudiar (si superior universitaria, superior técnica o módulos de técnica productiva). Para que esta elección sea plena, se requiere que esos tres niveles implementen ajustes razonables.</p>	<p>Respecto al ítem 3, el entrevistado 1 manifiesta que no. Va más allá de ello, por criterios de equidad y justicia, tendrían que ser las propias personas con discapacidad quienes elijan libremente qué quieren estudiar</p>

2	No, las cuotas no se cumplen por falta de conocimiento sobre la realidad de las PCD con un mejor conocimiento y buena disposición se harían ajustes razonables para superar cualquier tipo de limitación que estas personas puedan presentar y también se incrementaría de manera sustancial su rendimiento laboral. Todo depende de la buena voluntad del empresariado.	Respecto al ítem 3, el entrevistado 2 manifiesta que no. Las cuotas no se cumplen por falta de conocimiento sobre la realidad de las PCD y poca disposición hacia ellas.
3	No, existen grupos de personas con discapacidad que son profesionales, técnicos y generadores de autoempleo, con el nuevo modelo social que se enfoca en capacidades.	Respecto al ítem 3, el entrevistado 3 manifiesta que no. No es ese el motivo, dado que existen grupos de personas con discapacidad que son profesionales, técnicos y generadores de autoempleo.
4	Si, Nuevamente la educación es un factor muy importante. No terminan estudios secundarios con las suficientes capacidades para poder afrontar estudios superiores y estudiar lo que desean.	Respecto al ítem 3, el entrevistado 4 manifiesta que si. Porque al no culminar sus estudios básicos no tienen las herramientas para colocarse laboralmente.
5	No. Y no es por falta de capacitación; se tiene que sensibilizar a las empresas. Además, se debe involucrar al Ministerio de Trabajo.	Respecto al ítem 3, el entrevistado 5 manifiesta que no. No se cumplen por la falta de sensibilización de las empresas.
6	Si. Por falta de conocimiento de la ley	Respecto al ítem 3, el entrevistado 6 manifiesta que si. Por falta de conocimiento de la ley.
7	No. No se cumplen porque a la empresa no les gusta contratar a personas con discapacidad, no se sienten preparadas para ello.	Respecto al ítem 3, el entrevistado 7 manifiesta que no. No se cumplen porque a la empresa no les gusta contratar a personas con discapacidad
Interpretación general	Respecto al ítem 3, un mayor número de entrevistados considera que las cuotas de empleo establecidas en el artículo 49 de la Ley N° 29973 no se cumplen, no solamente por una falta de capacitación técnica de las personas con discapacidad, sino además por otros motivos, entre los que destacan: el desconocimiento y falta de sensibilidad por parte de las empresas, la poca disposición hacia ellas, así como la brecha existente entre la educación básica y técnica para una persona con discapacidad y la educación superior. Por su parte, un menor número de entrevistados, opina que no se cumplen porque las personas con discapacidad no culminan sus estudios.	

Entrevistado	Ítem 4 - ¿Cree usted que nuestra sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	Si, No solo hay un profundo desconocimiento del tema, desde una concepción de derechos humanos, sino también – que quizá es más nocivo- existe una mirada capacitista de lo que las personas con discapacidad necesitan. Las expectativas que la sociedad tiene de las personas con discapacidad son cortas y medidas a partir de lo que las personas sin discapacidad sí pueden hacer. Mientras haya una comparación que divide la humanidad entre ser normal y ser anormal, nos será imposible diseñar sociedades donde todas las personas encajen tal y como son, sin intentar que “se reparen”.	Respecto al ítem 4, el entrevistado 1 manifiesta que si, pero va más allá del desconocimiento, sino del hecho de seguir comparando a la persona normal con la persona con discapacidad y la eficiencia entre ambas.
2	Si, por lo señalado en las preguntas anteriores.	Respecto al ítem 4, el entrevistado 2 manifiesta que si, por falta de conocimiento sobre la realidad de las PCD y poca disposición hacia ellas.

3	Si, por desconocimiento de la temática de discapacidad, por paradigmas, estereotipos existentes.	Respecto al ítem 4, el entrevistado 3 manifiesta que si, por desconocimiento de la discapacidad.
4	No, creo que hay mucha desinformación, y la discriminación se produce por justamente falta de información e ignorancia. No porque lo hagan adrede.	Respecto al ítem 4, el entrevistado 4 manifiesta que si, y esa discriminación proviene de una falta de conocimiento.
5	Si. Al no aceptarlo, eso es discriminación, hay personas con discapacidad permanente que pueden desempeñarse bien; El Estado a través de la ley debe fomentar la participación activa de las empresas.	Respecto al ítem 4, el entrevistado 5 manifiesta que si, por falta de conocimiento y de un acompañamiento debido por parte del Estado.
6	Si. Porque aún nos falta madurar y conseguir una sociedad inclusiva para todos	Respecto al ítem 4, el entrevistado 6 manifiesta que si, por falta de inclusividad.
7	Si. La sociedad tiene una mentalidad de que la persona con discapacidad representa un atraso.	Respecto al ítem 4, el entrevistado 7 manifiesta que si, por ignorancia y desconocimiento.
Interpretación general	Respecto al ítem 4, un mayor número de entrevistados opinan que si, efectivamente nuestra sociedad discrimina a las personas con discapacidad, en vista de que se les sigue comparando con la persona "normal". Asimismo, consideran que existe poca información y concientización respecto a la realidad de las personas con discapacidad, para lo cual se requiere un mayor acompañamiento por parte del Estado. Un entrevistado, por su parte, opina que lo que existe es desinformación, y en virtud de ellos, se produce la discriminación.	

Entrevistado	Ítem 5 - ¿Cree usted que implementar un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	Sí y no. Quizá a corto plazo, con miras a atender el actual desempleo, podría ser una acción inmediata, si bien duplicando acciones con el MTPE. Sin embargo, a largo plazo, puede ser una medida nociva en la reconstrucción del imaginario de diversidad humana no-corpo normativo, ya que es fundamental que las personas con discapacidad convivan en todos los espacios de socialización (como el formativo) con personas sin esa condición. Insistir en crear un espacio exclusivo para personas con discapacidad, sugiere segregación. La interacción entre personas con y sin es un ganar-ganar que impacta positivamente en la convivencia social.	Respecto al ítem 5, el entrevistado 1 manifiesta que a corto plazo si, sin embargo, a largo plazo se debería optar por evitar la segregación creando espacios de socialización formativas de PCD y personas sin discapacidad-
2	No, no creo que baste solamente capacitar a las PCD y a las OMAPEP, el empresariado tiene que ser capacitado para conocer mejor la realidad de las PCD y desarrollar buenas actitudes y disposiciones constructivas para sacar mejor provecho todo el potencial que estas personas encierran.	Respecto al ítem 5, el entrevistado 2 manifiesta que considera que es importante capacitar también al empresariado, para conocer mejor la realidad de las PCD y desarrollar buenas actitudes

3	Si, si se realiza con un estudio de demanda laboral, puede tener mejores resultados, en realidad la capacitación técnico productivo es tarea del Ministerio de Educación, a través de los CETPROS.	Respecto al ítem 5, el entrevistado 3 manifiesta que sí, y si se realizan estudios de demanda laboral, los resultados podrían ser aún mejores.
4	Si, toda capacitación es importante y bienvenida, pero debe ser amplia la oferta de capacitación para que elijan en lo que tienen talento y les gustaría trabajar, y que desde luego consigan un empleo en ello. Muchos se capacitan en computación y terminan trabajando en otras cosas porque no hay empleos en ese rubro y eso los desmotiva. Tiene que haber una articulación con la capacitación y la oferta laboral y trabajar esa transición de capacitación hacia oportunidades de trabajo y crecimiento personal.	Respecto al ítem 5, el entrevistado 4 manifiesta que sí, pero se debe ampliar la oferta para dar la posibilidad de elegir a las PCD que tengan relación con los empleos que se ofrecen.
5	Si. La capacitación es fundamental para la inserción laboral; también se debe de ver el perfil de cada uno que solicita la empresa.	Respecto al ítem 5, el entrevistado 5 manifiesta que sí, la capacitación es fundamental para la inserción laboral
6	Si. Para aumentar los conocimientos y capacidades de todos	Respecto al ítem 5, el entrevistado 6 manifiesta que si. Para aumentar los conocimientos y capacidades de todos
7	Si. Si ayudaría en un porcentaje, de acuerdo a la discapacidad.	Respecto al ítem 5, el entrevistado 7 manifiesta que si ayudaría en un porcentaje, de acuerdo a la discapacidad
Interpretación general	Respecto al ítem 5, la mayoría de entrevistados opinan que implementar un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana si ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad, en una visión a corto plazo, porque permitiría atender el actual desempleo y posicionarlos como opción dentro del mercado. No obstante, se mantiene la postura de que existe además un trasfondo de discriminación que debe ser superado con la intervención del Estado.	

Entrevistado	Ítem 6 - ¿Cree usted que el Estado cumple eficientemente sus funciones y políticas a fin de incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	Hay acciones parciales encaminadas a ello. La creación del marco normativo es un gran avance.	Respecto al ítem 6, el entrevistado 1 manifiesta que parcialmente, sin embargo, la creación de un marco normativo es de gran avance.
2	No, el Estado es el primero en incumplir las políticas laborales. Si el Estado se pusiera como ejemplo en el cumplimiento de la cuota, el empresariado también lo haría. Hay que predicar con el ejemplo y desarrollar sobre todo buenas prácticas de ajustes	Respecto al ítem 6, el entrevistado 2 manifiesta que no, el Estado es el primero en incumplir las políticas laborales.

3	No, existe normativa, falta desarrollar las formas de cumplimiento	Respecto al ítem 6, el entrevistado 3 manifiesta que no, debido a la falta de normativa específica en la materia.
4	No, muchos de los programas son cortoplacistas y no están articulados. Deben lograr acuerdos con empresariado (cámaras de comercio, CONFIEP, SIN u otros) y articular capacitaciones según las ofertas que tengan las empresas asociadas a esos gremios, así como con la educación superior. Es decir, tienen que haber un plan macro con indicadores y benchmarks y todo ello a corto, mediano y largo plazo para que el cambio sea real y progresivo.	Respecto al ítem 6, el entrevistado 4 manifiesta que no. Muchos de los programas son a corto plazo y no están articulados.
5	Si. El Estado saca leyes; para incluir laboralmente a las personas con discapacidad. El problema son las empresas que no brindan oportunidades, papel fundamental del Ministerio de Trabajo.	Respecto al ítem 6, el entrevistado 5 manifiesta que el Estado si cumple, el problema son las empresas que no brindan oportunidades.
6	No. Hoy en día el Estado incumple por dedicarse más a sus fines políticos	Respecto al ítem 6, el entrevistado 6 manifiesta que no. Falta un rol para participativo del Estado
7	No. No cumple. Falta la supervisión de la Sunafil para hacer cumplir la ley	Respecto al ítem 6, el entrevistado 7 manifiesta que no. No cumple. Falta la supervisión de la Sunafil para hacer cumplir la ley
Interpretación general	Respecto al ítem 6, la mayoría de los entrevistados considera el Estado no cumple eficientemente sus funciones y políticas a fin de incluir laboralmente a las personas con discapacidad, en vista de que la normativa al respecto aun no es muy conocida ni fomentada entre las Empresas. En ese sentido, opinan que mas allá de una normativa debe existir también un seguimiento a la misma, mayor intervención por parte de las entidades del Estado como Sunafil, por ejemplo. Asimismo, resaltar es necesario contar con convenios con el empresariado y articular capacitaciones según las ofertas que tengan las empresas asociadas, es decir, contar con un plan macro a corto, mediano y largo plazo para que el cambio sea real y progresivo.	

Entrevistado	Ítem 7 - ¿Qué características cree usted que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? Mencione los tres factores que considere más importantes.	Interpretación específica
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. No restringirse a personas con discapacidad. Es necesario que las políticas tengan enfoque inclusivo desde el inicio. 2. Tener un proceso de vinculación laboral con instituciones/empresas previamente contactadas, a fin de cerrar la capacitación en inserción. 3. Procurar focalizar en la población con discapacidad con mayor brecha que, por las condiciones socioeconómicas, no podrían acceder a otros niveles de educación superior universitaria o técnica: personas con discapacidad intelectual, personas con multidiscapacidad, personas con discapacidad severa, adultos sin educación básica concluida. 	Respecto al ítem 7, el entrevistado 1 manifiesta que la principal característica que debería tener un programa de capacitación técnico productiva debería de ser el enfoque inclusivo, con vinculación laboral, favoreciendo a la población con discapacidad de mayor necesidad.

2	<ol style="list-style-type: none"> 1) Debe capacitarse primero a los empleadores 2) La capacitación de los trabajadores con discapacidad debe ser en el empleo 3) La primera formación de las PCD es para q desarrolle actitudes como el empeño, la puntualidad, la dedicación, la eficiencia (desarrollo de habilidades blandas) 	Respecto al ítem 7, el entrevistado 2 manifiesta que debería capacitarse no solo a las PCD sino también a los empleadores. La capacitación debe ser además en empeño, la puntualidad, la dedicación, la eficiencia, etc.
3	Existe los cetpros y tienen una estructura curricular que ahora con la modificatoria tiene que ir con la demanda laboral y ver las capacidades de las PCD y su tipo de capacidad y grado.	Respecto al ítem 7, el entrevistado 3 manifiesta que deben contar con una estructura curricular que vaya de acuerdo a la demanda laboral.
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que la capacitación sea accesible y sea para todos sin distinción de la discapacidad. 2. Que sea una capacitación que esté articulada con luego oportunidad laboral o practicas preprofesionales. 3. Que la capacitación sea de calidad este centrada en que logren las competencias que requiere el mercado laboral. 	Respecto al ítem 7, el entrevistado 4 manifiesta que las principales características que debería tener un programa de capacitación técnico productiva deberían de ser la accesibilidad, capacitaciones de calidad y orientada hacia oportunidades laborales.
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presupuestos 2. Ambientes accesibles 3. Personal calificado 	Respecto al ítem 7, el entrevistado 5 manifiesta que la principal característica que debería tener un programa de capacitación técnico productiva debería de ser contar con presupuesto, ambientes accesibles y personal calificado.
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. En base a la discapacidad personal 2. La necesidad de la población 3. Ser corto y practico. 	Respecto al ítem 7, el entrevistado 6 manifiesta que la principal característica que debería tener un programa de capacitación técnico productiva es que debería de ser corto y práctico, en base al tipo de discapacidad y necesidad de la PCD
7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidad de horario 2. Practico 3. Accesible 	Respecto al ítem 7, el entrevistado 7 manifiesta que las principales características que debería tener un programa de capacitación técnico productiva es que deberían de ser prácticos, accesibles y con flexibilidad de horarios.
Interpretación general	Respecto al ítem 7, las características mas resaltantes para los entrevistados, que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana, son principalmente para la mayoría de ellos: i) tener un proceso de vinculación laboral con instituciones/empresas previamente contactadas, a fin de cerrar la capacitación en inserción; ii) que la capacitación sea de calidad este centrada en que logren las competencias que requiere el mercado laboral; y iii) que sea práctico.	

Entrevistado	Ítem 8 - ¿Qué duración considera usted que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	3 meses. Los módulos tendrían que estar pensados en conexión con un nicho laboral específico y ser muy prácticos.	Respecto al ítem 8, el entrevistado 1 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 3 meses.
2	3 meses. Considerando que las personas ya están formadas, se requiere fortalecer sus actitudes y habilidades blandas. Poniendo mayor peso y responsabilidad en los hombros de los empleadores. Que aprendan a querer y valorar a sus trabajadores con discapacidad. esto último es la base de todo. Lo demás lo aprenden los propios trabajadores de manera práctica mientras están trabajando.	Respecto al ítem 8, el entrevistado 2 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 3 meses.
3	Depende del curso, pero los que tienen menor tiempo es mejor, su deseo es pronto trabajar.	Respecto al ítem 8, el entrevistado 3 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 3 meses.
4	12 meses, porque en la actualidad las capacitaciones son muy cortas y básicas, no es suficiente para adquirir las habilidades y competencias que se requieren en distintos tipos de trabajo. Es más, es importante que esta capacitación tenga un nivel de reconocimiento o certificado de estudios legal como técnico, o técnico profesional o profesional (en ese orden de niveles).	Respecto al ítem 8, el entrevistado 4 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 12 meses.
5	6 meses. Dependiendo el tipo de discapacidad, edades, formas, grupos y cvs	Respecto al ítem 8, el entrevistado 5 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 6 meses.
6	6 meses. De acuerdo a la necesidad del mercado	Respecto al ítem 8, el entrevistado 6 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 6 meses.
7	6 meses. Una persona con discapacidad normalmente tiene que estar preparada lo más pronto posible para la búsqueda de trabajo	Respecto al ítem 8, el entrevistado 7 manifiesta que un programa de capacitación técnico productiva debería tener una duración de 6 meses.
Interpretación general	Respecto al ítem 8, el 40% de los entrevistados opina que la duración ideal que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana es de seis meses; no obstante, otro 40% opina que con 3 meses sería suficiente. Finalmente, un entrevistado considera que 12 meses es el tiempo ideal, un tiempo menor no es suficiente para adquirir las habilidades y competencias que se requieren en distintos tipos de trabajo.	

Entrevistado	Ítem 9 - ¿Cree usted que la implementación de capacitación técnico productiva debería incluirse dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2 de la Ley N° 29973? ¿Por qué?	Interpretación específica
1	No, honestamente, desde la transversalización de la perspectiva de discapacidad, sería más pertinente que esta capacitación sea la que se brinda a cualquier otro ciudadano sin discapacidad pero que se garantice diseño universal en la composición de los módulos y la estrategia.	Respecto al ítem 9, el entrevistado 1 manifiesta que no. Sería más pertinente que esta capacitación sea la que se brinda a cualquier otro ciudadano sin discapacidad, pero garantizando el diseño universal en la composición de los módulos y la estrategia.
2	No, el empresariado no suele tener una buena valoración de los trabajadores y entidades públicas o del Estado. Creo que más productivo sería la formación y promoción de redes empresariales de promoción laboral, en donde los propios empresarios aprendan de las buenas prácticas de sus pares.	Respecto al ítem 9, el entrevistado 2 manifiesta que más productivo sería la formación y promoción de redes empresariales de promoción laboral, donde los propios empresarios aprendan de las buenas prácticas de sus pares
3	No, es una función del ente rector Ministerio de Educación, además a los responsables de OMAPED, les falta conocimiento en la temática y gestión.	Respecto al ítem 9, el entrevistado 3 manifiesta que es una función del Ministerio de Educación, más aún cuando a las OMAPED les falta conocimiento en la temática y gestión.
4	Sí, porque las OMAPED están más cerca de las personas. El trasladarse de un lugar a otro resulta logísticamente hablando muy complejo para la diversidad de personas con discapacidad.	Respecto al ítem 9, el entrevistado 4 manifiesta que sí, porque las OMAPED están más cerca de las PCD y no tienen que trasladarse mucho.
5	Claro que sí, en la OMAPED tenemos como aliados de la RED a Asociación Kallpa que se encarga de las capacitaciones de las personas con discapacidad para la inserción laboral.	Respecto al ítem 9, el entrevistado 5 manifiesta que sí, con el apoyo de la Asociación Kallpa.
6	Sí. Para ampliar los conceptos y conocimientos de quienes laboramos en OMAPED	Respecto al ítem 9, el entrevistado 6 manifiesta que sí. Para ampliar los conceptos y conocimientos de quienes laboramos en OMAPED.
7	Sí. Tendría que trabajar articuladamente con el Ministerio de Educación	Respecto al ítem 9, el entrevistado 7 manifiesta que sí. Tendría que trabajar articuladamente con el Ministerio de Educación
Interpretación general	Respecto al ítem 9, un mayor número de entrevistados opina que la implementación de la capacitación técnico productiva debería incluirse dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana establecidas en el artículo 70.2 de la Ley N° 29973, en vista de que está más cerca de las personas con discapacidad, y serviría además para ampliar los conceptos y conocimientos de quienes ahí laboran; trabajando articuladamente con el Ministerio de Educación. No obstante, un menor grupo de entrevistados opina que no, en mérito a que el empresariado no suele tener una buena valoración de los trabajadores y entidades públicas o del Estado y que además sería más pertinente que esta capacitación sea inclusiva, es decir, la que se brinda a cualquier otro ciudadano sin discapacidad, pero garantizando el diseño universal en la composición de los módulos y la estrategia.	

Entrevistado	Ítem 10 - ¿Cuáles cree usted deberían ser los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? Mencione los tres más importantes	Interpretación específica
1	Computación, gastronomía y carpintería.	Respecto al ítem 10, el entrevistado 1 manifiesta que los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las OMAPED deberían de ser computación, gastronomía y carpintería.
2	Creo que dependiendo de la enorme diversidad de las empresas empleadoras la capacitación la deberían dirigir ellas de acuerdo a sus prioridades productivas o de formación de RRHH. No creo que un solo tipo de formación sea de utilidad para el universo de todas las empresas. Pudiendo variar esta formación según sea su tamaño, si son empresas productivas, fabriles o de servicios etc.	Respecto al ítem 10, el entrevistado 2 manifiesta que no cree que un solo tipo de formación sea de utilidad para el universo de todas las empresas. Pudiendo variar esta formación según sea su tamaño y tipo.
3	Depende de la demanda de su jurisdicción.	Respecto al ítem 10, el entrevistado 3 manifiesta que depende de la demanda de su jurisdicción.
4	Esto no podría decirlo, lo tendrían que decir las personas con discapacidad mismas, y la OMAPED encontrar y articular con los CETPRO u otros la capacitación en los temas que ellos requieren y articular la accesibilidad y otros detalles	Respecto al ítem 10, el entrevistado 4 manifiesta que no es posible de determinar.
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración CV 2. Emprendimiento, fortalecimiento y empoderamiento de las personas con discapacidad 3. Asesoría y búsqueda de empleo para las personas con discapacidad 	Respecto al ítem 10, el entrevistado 5 manifiesta que los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las OMAPED deberían de ser; apoyo en la elaboración de hoja de vida, empoderamiento y asesoría en búsqueda de empleo para PCD.
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talleres de Gastronomía (repostería) 2. Talleres de pintura y bijoutería 3. Talleres de artesanía 	Respecto al ítem 10, el entrevistado 6 manifiesta que los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las OMAPED deberían de ser; gastronomía, pintura y artesanía.
7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Computación, ensamblaje 2. Manejo de redes sociales 3. Diseño gráfico 	Respecto al ítem 10, el entrevistado 7 manifiesta que los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las OMAPED deberían de ser; ensamblaje de computadoras, manejo de redes y diseño gráfico.
Interpretación general	Respecto al ítem 10, no hay uniformidad en cuanto a la opinión de los entrevistados. En tal sentido, en relación a cuáles deben ser los cursos o talleres de capacitación técnico productiva a implementarse en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana, se consideraron las siguientes: computación, gastronomía, diseño, pintura y bijoutería, carpintería, artesanía. Un entrevistado opinó que los cursos o talleres a brindarse, dependerán de la demanda de su jurisdicción.	

3.2. Discusión de resultados

Pérez (2018) en su tesis: *“El Teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral para las personas con discapacidad: Percepciones en la ciudad de Medellín”*, concluyó que el teletrabajo no está al alcance de todas las personas con discapacidad, ya que para ello se requiere de una capacitación especial, por ende, se deberá pensar en otras alternativas para superar los factores de exclusión laboral que tienen que enfrentar las personas con discapacidad.

Al respecto, debemos mencionar que los resultados de nuestra investigación concuerdan con los obtenidos por Pérez, pues todos los entrevistados opinan que sí hay una escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana, debido principalmente a la falta de capacitación; y a los prejuicios y discriminación por parte de la sociedad. Así también, un mayor número de entrevistados opina que los tres factores que más influyen en la poca inserción laboral de las personas con discapacidad son: la falta de capacitación, la discriminación y la accesibilidad.

Asimismo, es preciso señalar que resulta necesario contar con convenios con el empresariado, así como articular capacitaciones según las ofertas que tengan las empresas asociadas, es decir, contar con un plan macro a corto, mediano y largo plazo para que el cambio sea real y progresivo.

Por su parte, Dueñas & Rodríguez (2017) en su tesis: *“Propuesta de modificación del artículo 38° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto del derecho humano de acceso y permanencia de las personas con Discapacidad a las instituciones públicas de educación superior universitaria”*, llegaron a la conclusión de que resulta necesaria la modificación del artículo 38 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en relación al derecho a la educación universitaria del estudiante con discapacidad, debido a que su redacción legislativa no garantiza una presencia importante de las personas con discapacidad en la educación universitaria, permitiendo con ello altos índices de deserción, lo que repercute

en una vulneración a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

Asimismo, como una de las principales conclusiones se determinó que la deserción universitaria de los alumnos con discapacidad, se debe mayormente a la falta de condiciones que faciliten su proceso formativo, como son la falta de accesibilidad, el diseño curricular y una metodología inadecuada. Existe una desarticulación entre la educación secundaria y la educación universitaria, lo que impide que se incremente el número de estudiantes con discapacidad en este nivel educativo.

Adicional a ello, concluyó, que es imprescindible contar con una capacitación de docentes para atender a estudiantes con discapacidad, a fin de fortalecer sus competencias y elaborar adaptaciones curriculares, las mismas que son consideradas estrategias fundamentales para atender la diversidad.

Finalmente, concluye con que la falta de sensibilización está conllevando a la existencia de barreras actitudinales como la indiferencia, el rechazo y la subestimación hacia los estudiantes con discapacidad, por ello, resulta fundamental la implementación de centros de apoyo para estudiantes con discapacidad con el fin de asegurar su adecuada formación profesional en el proceso educativo y de esta manera poder reducir su alto índice de deserción, apoyándolos en su orientación y capacitación laboral.

Al respecto, debemos mencionar que los resultados de nuestra investigación concuerdan con los obtenidos por Dueñas & Rodríguez, pues la mayoría de los entrevistados opinan que las escasas oportunidades de inclusión educativa en escuelas regulares, no contemplan ajustes razonables ni criterios de diseño universal, de modo que los gastos asociados a la atención educativa de los estudiantes con discapacidad son frecuentemente asumidos por las familias aún en las instituciones públicas. Esta situación, a todas luces desigual, coloca a los estudiantes con discapacidad en situación de desventaja frente a sus pares sin discapacidad, con serias brechas de aprendizaje básicos para transitar a una vida adulta autónoma, independiente y productiva.

Así también, la mayoría de nuestros entrevistados opinan que la falta de accesibilidad y la falta de ajustes razonables durante toda la trayectoria de la persona con discapacidad, desde que se ingresa en el sistema educativo hasta que procura insertarse en el mercado laboral, constituye una forma de discriminación por razones de discapacidad.

Panta (2017) en su tesis: *“La institucionalización de las políticas públicas sobre discapacidad: el caso de la OMAPEDS en Lima Metropolitana”*, comprobó que las municipalidades de Lima Metropolitana no han alcanzado el grado de institucionalidad esperado que permita la realización de su cometido.

Después de 14 años de creadas las OMAPED, los resultados evidenciaron que el marco legal que permitió su creación no ha podido conseguir que los municipios se interesen en la atención de las necesidades y problemática de las personas con discapacidad. Por ende, tampoco han cumplido con la formulación de políticas públicas y programas sociales para atender las necesidades de este grupo de personas de manera eficiente y eficaz.

Finalmente, su investigación concluyó que la ausencia de programas y servicios que deberían atender las necesidades de las personas con discapacidad, dejan en claro que los recursos destinados anualmente en los presupuestos de cada municipalidad no están dando los resultados esperados, en la medida que se encuentran bastante lejos de atender los problemas y necesidades de las personas con discapacidad.

Sobre el particular, es preciso señalar, que los resultados de nuestra investigación concuerdan con los obtenidos por Panta, pues un mayor número de entrevistados opina que la implementación de la capacitación técnico productiva debería incluirse dentro de las funciones de las OMAPED de Lima Metropolitana establecidas en el artículo 70.2 de la Ley N° 29973, en vista de que está más cerca de las personas con discapacidad, y serviría además para ampliar los conceptos y conocimientos de quienes ahí laboran; trabajando articuladamente con el Ministerio de Educación, CONADIS y el Ministerio de

Trabajo. La mayoría de entrevistados opinó también que implementar un programa de capacitación técnico productiva en las OMAPED de Lima Metropolitana si ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad, en una visión a corto plazo, porque permitiría atender el actual desempleo y posicionarlos como opción dentro del mercado. No obstante, se mantiene la postura de que existe además un trasfondo de discriminación que debe ser superado con la intervención del Estado

Zevallos (2017) en su tesis: *“La vulneración del principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”*, determinó que, al no haber una concientización social con respecto a la discapacidad, se ven excluidas al no ser tratadas de la misma manera que una persona sin discapacidad, siendo así como comienza la vulneración de sus derechos a la igualdad.

También concluyó que, en el ámbito laboral, tampoco cuentan con las mismas oportunidades laborales que el resto de las personas que no presentan ninguna discapacidad, pues las empresas no los consideran aptos para un puesto laboral. Asimismo, el Estado busca incluir laboralmente a las personas con discapacidad mediante el Ministerio de Trabajo, sin tener en cuenta que muchas de las personas con discapacidad viven en pobreza y no tienen acceso a esta información al no contar con internet o los recursos necesarios para acercarse al Ministerio de Trabajo en busca de una plaza laboral.

Finalmente, determinó que si bien en el artículo 83° de la Ley 29973 se establecen multas como sanciones por el incumplimiento de la cuota laboral, los esfuerzos del Estado no son suficientes pues no existe una supervisión eficiente sobre su cumplimiento, ni se hace un seguimiento de las personas con discapacidad que ya se encuentran laborando, con la finalidad de verificar que cuenten con los beneficios de ley establecidos, así como ambientes adecuados para que puedan desenvolverse de manera inclusiva.

Al respecto, debemos mencionar que los resultados de nuestra investigación concuerdan con los obtenidos por Zevallos, pues un mayor

número de entrevistados opinan que nuestra sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad, en vista de que se les sigue comparando con la persona “normal”. Asimismo, consideran que existe poca información y concientización respecto a la realidad de las personas con discapacidad, para lo cual se requiere un mayor acompañamiento por parte del Estado, existiendo además desinformación, y en virtud de ello, se produce la discriminación.

La mayoría de los entrevistados considera al respecto que el Estado no cumple eficientemente sus funciones y políticas a fin de incluir laboralmente a las personas con discapacidad, en vista de que la normativa al respecto aun no es muy conocida ni fomentada entre las empresas. En ese sentido, opinan que más allá de una normativa debe existir también un seguimiento a la misma y mayor intervención por parte de las entidades del Estado, como Sunafil, por ejemplo.

3.3. Conclusiones

Primera

Se analizó de qué manera se desarrolla la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana – 2019, y al respecto, se concluyó que dicha capacitación se desarrolla de manera deficiente y aleatoria, por cuanto no está incluida dentro de los planes o programas de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana, a fin de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

Segunda

Se analizó el acceso a la educación en las personas con discapacidad, y al respecto, se concluyó que en nuestro país tenemos un sistema educativo integrador y segregativo, mas no inclusivo, lo que repercute negativamente en la educación y el aprendizaje de las personas con discapacidad, generando una gran deserción educativa e imposibilitándolos para tener mayores y mejores capacidades y aptitudes a fin de poder desarrollarse educativa y socialmente.

Tercera

Se persiguió conocer la necesidad de incluir la capacitación técnico productiva en el artículo 70.2, de la Ley N° 29973, como una de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad, y al respecto, se concluyó que resultaría fundamental que se incluya dicha capacitación como una de las funciones principales de dichas oficinas, pues son el primer y más cercano nexo entre el Estado y las personas con discapacidad, a fin de atender sus necesidades y requerimientos. Asimismo, este tipo de capacitación, por sus características, resulta ideal para lograr una rápida y eficiente inserción laboral de este grupo de personas a fin de que puedan crecer económicamente y empoderarse en una sociedad discriminativa

con una limitada accesibilidad en todos los aspectos como son el transporte, la educación y el trabajo.

Cuarta

Se analizó de qué manera las cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley N° 29973 no se cumplen por falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad. Al respecto, se concluyó que si bien la falta de este tipo de capacitación, no termina siendo determinante para el cumplimiento de dicha cuota, si influye de manera significativa, ya que muchas de las plazas disponibles por ley en el mercado laboral para las personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado, no llegan a ser tomadas por ellos al requerir, en muchos casos, de cierto conocimiento o capacitación que no tienen, lo que les impide poder acceder a empleos dignos y con mejores condiciones laborales, que les permita tener mejores condiciones de vida.

3.4. Recomendaciones

Primera

Se recomienda, articular planes y programas interinstitucionales entre los Municipios Locales, el CONADIS, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a fin de que puedan estos, potenciar y desarrollar la capacitación técnico productiva dentro de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad, a fin de darle a las personas con discapacidad una herramienta más para que puedan insertarse laboralmente. Ello basado en la autonomía política, económica y administrativa con la que cuentan los municipios locales acorde con lo estipulado en el artículo II del Título Preliminar; las competencias y funciones específicas con la que cuentan en materia de educación, cultura, deportes y recreación, estipuladas en el artículo 82°; y las funciones que ejercen en materia de programas sociales, de defensa y promoción de derechos de los ciudadanos de su jurisdicción, establecidas en el artículo 84° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

Segunda

Recomendamos elaborar e implementar programas y políticas, que promuevan la inclusión en el campo educativo, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en esta materia. Se debe además, sensibilizar, capacitar y asesorar a docentes, auxiliares y al personal administrativo en general a nivel nacional, sobre la atención a los estudiantes con discapacidad, dejando de pensar en el deber de adaptación al sistema educativo por parte de los estudiantes con discapacidad, cuando en realidad es el Estado quien tiene el deber y la obligación de adaptar su sistema educativo a uno con metodologías de enseñanza y aprendizaje para las diferentes capacidades y necesidades de este grupo de personas.

Mientras el Estado no promueva este tipo de educación, un gran porcentaje de estudiantes con discapacidad se encontrarán en situación de

vulnerabilidad y no podrá gozar plenamente de su derecho fundamental a la educación.

Estas recomendaciones se hacen de acuerdo a lo estipulado en el artículo 9°, literal b); artículo 18°, literal e); artículo 39°, artículo 80°, literal e); artículo 82°, y artículo 87° de la Ley N° 28044 – Ley General de Educación.

Tercera

Se recomienda modificar mediante un anteproyecto de ley, el cual forma parte del presente trabajo de investigación, el artículo 70.2 de la Ley 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en el extremo de incluir dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad, la implementación de cursos, talleres, planes y programas de Capacitación Técnico Productiva a fin de poder brindarles una capacitación técnica y practica a corto plazo, y así ayudar a incrementar los índices de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Cuarta

Se recomienda fortalecer la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo, acorde con sus facultades y prerrogativas, a fin de contar con información precisa y actualizada que permita monitorear el cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas exclusivamente para personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado; y eliminar las barreras de acceso a un empleo digno, asegurando así su inclusión y el respeto por uno de los derechos humanos más fundamentales como es el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades.

3.5. Fuentes de Información

Fuentes bibliográficas:

Barnes, C. (2010). *Discapacidad, política y pobreza en el contexto del “Mundo Mayoritario”*. Revista Política y Sociedad. Leeds: Editorial Universidad de Leeds

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*, Tercera Edición. Bogotá: Editorial Pearson Educación.

Bisquerra, R., (1992) *Proyecto docente e investigador*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Buendía, L., & Colás, P. y. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: Editorial McGraw-Hill.

Cabrera-García, V., Lizarazo-Sandoval, F. y Medina-Casallas, D. (2016). *Necesidades de relaciones sociales de niños y niñas con discapacidad intelectual en la familia y en la escuela*. Revista Educación y Desarrollo Social. Bogotá: Editorial Neogranadina

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos

Crow, L. (1997). *Nuestra vida en su totalidad: renovación del modelo social de discapacidad*. En J. Morris, *Encuentros con desconocidas. Feminismo y Discapacidad*. Madrid: Editorial Narcea.

De Alba, C. (2015). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Madrid: Editorial Paraninfo.

Dueñas, L. & Rodríguez, M. (2017) en su tesis: *“Propuesta de modificación del artículo 38° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto del derecho humano de acceso y permanencia de las personas con Discapacidad a las instituciones públicas de educación superior universitaria”*. Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Académico Profesional de Derecho. Trujillo, Perú.

Ferraro, P. (2001). *Derechos humanos y discapacidad*. Buenos Aires: Humanitas.

González, N. (2018) en su tesis: *“Diseño de un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el centro de oportunidades de Barranquilla”* Universidad

Autónoma del Caribe, Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Maestría en Gestión de las Organizaciones. Barranquilla, Colombia.

Guevara., I. (2011). *Guía de Discapacidad Múltiple y Sordoceguera para personal de la Educación Especial*. México: Editorial Sense International.

Guzman F., Toboso M., & Romañach J., (2010) *Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía: hacia una ética de la interdependencia*. Madrid: Alternativas

Llaguno, S. (2014) en su tesis: *“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farma enlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”*. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Carrera de Psicología Industrial. Quito, Ecuador.

Mario, T. (1994). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico DF: Editorial Limusa.

Marchán, G. (2018) en su tesis: *“Estudio sobre la situación socio laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión”*. Universidad Nacional de Piura, Facultad de Economía, Escuela Profesional de Economía. Piura, Perú.

Moreno, D. & Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7ª Edición, Guía de Citación y referenciación. Publication manual of the American Psychological Association*. 7th ed. (2019). UNIVERSIDAD CENTRAL COORDINACIÓN EDITORIAL. Colombia.

Monterrosa, G. & Olea, F. (2017) en su tesis: *“Propuesta de un programa de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva en el sector gastronómico en el centro histórico de la ciudad de Cartagena de Indias D.T y C”*. Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Administración de Empresas. Cartagena de Indias D.T. y C., Colombia

Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton, ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?.* Madrid: Editorial Morata.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. Ginebra.

Panta, V. (2017) en su tesis: *“La institucionalización de las políticas públicas sobre discapacidad: el caso de la OMAPEDS en Lima Metropolitana”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado. Lima, Perú.

Pérez, L. & Duque, S. (2018) en su tesis: “*El Teletrabajo como posibilidad de vinculación laboral para las personas con discapacidad: Percepciones en la ciudad de Medellín*”. Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Maestría en Derecho y Ciencias Políticas. Medellín, Colombia.

Ripollés, M., (2008) *La Discapacidad Dentro del Enfoque de Capacidad y Funcionamientos de Amartya Sen*. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Toboso, M. & Arnau, R. (2008). *La Discapacidad Dentro del Enfoque de Capacidad y Funcionamientos de Amartya Sen*. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. Sevilla: Universidad de Sevilla

Seoane, J. (2011). *¿Qué es una Persona con Discapacidad?* Ágora. La Coruña: Universidade da Coruña

Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., & Romero H., (2014) “*Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*” - 5ta Edición. Mexico D.F.: Ediciones U.

Zevallos, C. (2017) en su tesis: “*La vulneración del principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú*”. Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho. Lima, Perú.

Fuentes de Internet:

CASER Fundación. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:
<https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/psiquica/introduccion>

CILSA – ONG Por la Inclusión. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:
<https://desarrollarinclusion.cilsa.org/dicapacidad/nadasobrenosotrosinnosotros/discapacidad-visceral/>

Constitución Política de Perú de 1993. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:
<http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/09/ConstitucionPol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad – 1999 (10 de octubre del 2019) Recuperado de:
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Convención Sobre Los Derechos de Las Personas con Discapacidad – 2006 (10 de octubre del 2019) Recuperado de:
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Declaración Universal de los Derechos Humanos – 1948 (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<http://www.dreilm.gob.pe/dreilm/portal/centro-de-educacion-tecnico-productiva/>

Disiswork (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://disiswork.com/blog/que-es-el-conadis-peru/>

Inclúyeme (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.incluyeme.com/que-es-la-accesibilidad-universal-2/>

Infodis. (10 de octubre de 2019). Infodis. Recuperado de:

<http://www.infodisperu.org/omaped.php>

INEI (2017) Censos Nacionales 2017, XII de Población y VII de Vivienda. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf

INEI. Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, biblioteca virtual. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.inei.gob.pe/>

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento - 2012 Vigente (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientasrecursosviolencia/contenido_rdgcvgrecursos/contenidos/Legislacion/LeygeneraldeLaPersonaconDiscapacidad-29973.pdf

Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Ley N° 30879 del presupuesto del sector público para el año fiscal 2019 (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/223307-30879>

Ley N° 28044 – Ley General de Educación (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe>

Ministerio de Trabajo. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<http://www.mintra.gob.pe/>

National Rehabilitation Information Center – NARIC, (10 de octubre del 2019).

Recuperado de:

<https://naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>

Observatorio de Discapacidad Física – ODF (10 de octubre del 2019).

Recuperado de:

<https://www.observatoriodiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>

ONU - Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - 2016. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud - Informe Mundial sobre la Discapacidad. OMS Ginebra, Suiza – 2011 (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

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

Plataforma Digital Única del Estado Peruano – Gobiernos Locales. (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.gob.pe/estado/gobiernos-locales>

Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.gob.pe/conadiswp-content/uploads/2016/02/ROF-de-ConadisFinal-19-02-2015-publicado.pdf>

Resolución de Presidencia N° 028-2019-CONADIS/PRE - Lineamientos para la adecuada implementación de la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS y la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/conadis/normas-legales/2745360282019conadis-pre>

Resolución de Presidencia N° 038-2019-CONADIS/PRE - Lineamientos para la Aplicación de la Trigésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 30879 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 respecto a los Presupuestos Destinados a las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – (OREDIS), y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/conadis/normas-legales/277940-038-2019-conadis-pre>

Revista Educación y Desarrollo Social, 2016.

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/reds/issue/archive>

SUNAFIL (10 de octubre del 2019) Recuperado de:

<https://www.sunafil.gob.pe/>

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Tema: “Capacitación técnico productiva en las oficinas municipales de atención a las personas con discapacidad de Lima Metropolitana - 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTO	CATEGORIA	METODOLOGÍA
<p>1. Problema general:</p> <p>¿Cómo se desarrolla la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019?</p> <p>2. Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cómo se da el acceso a la educación en las personas con discapacidad?</p> <p>b. ¿Es necesario incluir la capacitación técnico productiva en el artículo 70.2, de la Ley 29973, dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad?</p> <p>c. ¿De qué manera las cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973 no se cumplen por falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad?</p>	<p>1. Objetivo general:</p> <p>Analizar de qué manera se desarrolla la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019.</p> <p>2. Objetivos específicos:</p> <p>a. Analizar el acceso a la educación en las personas con discapacidad.</p> <p>b. Conocer la necesidad de incluir la capacitación técnico productiva en el artículo 70.2, de la Ley 29973, como una de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad.</p> <p>c. Analizar de qué manera las cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973 no se cumplen por falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad.</p>	<p>Supuesto</p> <p>Es deficiente la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019.</p>	<p>Categoría Principal</p> <p>Capacitación Técnico Productiva en las personas con discapacidad.</p> <p>Sub categorías:</p> <p>a. Acceso a la educación de las personas con discapacidad.</p> <p>b. Funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2, de la Ley 29973.</p> <p>c. Cuotas de empleo establecidas en el art. 49 de la Ley 29973.</p>	<p>1. Tipo de investigación: Básica</p> <p>2. Enfoque: Cualitativo</p> <p>3. Nivel de investigación: Descriptiva</p> <p>4. Método de investigación: Inductivo</p> <p>5. Diseño de la investigación: Teoría Fundamentada</p> <p>6. Población: 43 jefes de Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad Lima Metropolitana</p> <p>7. Muestra: 7 jefes de Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad Lima Metropolitana</p> <p>8. Técnicas: Entrevista</p> <p>9. Instrumento: Guía de entrevista</p>

ANEXO 2

Formato: Guía de Entrevista

Entrevista N° _____

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019”

OBJETIVO: Analizar de qué manera se desarrolla la capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Metropolitana - 2019.

Responda de manera objetiva y sucinta a las siguientes preguntas:

1. ¿Usted cree que hay una escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana? ¿Por qué?

Si ()

No ()

2. ¿Cuál de estos 3 factores cree usted, es el más importante que dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana? ¿Por qué?

1. Falta de capacitación ()

2. Accesibilidad ()

3. Discriminación ()

3. ¿Cree usted que las cuotas de empleo establecidas en el artículo 49 de la Ley 29973 no se cumplen por la falta de capacitación técnico productiva de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si ()

No ()

4. ¿Cree usted que nuestra sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si ()

No ()

5. ¿Cree usted que implementar un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si ()

No ()

6. ¿Cree usted que el Estado cumple eficientemente sus funciones y políticas a fin de incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si ()

No ()

7. ¿Qué características cree usted que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? Mencione los tres factores que considere más importantes.

1. _____

2. _____

3. _____

8. ¿Qué duración considera usted que debería tener un programa de capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? ¿Por qué?

3 meses ()

6 meses ()

9 meses ()

12 meses ()

9. ¿Cree usted que la implementación de capacitación técnico productiva debería incluirse dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad establecidas en el artículo 70.2 de la Ley 29973? ¿Por qué?

Si ()

No ()

10. ¿Cuáles cree usted deberían ser los cursos o talleres de capacitación técnico productiva que deberían implementarse en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad? Mencione los tres más importantes

1. _____

2. _____

3. _____

Anexo 4: Proyecto de Ley

Sumilla: Ley que modifica el artículo 70, numeral 70.2, de la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad

PROYECTO DE LEY

Según lo establecido en el artículo 67 del Reglamento del Congreso de la Republica, las propuestas legislativas, son instrumentos mediante los cuales se ejerce el derecho de iniciativa legislativa y se promueve el procedimiento legislativo, con la finalidad de alcanzar la aprobación de una ley.

En vista de lo señalado anteriormente, presentamos el siguiente proyecto de ley, referido a la modificación del artículo 70, numeral 70.2, de la Ley 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, donde se establecen cuáles son las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad.

A continuación, procederemos a exponer los motivos que motivan a presentar la presente modificación legislativa.

I.- EXPOSICION DE MOTIVOS

A lo largo del tiempo, las personas con discapacidad han sufrido enormes inconvenientes y dificultades para poder insertarse en la sociedad y desenvolverse en las mismas condiciones y en igualdad de oportunidades que el resto de las personas sin ninguna discapacidad. Poder estudiar, trabajar y recrearse de manera plena e integrada en la sociedad, no ha sido una tarea fácil, no ha sido sino con el tiempo, el esfuerzo y la lucha de este grupo de personas y de quienes los representan, que han podido obtener igualdad de derechos y oportunidades, reconocidas mediante convenios y tratados internacionales.

En el Perú, en los últimos años hemos tenido importantes avances en miras de poder brindarles a las personas con discapacidad una sociedad con oportunidades e integradora. La promulgación de la Ley 29973 en el año 2012, es uno de los pilares de esta lucha, con esta Ley, se busca establecer un marco legal, que genere los mismos derechos para las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos enmarcados en la legislación tanto nacional como internacional, el índice de desempleo de las personas con discapacidad en el Perú es alarmante; en nuestro país, de 100 personas con discapacidad, solo 20 forman parte activa de la economía, es decir, trabajan o buscan que insertarse laboralmente, las otras 80 personas viven fuera de la población económicamente activa. Esto, se debe principalmente a la falta de estudios y capacitación necesarias; así también, de cada 100 personas con discapacidad, en promedio 45 terminarán solo la primaria, 25 la secundaria, 10 tendrán estudios superiores y el resto tendrán otro tipo de estudios. Con estos niveles educativos y de capacitación tan bajos, será muy difícil poder alcanzar la integración y realización que se espera lograr en este grupo de personas.

Nuestras políticas, planes y programas implementados por el Estado, no están teniendo los efectos ni los resultados esperados, es por ello que, analizamos no solo la problemática y los elementos que la conforman, sino también buscamos alternativas de solución, a fin de poder sumarle a esta lucha, una herramienta más, que le permita alcanzar sus objetivos.

En nuestros tiempos, el concepto de discapacidad ha ido cambiando en un sentido inclusivo, a lo largo del tiempo; las personas con discapacidad han sido víctimas de exclusión y marginación por parte de la sociedad, convirtiéndose actualmente en uno de los grupos más vulnerables de la sociedad. En el día a día, este grupo de personas enfrenta grandes barreras actitudinales, estructurales, sociales y económicas; lo que no les permite poder desarrollarse en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto de las personas.

En el Perú, las personas con discapacidad física son un grupo importante de personas en situación de vulnerabilidad con pocas oportunidades laborales debido a las barreras y/o limitaciones a las que se enfrentan diariamente.

En una entrevista realizada por el diario “Gestión” de Lima (24/01/2016), a Jorge Rodríguez Lava, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Continental, indico que solo 2 de cada 10 personas con discapacidad tienen acceso a un empleo; así mismo señalo, que esta baja empleabilidad se debe a la baja calificación con que cuentan muchas de las personas con discapacidad.

Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), son los órganos de gobierno más cercanos a la población que se encargan de promover el bienestar integral de las personas con diversos tipos de discapacidad de su localidad.

Las personas con diversos tipos de discapacidad recurren a Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lima Metropolitana en busca de servicios y/o beneficios, entre ellos el programa de inserción laboral que tiene como finalidad la ubicación de personas con discapacidad a empleos. En ese sentido, las personas con discapacidad física son las que acuden en mayor porcentaje para ser inscritos en la bolsa laboral; sin embargo, tienen pocas probabilidades de ser incluidos laboralmente en empresas privadas y públicas debido a diversos factores, dentro de los cuales se encuentra la falta de capacitación y competencias.

Al respecto podemos mencionar que menos del 10% de los gobiernos locales posee las herramientas necesarias para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad. Los gobiernos locales son las primeras instancias de contacto e información a las que pueden recurrir, tanto las personas con discapacidad como las empresas, para empezar a revertir esta situación.

Cuando hablamos de inclusión, hablamos de la participación de todas las personas en todos los aspectos y niveles de la sociedad, inclusión no solo es aceptar a los grupos de personas en desventaja como pueden ser las personas

con discapacidad, sino también tener una mayor conciencia de la real importancia de su responsabilidad sensibilizadora y de su interacción con este grupo de personas, y así proporcionar las herramientas y oportunidades suficientes para que tengan una vida digna y con posibilidades de desarrollo.

Por lo antes expuesto, es que resulta necesario incluir dentro de las funciones de Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), el brindar capacitación técnico productiva a este grupo de personas, en razón de que esta capacitación reúne características ideales de formación como son el hecho de que sea práctica, de corto plazo y enfocada a la inserción laboral.

II.- PROPUESTA LEGISLATIVA.

Es así que, proponemos modificar el artículo 70°, en su numeral 70.2 de la Ley N° 29973 – Ley General de La Persona con Discapacidad, estableciendo como una de las funciones de Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), brindar capacitación técnico productiva a las personas con discapacidad, en los siguientes términos:

“Artículo 70.2 La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) tiene las siguientes funciones:

- a) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- b) Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- c) Participar de la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- d) Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.

- e) Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local.
- f) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- g) Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- h) Administrar el Registro Municipal de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- i) Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.
- j) Implementar cursos, talleres, planes y programas de Capacitación Técnico Productiva para las personas con discapacidad en convenios y/o alianzas estratégicas interinstitucionales e intergubernamentales, tanto con el sector público como privado, con la finalidad de que adquieran mayores conocimientos y capacidades; y así tengan mayores posibilidades de insertarse laboralmente.***

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa promueve la implementación de capacitación técnico productiva dentro de las funciones de Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

IV.- ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La propuesta legislativa de convertirse en ley no irrogará costo adicional al erario nacional, por el contrario, dinamizará la economía interna al fomentar la inserción

laboral de las personas con discapacidad, pues al tener mayores ingresos, tendrán también la posibilidad de tener mayor consumo de bienes y servicios.

Asimismo, constituye una verdadera alternativa de desarrollo e inclusión social de las personas con discapacidad, pues permite mediante la obtención de mayores conocimientos y capacidades, que puedan desarrollarse y crecer no solo económicamente, sino también socialmente.

V.- RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

Política de Estado N° 11: Promoción de la igualdad de oportunidad sin discriminación.

Política de Estado N° 12: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y el deporte.

Lima, 31 de diciembre de 2019.

VI. FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 70, NUMERAL 70.2 DE LA LEY N° 29973 – LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 1°.- Objeto de la Ley.

El objeto de la presente Ley es modificar el artículo 70.2 de la Ley N° 29973, Ley General de La Persona con Discapacidad, con la finalidad de incluir dentro de las funciones de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED, implementar cursos, talleres, planes y programas de Capacitación Técnico Productiva a las personas con discapacidad, a fin de que tengan una herramienta más que les permita insertarse dentro de la población económicamente activa del país, y así, disminuir los altos índices de desempleo que presentan este grupo de personas, permitiéndoles de esta manera, poder desarrollarse y crecer económica y socialmente en igualdad de oportunidades y condiciones que el resto de personas.

Artículo 2°.- Modificación del artículo 70.2° de la Ley General de La Persona con Discapacidad.

Modifícase el artículo 70.2° de la Ley General de La Persona con Discapacidad, en los siguientes términos:

“Artículo 70.2 La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) tiene las siguientes funciones:

- a) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- b) Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- c) Participar de la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- d) Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- e) Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local.
- f) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- g) Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- h) Administrar el Registro Municipal de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- i) Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el

ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.

j) Implementar cursos, talleres, planes y programas de Capacitación Técnico Productiva para las personas con discapacidad en convenios y/o alianzas estratégicas interinstitucionales e intergubernamentales, tanto con el sector público como privado, con la finalidad de que adquieran mayores conocimientos y capacidades; y así tengan mayores posibilidades de insertarse laboralmente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Vigencia de la Ley.

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

Lima, 31 de diciembre de 2019.

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA
(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: *Torres Camero, Rolando Javier*
 1.2 Institución donde labora: *Universidad Alas Peruanas.*
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: *Guía de Entrevista.*
 1.4 Autor del Instrumento: *Antonio Emanuel Yaya Koechlin*
 1.5 Título de la Investigación: *Capacitación técnica productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con discapacidad de Lima metropolitana 2019*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																				X
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																				X
5. SUFICIENCIA	En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																				X
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El presente estudio ES APLICABLE*
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *95%* //

LUGAR Y FECHA: *26 - Noviembre - 2019* //


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: *09146901* **Teléfono:** *999985356*

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA
(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: *Mg. Vásquez Salas, Carlos Ethel*
 1.2 Institución donde labora: *Universidad Alas Peruanas.*
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: *Guía de Entrevista.*
 1.4 Autor del Instrumento: *Antonio Emanuel Yaya Koechlin*
 1.5 Título de la Investigación: *Capacitación técnico productiva en las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de Lima Mejora Litana 2019*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																						X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																							X	
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																							X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																								X
5. SUFICIENCIA	En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.																								X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																								X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																								X
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																								X
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.																								X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																								X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *967.* //

LUGAR Y FECHA: *26-11-19* //

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
[Firma]
 DNI: *41845889* Teléfono: *961-781078*