

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial



ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AREQUIPA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE
AREQUIPA, 2014-2018

Tesis presentada por las Bachilleres:

Acuña Cruz, Marjorie Ivonne

Cáceres Abril, Yuly Fabiola

para optar el Título Profesional de:

**Ingeniero Comercial en la Especialidad de
Economía**

Asesor: **Mg. Gambeta Paredes, Bruno**

Arequipa - Perú

2019

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL
DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS

AL : Director de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial
DE : Mgter Jorge David Espinoza Riega y el Mgter Bruno Gambeta Paredes
ASUNTO : Dictamen de Borrador de Tesis: "ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA, EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE AREQUIPA, 2014-2018"

PRESENTADO POR: Acuña Cruz, Marjorie Ivonne
Cáceres Abril Yuly Fabiola

REFERENCIA : DECRETO N° 038-EPICO-2019
FECHA : 09 de diciembre del 2019

Con fecha 09 de diciembre a las 09:00 horas, en el local de la UCSM, se reunió el Jurado Dictaminador designado por el Decano de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas, de cuya evaluación se hace llegar el Dictamen del Borrador de Tesis con el dictamen siguiente:

APROBADO (X) APROBADO CON OBSERVACIONES () RECHAZADO ()

Es todo cuanto tenemos que informarle a Usted para su conocimiento y fines correspondientes.

Atentamente,


Docente: JORGE D. ESPINOZA RIEGA
Código: 1149


Docente: BRUNO GAMBETA PAREDES
Código: 2772

AGRADECIMIENTO:

Marjorie:

Quiero agradecer a Dios ya que sin su bendición y su amor todo hubiera sido un fracaso , también para mi alma mater y mis queridos profesores que me cultivaron valores y me brindaron su conocimiento para formar la persona que hoy soy

Yuly:

En primera instancia agradezco a Dios por permitirme seguir avanzando en mis metas personales. Gracias a mis formadores de la Universidad Católica De Santa Maria, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que hoy me encuentro.

DEDICATORIA

Marjorie:

Es mi deseo como sencillo gesto de agradecimiento dedicarle esta tesis a mi madre que por su arduo trabajo y lucha constante me logro sacar adelante, es y será mi mayor motivación para cada cosa de mi vida y a mi abuelita que está en el cielo y me brindo su amor y protegió hasta el último día de su vida.

Yuly:

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres Frida y Ricardo, que con gran sacrificio y esfuerzo me dieron una carrera profesional y a la vez me brindaron su amor, apoyo y comprensión. También a mi amado tío Alberto, mi segundo padre quien ya no está a mi lado físicamente pero guardo el más hermoso recuerdo de sus enseñanzas para ayudarme a ser mejor persona y quién siempre demostró lo orgulloso que estaba de mí.

Finalmente esta tesis se la dedico a mi esposo, un hombre que siempre se esfuerza por un futuro mejor, quien me inspiró, creyó en mi capacidad y me dio su amor.

RESUMEN

La presente tesis examina el papel que cumple la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa y su relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad, por medio de una encuesta realizada a 200 personas con discapacidad de la ciudad de Arequipa,

En este estudio, se identificaron los programas sociales que se realizan en la OMAPED, el impacto que causa y las instituciones que ayudan a este programa en su accionar diario, sin embargo el análisis muestra una indudable deficiencia en la promoción, debido al poco conocimiento que tienen las personas discapacitadas sobre la OMAPED, siendo uno de los motivos por el cual no logran la inserción laboral esperada.

De acuerdo a los resultados obtenidos las personas con discapacidad se sienten rechazadas laboralmente por su condición, existiendo aun discriminación, falta de sensibilidad y empatía, provocando un índice alto de desempleo y pobreza, a pesar de existir la ley N° 29973.

Los datos analizados sirvieron para conocer la realidad laboral y social de las personas con discapacidad diagnosticando que se necesitan más cambios laborales y vincular los objetivos de las instituciones que velan por las personas con discapacidad para progresar de la mano y lograr mejores resultados, lo cual se percibirá en su inserción laboral, economía, y otros aspectos sociales.

Se concluye que el problema de esta tesis es un tema de interés social, de modo que con el actuar de instituciones públicas y privadas se generaría mayor inserción laboral, por ende se cierran brechas de desigualdad social. Así mismo, este grupo de personas demuestran su gran potencial existiendo ejemplos de su capacidad laboral en diversas empresas que aplican estas buenas prácticas y cumplen la ley 29973, por otra parte en lo social se puede ver la participación de este grupo de personas en actividades culturales y deportivas como los para-panamericanos que se desarrolló en el Perú demostrando que no hay límites y que ellos pueden con lo que se propongan y más si la sociedad respalda sus derechos.

PALABRAS CLAVE: discapacidad, inserción laboral, discriminación, Omaped, certificado de discapacidad, carnet de discapacidad, ley 29973.

ABSTRACT

This thesis examines the role played by the OMAPED of the provincial municipality of Arequipa and the relationship with the labor insertion of people with disabilities, through a survey made to 200 people with disabilities in the city of Arequipa,

In this study, the social programs that are carried out in OMAPED were identified, the impact that it causes and the institutions that help this program in their daily actions, however the analysis shows an undoubted deficiency in the promotion, due to the little knowledge that disabled people have about OMAPED, being one of the reasons why they do not achieve the expected job placement.

According to the results obtained, people with disabilities feel rejected at work because of their condition, there is still discrimination, lack of sensitivity and empathy, causing a high rate of unemployment and poverty, despite the existence of Law N° 29973.

The analyzed data served to know the labor and social reality of people with disabilities, diagnosing that more labor changes are needed and linking the objectives of institutions that watch over people with disabilities to progress hand in hand and achieve better results, which will perceive in its labor insertion, economy, and other social aspects

It is concluded that the problem of this thesis is a topic of social interest, so that with the action of public and private institutions, greater labor insertion would be generated, thus closing gaps of social inequality. Likewise, this group of people demonstrates their great potential by existing examples of their work capacity in various companies that apply these good practices and comply with the law 29973, on the other hand in the social sector, the participation of this group of people in cultural activities can be seen and sports such as the para-Pan-American that was developed in Peru demonstrating that there are no limits and that they can with what they propose and more if society supports their rights.

KEY WORDS: disability, job placement, discrimination, Omaped, disability certificate, disability card, law 29973.

INTRODUCCIÓN

El tema de la discapacidad es un problema muy serio a nivel mundial, que afecta no solo al sector social (condiciones laborales en desigualdad, niveles educativos más bajos, etc.), sino también al sector económico (salarios inferiores al resto de la población, índice de pobreza más marcado, etc.), por lo tanto es de suma importancia analizar, evaluar y encontrar el eje principal de la gestión de instituciones que apoyan al sector de discapacidad para así determinar cuál es el problema fundamental en el sector laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la ciudad de Arequipa.

Las personas con discapacidad necesitan desarrollarse en todos los ámbitos sociales pero fundamentalmente en el laboral ya que todos requieren de una autonomía, existe un gran potencial que no es aprovechado de miles de personas con discapacidad buscando empleo, entonces ¿Cuál es la razón por la que dichas personas no pueden incluirse laboralmente?.

El trabajo de investigación contempla el desarrollo de dos capítulos, los cuales se precisan a continuación:

El capítulo primero, denominado “Aspectos Metodológicos” desarrolla todo lo referente al sector discapacidad, sus principales características, Instituciones involucradas en el Sector, datos fundamentales de estadística del sector y la Normatividad Legal referente al tema.

En el capítulo segundo, denominado “Resultados” se desarrolla el efecto de análisis de resultados de la población de estudio, análisis de tablas cruzadas, síntesis de la problemática identificada (factores relevantes), las alternativas de solución a la problemática identificada y por último, la propuesta de solución a dicha problemática.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi
CAPITULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS	1
1. El Sector.....	2
1.1. Reseña Histórica.....	2
1.2. Características del Sector	3
1.3. Instituciones Involucradas en el Sector.....	17
1.4. Estadísticas Específicas en el Sector.....	24
CAPITULO II: RESULTADOS.....	38
2. Descripción del Instrumento y Estrategia de Recolección de Datos.....	39
2.1. Descripción del Instrumento	39
2.2. Estrategia de recolección de Datos	39
2.3. Análisis de Resultados de la Población de Estudio	40
2.3.1. Edad.....	40
2.3.2. Género	41
2.3.3. Estado civil.....	42
2.3.4. Documento de identidad.....	44
2.3.5. Idioma o lenguaje	45
2.3.6. Edad en que empezó la discapacidad	47
2.3.7. Grado de instrucción.....	48
2.3.8. Certificado de discapacidad.....	50
2.3.9. Carnet de discapacidad.....	51
2.3.10. Tipo de discapacidad	52
2.3.11. Grado de discapacidad.....	54
2.3.12. Situación laboral.....	55
2.3.13. Pudo usted en el pasado o actualmente, encontrar empleo gracias a la OMAPED	56
2.3.14. Percepción de no conseguir empleo por tener discapacidad	58
2.3.15. Recibe información sobre oportunidades laborales por parte de la OMAPED	59
2.3.16. Conocimiento sobre que es una OMAPED	61
2.3.17. Se benefició de alguna medida.....	63

2.3.18.	En qué situación se encuentra.....	65
2.3.19.	Experiencias sociales y discapacidad	67
2.3.20.	Le parece útil acceder a información sobre discapacidad	68
2.3.21.	Conoce usted los derechos que tiene	69
2.3.22.	Discapacidad adquirida	70
2.4.	Análisis de tablas cruzadas	72
2.4.1.	Nivel de instrucción y discapacidad	72
2.4.2.	Situación laboral y grado de instrucción	74
2.4.3.	Grado de discapacidad y certificado de discapacidad	76
2.4.4.	Situación laboral y carnet de discapacidad.....	78
2.4.5.	Adquisición del carnet del CONADIS y oportunidades laborales	80
2.4.6.	Carnet de discapacidad y derechos.....	82
2.4.7.	Situación laboral en diferentes tipos de discapacidad	84
2.4.8.	Grado de discapacidad y situación laboral	86
2.4.9.	Sensibilidad laboral y grado de discapacidad.....	88
2.4.10.	Sensibilización social y grado de discapacidad.....	90
2.4.11.	Situación laboral y cuota de reserva.....	92
2.4.12.	Situación laboral y conocimiento de OMAPED	94
2.5.	Síntesis de La Problemática Identificada (factores relevantes)	96
2.6.	Alternativas de Solución a la problemática Identificada	106
2.7.	Propuesta de solución a la problemática identificada.....	109
2.7.1.	Problema: Muchas personas con discapacidad no tienen motivación alguna por culminar sus estudios ya que tienen en su mente que no podrán conseguir trabajo.	109
2.7.1.1.	Diagrama de flujo	110
2.7.1.2.	Descripción De Actividades	110
2.7.1.3.	Cronogramas de Implementación.....	116
2.7.1.4.	Presupuesto de Implementación.....	116
2.7.2.	Problema:	120
2.7.2.1.	Diagrama de flujo	121
2.7.2.2.	Descripción de actividades	121
2.7.2.3.	Cronogramas de implementación	123
2.8.2.4.	Presupuesto de integración.....	124

2.7.3. La discapacidad que afecta a más personas es la discapacidad motriz.....	125
2.7.3.1. Diagrama De Flujo	126
2.7.3.2. Descripción de actividades.....	127
2.7.3.3. Cronogramas de actividades.....	129
2.7.3.4. Presupuesto de integración.....	130
2.7.4. Problema:	132
2.7.4.1. Diagrama de flujo.....	134
2.7.4.2. Descripción de actividades.....	135
2.7.4.3. Cronogramas de actividades.....	137
2.7.4.4. Presupuesto de integración.....	138
2.7.5. Problema	140
2.7.5.1 Diagrama de flujo.....	141
2.7.5.2. Descripción de actividades.....	141
2.7.5.3 Cronograma de actividades	143
2.7.5.4. Presupuesto de integración.....	143
2.7.6. Problema:.....	146
2.7.6.1. Diagrama de flujo.....	147
2.7.6.2. Descripción de actividades.....	148
2.7.6.3. Cronograma de actividades	150
2.7.6.4. Presupuesto de Integración.....	151
2.8. Presupuesto global para la implementación de la propuesta	155
CONCLUSIONES	156
RECOMENDACIONES:.....	158
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	160
ANEXOS	
Anexo N° 1: Plan de Tesis	
Anexo N° 2: Encuesta	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: PEA con discapacidad ocupada por sexo según grupo ocupacional.....	12
Tabla N° 2: Edad de la Población de Discapacitados	40
Tabla N° 3: Genero de la Población de Discapacitados	41
Tabla N° 4: Estado Civil de la Población de Discapacitados.	42
Tabla N° 5: Personas con DNI de la Población de Discapacitados	44
Tabla N° 6: Idioma o Lenguaje de la Población De Discapacitados	45
Tabla N° 7: Inicio de la Discapacidad en la Población Encuestada	47
Tabla N° 8: Grado De Instrucción de la Población de Discapacitados.....	48
Tabla N° 9: Certificado De Discapacidad de la Población de Discapacitados	50
Tabla N° 10: Carnet de Discapacidad de la Población de Discapacitados	51
Tabla N° 11: Tipo de Discapacidad de la Población Encuestada	52
Tabla N° 12: Grado de Discapacidad de la Población Encuestada.....	54
Tabla N° 13: Situación Laboral de la Población de Discapacitados.....	55
Tabla N°14: Personas con Discapacidad insertadas laboralmente gracias a la OMAPED. 56	
Tabla N°15: Percepción de no Conseguir Empleo Por Tener Discapacidad en la Población de Discapacitados	58
Tabla N° 16: Obtienen Información Sobre Oportunidades Laborales de la Población de Discapacitados.....	59
Tabla N° 17: Población de Discapacitados que sabe que es una OMAPED	61
Tabla N° 18: Personas que Trabajaron en un Centro Especial de Empleo de la Población de Discapacitados.....	62
Tabla N° 19: Medidas que Beneficiaron a la Población de Discapacitados	63
Tabla N° 20: Situación en la que se Encuentra la Población de Discapacitados	65
Tabla N° 21: Situación Problemática Respecto a su Discapacidad en la Población de Encuestados.....	67
Tabla N° 22: Accesibilidad a Información sobre Discapacidad de la Población de Discapacitados.....	68
Tabla N° 23: Población de Discapacitados con Conocimiento de sus Derechos.	69
Tabla N° 24: Motivo de Discapacidad en la Población Encuestada	70
Tabla N° 25: ¿Cuál es su grado de instrucción? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?....	72
Tabla N° 26: ¿Cuál es su grado de instrucción? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?.....	74

Tabla N° 27: ¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?	76
Tabla N° 28: ¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?	78
Tabla N° 29: ¿Cuenta Con El Carnet De Discapacidad Brindado Por CONADIS? VS ¿Recibe Información Sobre Oportunidades?.....	80
Tabla N° 30: ¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? VS ¿Conoce usted los derechos que tiene?.....	82
Tabla N° 31: ¿Qué Tipo De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja? 84	
Tabla N° 32: ¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?.....	86
Tabla N° 33: ¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS Por Problemas De Discapacidad, ¿Siente Que No Puede Conseguir Trabajo?	88
Tabla N° 34: ¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS Experimentó Alguna Situación O Experiencia Que Lo Problematizó Con Respecto A La Discapacidad	90
Tabla N° 35: En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS Cuota De Reserva Para Las Personas Con Discapacidad En El Sector Público O Privado	92
Tabla N° 36: En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS ¿Tiene Conocimiento Sobre Que Es Una OMAPED?.....	94
Tabla N°37: Presupuesto de la OMAPED de la Municipalidad Provincial De Arequipa ..	96
Tabla N° 38: Identificación De Factores Relevantes de La OMAPED	97
Tabla N° 39: Identificación De Factores Relevantes de Encuesta 2019.....	99
Tabla N° 40: Factores y nivel de importancia	102
Tabla N° 41: Factores Relevantes.....	106
Tabla N° 42: Motivos y Objetivos de la Campaña De Motivación	111
Tabla N° 43: Características de un buen ponente	112
Tabla N° 44: Instituciones Relacionadas A La Discapacidad	113
Tabla N° 45: Características Para Un Adecuado Ambiente De La Campaña	113
Tabla N° 46: Material De Trabajo Para Una Campaña	114
Tabla N° 47: Determinantes Básicos Para La Publicidad.....	115
Tabla N° 48: Instrumentos Para Medir El Nivel De Satisfacción De Una Campaña	115
Tabla N° 49: Cronograma De Implementación De Actividades	116
Tabla N°50: Cronograma De Implementación De Actividades	123
Tabla N°51: Tipos De Sillas De Ruedas.....	127

Tabla N° 52: Formato De Padrón De Afiliado	128
Tabla N° 53: Cronograma De Actividades	129
Tabla N° 54: Tipos De Discapacidad Y Talleres	135
Tabla N° 55: Tipos De Deporte Para Discapacitados:	136
Tabla N° 56: Cronograma De Actividades	137

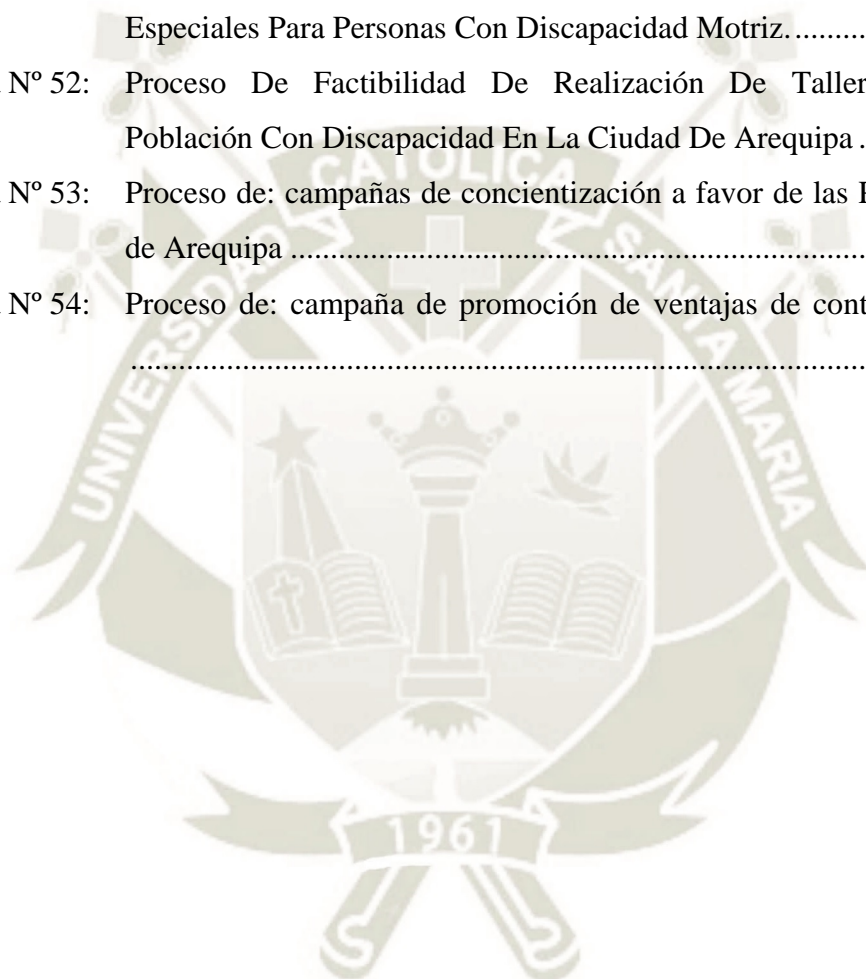


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1:	Población con discapacidad, según tenencia de certificado de discapacidad.	15
Figura N° 2:	Carnet de discapacidad Azul	16
Figura N° 3:	Carnet de discapacidad Celeste	16
Figura N° 4:	Personas con alguna discapacidad por sexo.	24
Figura N° 5:	Incidencia de la discapacidad por departamento.	25
Figura N° 6:	Discapacidad de la población según grupo de edad.	26
Figura N° 7:	Personas con discapacidad por tipo de limitación permanente.	27
Figura N° 8:	Número de limitaciones de la población con discapacidad según sexo	28
Figura N° 9:	Mujeres y hombres por tipo de limitación permanente	29
Figura N° 10:	Población con alguna discapacidad afiliada a algún Seguro de Salud.	30
Figura N° 11:	Nivel de educación alcanzado por la población de 15 años y más con y sin discapacidad.	32
Figura N° 12:	Promedio de años de estudio logrado por la población con y sin discapacidad de 15 y más años.	33
Figura N° 13:	Resumen del Marco Legal en torno a las Personas con Discapacidad en el Perú.	36
Figura N° 14:	Edad de la población de discapacitados	40
Figura N° 15:	Género de la Población de Discapacitados	41
Figura N° 16:	Estado Civil de la Población de Discapacitados	43
Figura N° 17:	Personas con DNI de la Población de Discapacitados	44
Figura N° 18:	Idioma o Lenguaje de la Población De Discapacitados	46
Figura N° 19:	Inicio de la discapacidad en la población encuestada	47
Figura N° 20:	Grado De Instrucción De La Población De Discapacitados	49
Figura N° 21:	Certificado de Discapacidad de la Población De Discapacitados	50
Figura N° 22:	Carnet De Discapacidad de la Población de Discapacitados	51
Figura N° 23:	Tipo de Discapacidad de la Población De Discapacitados	53
Figura N° 24:	Grado de Discapacidad de la Población Encuestada	54
Figura N° 25:	Situación Laboral de la Población de Discapacitados	55
Figura N° 26:	Personas con Discapacidad insertadas laboralmente gracias a la OMAPED	57

Figura N° 27:	Percepción de no Conseguir Empleo Por Tener Discapacidad en la Población de Discapacitados	58
Figura N° 28:	Recibe Información Sobre Oportunidades Laborales de la Población De Discapacitados.....	60
Figura N° 29:	Población de Discapacitados que sabe que es una OMAPED.....	61
Figura N° 30:	Personas que Trabajaron en un Centro Especial de Empleo de la Población de Discapacitados	62
Figura N° 31:	Medidas que Beneficiaron a la Población de Discapacitados	64
Figura N° 32:	Situación en la que se Encuentra la Población de Discapacitados	66
Figura N° 33:	Situación Problemática Respecto a su Discapacidad en la Población de Encuestados.	67
Figura N° 34:	Accesibilidad a Información sobre Discapacidad de la Población de Discapacitados.....	68
Figura N° 35:	Población de Discapacitados con Conocimiento de sus Derechos.....	69
Figura N° 36:	Motivo de Discapacidad en la Población	71
Figura N° 37:	¿Cuál es su grado de instrucción? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?73	
Figura N° 38:	¿Cuál es su grado de instrucción? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?... 75	
Figura N° 39:	¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?.....	77
Figura N° 40:	¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?	79
Figura N° 41:	Cuenta Con El Carnet De Discapacidad Brindado Por CONADIS? VS ¿Recibe Información Sobre Oportunidades?.....	81
Figura N° 42:	¿Cuenta Con El Certificado De Discapacidad? VS ¿Conoce Usted Los Derechos Que Tiene?.....	83
Figura N° 43:	¿Qué Tipo De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?	85
Figura N° 44:	¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?	87
Figura N° 45:	¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? Vs Por Problemas De Discapacidad, ¿Siente Que No Puede Conseguir Trabajo?	89
Figura N° 46:	¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? Vs Experimentó Alguna Situación O Experiencia Que Lo Problematizó Con Respecto A La Discapacidad.....	91

Figura N° 47:	En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS Cuota De Reserva Para Las Personas Con Discapacidad En El Sector Público O Privado.....	93
Figura N° 48:	En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS ¿Tiene Conocimiento Sobre Que Es Una OMAPED?.....	95
Figura N° 49:	Proceso de Campaña de Motivación y Desarrollo Personal.....	110
Figura N° 50:	Proceso De: Captación Fondos Monetarios A Través De Donaciones ..	121
Figura N° 51:	Proceso De: Propuesta Económica- Técnica Para La Inversión De Sillas Especiales Para Personas Con Discapacidad Motriz.....	126
Figura N° 52:	Proceso De Factibilidad De Realización De Talleres Dirigidos A Población Con Discapacidad En La Ciudad De Arequipa	134
Figura N° 53:	Proceso de: campañas de concientización a favor de las PCD en la ciudad de Arequipa	141
Figura N° 54:	Proceso de: campaña de promoción de ventajas de contratación de PCD	147





**CAPITULO I:
ASPECTOS METODOLÓGICOS**

1. El Sector

1.1. Reseña Histórica

El primero de mayo en muchos países del mundo se conmemora el Día Internacional del Trabajo. Es una fecha que rinde consideración a los Mártires de Chicago, quienes protestaron para que haya una mejora en la situación laboral y el horario de ocho horas de trabajo, el cual es válido actualmente, personas del sindicato en EEUU participaron en protestas colectivas las cuáles empezaron el 1 de mayo de 1886. Siendo un día que festeja a todos los trabajadores hoy en día.

En el escenario de la revolución industrial aquejada por hasta 18 horas laborales, remuneraciones muy bajas y pésimas condiciones laborales “Ocho horas para el trabajo, ocho horas para el sueño y ocho horas para la casa”, era el lema de las personas que pertenecían al sindicato que protestaba por el cambio de esta situación. Después de lo ocurrido en Chicago, las empresas fueron elevando gradualmente a establecer la jornada laboral de ocho horas. En el Perú, la toma de este derecho se efectuó el 15 de enero de 1919, así como se lograron establecer derechos para el trabajador, según El Instituto Superior de Estudios Sociales y Socio sanitarios, en los últimos años, el estado de las personas con discapacidad ha mejorado en los ámbitos tanto personal como profesional. En el lado profesional, éste ha sido incrementado debido a dos grandes razones: El carácter humano que involucra a todas las personas con o sin discapacidad que han batallado para que haya equidad en oportunidades, así mismo asociaciones que se preocupan por las buenas prácticas empresariales, tratando así de reducir la discriminación en sus procesos de selección. La otra razón es de tipo tecnológico, y trata del conjunto de procesos tecnológicos y productivos que han contribuido a una mejor infraestructura para las personas con discapacidad como: Mesas regulables, pantallas grandes, lectores de pantalla en braille.

1.2. Características del Sector

- a. Barreras Sociales: De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2015, p. 1), las población con discapacidad se ve perjudicada en el ámbito laboral ya que existen muchas barreras como la marginación e indiferencia, esto tiene como causa altas tasas de desempleo, lo cual perjudica la población. Para comprobar esto, según la Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad (2012), en el Perú, solo el 21.7% de las personas con discapacidad son parte de la población económicamente activa. Las personas con discapacidad, en especial el sexo femenino, atraviesan por gigantes barreras físicas, sociales y de falta de información que hace más complicado el acceso a oportunidades en el sector laboral.

En 2008, entra en vigor la Convención de Personas con Discapacidad (CDPD), se determina así en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos el prototipo social de discapacidad. Este prototipo fundamenta que la discapacidad no es un evento inherente de la persona, sino que se manifiesta del intercambio de insuficiencias físicas, sensoriales, sociales, mentales de un individuo y los obstáculos que implanta la humanidad. Debido a esto, una persona tiene discapacidad en tanto la humanidad lo considera como tal.

Debido a esto, el compromiso internacional que considera este tratado, se basa en este sentido sobre la discapacidad.

En razón a ello, en mención al derecho al trabajo, el artículo 27 de la convención, estipula que el Estado tiene diferentes deberes que buscan insertar a personas con discapacidad en el mercado laboral y a la vez que sean reconocidos como personas capaces de desarrollar y ejecutar dichas actividades. Entre los deberes que contempla el tratado resaltan de manera especial: (i) la promoción de las oportunidades de empleo (ii) el otorgamiento de empleo a personas con discapacidad en el sector público (iii) la promoción del empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.

La OIT tiene un acuerdo a largo plazo para divulgar la justicia social y conseguir trabajo digno para las personas con discapacidad. Son

indispensables dos enfoques para lograr la incorporación de la discapacidad. Un enfoque hace referencia a programas, proyectos o ideas para personas con discapacidad con la finalidad de vencer obstáculos propios o perjuicios; en tanto que el segundo enfoque intenta asegurar la inclusión de dichas personas en actividades generales como por ejemplo, la formación académica, fomento de trabajo, amparo social y métodos para lograr la reducción de la pobreza.

Con el fin de lograr sus obligaciones internacionales, y ejerciendo según la característica de libertad que concede la CDPD para el establecimiento de políticas públicas acerca de este tema, el estado Peruano ha determinado por un sistema que consiste en cuotas que benefician a las personas con discapacidad en cuanto a su inserción laboral. Dicho sistema está establecido en el artículo 49 Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 29973 (Ley GPCD) y en los artículos 53, 54, 55 y 56 del Reglamento de la Ley PGCD, estableciendo algunas diferencias en su ámbito de aplicación según se trate del sector público o privado.

El sector público, establece que en dichas instituciones deben contratar como un mínimo el 5% de su personal total, en cambio, en cuanto al sector privado la norma señala que si cuentan con más de 50 trabajadores, el 3% de su personal deben ser personas con discapacidad.

De acuerdo con la norma, se establecen sanciones en caso de que las mencionadas leyes no sean cumplidas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la Autoridad Nacional de Servicio Civil se encargan de la supervisión del cumplimiento de dichas leyes.

Los impulsos de la OIT para lograr la inclusión de personas con discapacidad junto con otras instituciones como la ONU se ve reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. La estrategia se funciona de acuerdo a las siguientes bases:

- b. Según la OIT (2015, p. 5 - 9), existe una Estrategia y un plan de acción para la inclusión de la discapacidad (2014-2017) el cual se basa en los siguientes principios: No discriminación, Igual oportunidades, Accesibilidad, Respeto por la discapacidad, Igualdad de género,

Participación de las personas con discapacidad a través de organizaciones que las representan.

La estrategia tiene como objetivo la realización de 6 principios diferentes pero relacionados entre sí. De acuerdo a lo mencionado, son necesarios dos enfoques para lograr estos objetivos. Por un lado, se incluye lo relacionado a las actividades generales que incluyen las prácticas internas, y por otro lado se fomentan actos particulares que apuntan a tratar temas de condiciones no favorables. Las acciones enfocadas al logro de resultados figuran en el plan de acción mencionado a continuación:

- Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad: La OIT promueve la equidad de oportunidades de trato tanto para varones como para mujeres con discapacidad, así mismo también promueve la no discriminación a causa de la discapacidad. Aunque la mayor parte de las normas de la OIT son aplicadas a personas con discapacidad, las más concernientes son el Convenio acerca de la discriminación (trabajo y oficio), y el Convenio sobre la aclimatación profesional y el empleo, junto con la CDPC (Convención de derechos para la persona con discapacidad), la cual fue adoptada en 2006.

La estrategia tiene como objetivo que las normas de carácter internacional se imputen en mayor proporción a personas con discapacidad, tratando de asegurar o avalar que sean consideradas en todas las actividades de la OIT en la cuestión de control y ejecución de las normas internacionales del trabajo, esto incluye, en especial, las ideas que guardan relación con principios y derechos elementales en el trabajo, así como las actividades realizadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la comisión de la aplicación de Normas de la OIT. Otro de los objetivos de las estrategias consiste, en fortalecer los derechos de las personas con discapacidad en el momento de evaluar los informes de los Estados parte en la CDPD.

- Incorporación de la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes: El objetivo de la estrategia es que los temas que guardan relación con la discapacidad obtengan la correcta variedad de medidas de acción de la Organización Internacional del Trabajo. Un componente básico de esta estrategia consta en nombrar expresamente la discapacidad al realizar los programas de la OIT. Esto abarca las esferas de decisiva importancia (ACI: Adaptaciones curriculares individualizadas), las áreas de resultados, temas relevantes.

La estrategia procura asegurar, que los temas relacionados con la discapacidad se recopilen eficientemente en informes que se presentan al Consejo de Administración y a la conferencia Internacional del Trabajo, colaborando de esta forma a hacer notar la discapacidad en los órganos encargados de la adopción de decisiones en la OIT.

A nivel país, la estrategia procura incitar a que se dé expresamente la importancia a acciones designadas a la mejora de medios para la estabilidad de personas con discapacidad y de igual forma en los frutos de programas en cada país.

Brindar mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo, con los mandantes y en la sección de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo: A causa de su composición tripartita, La OIT es capaz de ocuparse de los requerimientos ascendentes de asesoramiento técnico y el impulso de capacidades relacionadas a la discapacidad en el ámbito profesional, contemplando la importancia del rol que realizan los diferentes grupos de interés en el desarrollo de impulso de posibilidades laborales dignas para personas con discapacidad. El objetivo de la táctica o estrategia es tener apreciación en temas de discapacidad, en el ámbito jurídico y político de carácter específico o general como la promoción de actividades por parte de los ministerios, órganos de trabajadores y empleadores.

Cabe mencionar a la Red Mundial de Empresas y discapacidad de la OIT, un proyecto de gran notoriedad, con determinación en incrementar la concientización en el tema de discapacidad entre instituciones de empleadores y que posee la colaboración de sociedades internacionales de personas con discapacidad.

Los programas de cooperación técnica establecen un método de acción significativo para la OIT a nivel mundial, nacional y regional. Aunque las personas con discapacidad se encuentran insertas de forma expresa en una cifra condicionalmente minúscula de programas y proyectos. La estrategia mencionada se encuentra dirigida a animar, y si es indispensable, a resguardar la inserción eficiente y eficaz de personas con discapacidad, entre los favorecidos de las actividades resaltantes de cooperación técnica, fundamentada en prácticas conseguida hasta presente. Debido a esto, un aspecto fundamental de la estrategia, es la instrucción en el ámbito de discapacidad, mediante la humanización, concientización y promoción de capacidades.

- Fomento de prácticas internas incorporadas de la OIT para las personas con discapacidad: Considerando la intención de la política de la OIT en el tema de empleabilidad de hombres y mujeres con discapacidad, iniciada en el año 2005, la instauración de la reserva de ajustes razonables en 2009, también acciones elaboradas años recientes para lograr una mejora en el acceso a la sede y agencias externas de la OIT, la táctica fue creada con el objetivo de que hechos internos de la OIT considere la inserción e incorporación de personas con discapacidad. De esta forma se dará mayor interés a la elección, contrato y contención de trabajadores con discapacidad. De igual forma la táctica de la OIT, ampara el progreso al acceso a establecimientos de la OIT, también el acceso a diligencias y procesos, páginas web, informes, etc. Así mismo se dará mayor interés a las personas delegadas con discapacidad que concurren a asambleas de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, a quienes se ofrecerá información requerida en temas enlazados con la discapacidad.

- Un cimiento de instrucción más estable: Existen muchos ejemplares que dan a conocer la importancia de promover eficiente y eficazmente el trabajo digno para personas con discapacidad. Elementalmente, una porción de la táctica consiste en lograr sencillez para dar a conocer dicha información debido a la actualización frecuente y a la ampliación de la base de datos de cambio de entendimientos y completarlas con información de buenas prácticas.

Se brindará mayor importancia a nuevos sectores de interés para la OIT, que tengan que ver con las ACI (Adaptación Curricular Individual). Existen algunos ejemplares en buenas prácticas de promoción de empleo para jóvenes con discapacidad, inserción de hombres y mujeres con discapacidad en los temas de protección social y secuelas de la exclusión múltiple en oportunidades laborales. Dicha táctica también fomenta la realización de estadísticas confiables y verificables acerca de la posición de hombres y mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo, que son adecuados para crear políticas, programas y servicio de trabajo para discapacitados. También se indaga sobre ocasiones de publicaciones realizadas junto con otros sectores, con el objetivo de lograr que se considere la magnitud de personas con discapacidad en una cifra progresiva de publicaciones de la OIT.

- Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas: La Organización Internacional del Trabajo viene implantando convenios con otras organizaciones de las Naciones Unidas en el sector de inserción de la discapacidad hace muchos años. Cabe resaltar dos ejemplares de la actualidad de cooperación multilateral que ha fortalecido el resultado de la OIT en cuanto al impulso de igual oportunidades para hombres y mujeres con discapacidad: La OIT es miembro fundador de las alianzas: El grupo de apoyo interinstitucional para la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la alianza de las naciones unidas, para promover los derechos de personas con discapacidad (UNPRDP).

Con el fin de lograr que la OIT ejerza un papel importante en cada una de sus fases internacionales que intervienen en la ocupación de personas con discapacidad, después de 2015, la táctica abarca una mayor promoción de apoyo con organismos no gubernamentales internacionales y otros órganos de Naciones Unidas, enfocándose en temas de interés para la OIT. Esto podría realizarse, tomando en cuenta un tratado internacional para emplear hombres y mujeres con discapacidad encabezada por la OIT, que contesta al requerimiento de tener un soporte de conocimientos más compacto sobre incorporación en la empleabilidad.

De igual forma este convenio podría captar mayor interés acerca del gran significado de la promoción de igual oportunidad de empleo y tener cubierto el tema de protección social para hombres y mujeres con discapacidad.

- c. La adaptación de puestos de trabajo: La adaptación a la vida laboral en las personas con discapacidad se da de manera lenta y poco efectiva.

Según la revista de las sedes regionales (2010, p. 124) En los centros laborales donde personas con discapacidad realizan sus actividades, existen conflictos debido a diferentes prejuicios, no solo entre compañeros de trabajo, si no también, cuando dichas personas con discapacidad interactúan con cierto público y estos los discriminan. En los últimos años los comportamientos de discriminación se han ido reduciendo en los centros laborales gracias a ciertas medidas legales y prácticas desarrolladas por las mismas organizaciones, las cuales ayudan a disminuir el mal proceder en contra de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen poca intervención en la fuerza laboral de un país, de tal modo que, al ser un grupo minoritario su intervención en la economía es mínima. En el medio laboral hay interacción con las personas que trabajan donde comparten momentos, es por ello que el clima laboral en una organización es de vital importancia para el desempeño y desenvolvimiento de todos los empleados por lo mismo, evitar la discriminación es importante para que las personas con

discapacidad tengan mayor rendimiento, ya que las acciones pueden influir en la persona, haciéndose juicios a sí mismos, afectando su lado emocional.

Según Solimano (2018, p. 1) indica que el hecho de contratar a personas con discapacidad trae consigo diversos beneficios y complacencia en las instituciones que decidan hacer a dichas personas parte de sus organizaciones y a la vez contribuye al ascenso del país. De acuerdo a lo antes mencionado, se citan siete aspectos importantes:

- Mejora de productividad: El hecho de contar con personas con discapacidad, coopera a la mejora del rendimiento de la organización, ya que estas personas son creativos y efectivos en hacer negocios.
- Reducción de la rotación de personal: Las personas con discapacidad son bastante cumplidas, voluntariosas y además crean línea de carrera a largo plazo. Para ellos es un reto personal.
- Acrecienta las ventas: Las personas que consumen los bienes o servicios, prefieren haciéndolo de empresas que contratan personas con habilidades diferentes.
- Potenciación en el clima de trabajo: La inserción de personas con habilidades especiales crea una mejora en el ambiente laboral ya que genera actitud positiva en los empleados y suprime muchas barreras sociales, en consecuencia, se crea un ambiente de tolerancia.
- Facultad exclusiva : Las personas con problemas auditivos son necesarias para laborar en un puesto de trabajo donde existe mucho estruendo ya que no padecerán consecuencias que conlleven a problemas de salud por razones laborales, las personas con síndrome de Down se desenvuelven muy bien en labores de rutina, quienes tienen discapacidad físico - motora pueden realizar actividades que necesitan estar en un solo lugar y las personas con discapacidad visual laboran mejor en ambientes apagados en comparación con el resto de personas.

- Capacidad de Influencia en otras organizaciones: Las organizaciones que fomentan la inclusión laboral para personas con discapacidad, se transforman en un sector que contribuyen a la contratación de otras personas con habilidades diferentes.
 - Contribuye a la tolerancia: El tener la ocasión de laborar con personas con discapacidad, humaniza a todos los trabajadores de la compañía, creando así tolerancia y la no discriminación.
- d. El empleo y desempleo: Según la comisión de estudios de discapacidad, CEEDIS (2004, p. 142) las personas que tienen discapacidad se encuentran en condiciones laborales de subempleo o desempleo, su índice de empleabilidad se ha ido incrementando en los últimos años pero sin igualdad respecto al resto de la población, las tasas de desempleo suelen alcanzar el 90% cuando se trata de discapacidad severa, y de igual forma o incluso peor cuando es una discapacidad de naturaleza mental.

Las personas con discapacidad se desenvuelven en lo laboral tomando diferentes acciones y puestos ocupacionales, del total de la población el 24.2% se dedican a ser vendedores ambulantes, ganaderos, agricultores y pescadores el 24.2 %,

EL 15.3 % trabajador de servicios. Las personas que logran tener universidad completa o ser técnicos y desempeñarse en puestos de trabajo como administradores, gerentes y funcionarios, el 9.5 % son conductores, el 4.2% empleados de oficina, el 3.7 % obrero jornalero, 1.4 % trabajador del hogar.

Tabla N° 1:

PEA con discapacidad ocupada por sexo según grupo ocupacional

Grupo ocupacional	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	100,0	100,0	100,0
Profesional, técnico, gerente, adm. y funcionario	9,7	9,9	8,8
Empleado de oficina	3,7	3,6	3,9
Vendedor	24,2	15,8	39,5
Agricultor, ganadero y pescador	24,2	28,7	16,0
Minero y cantero	0,2	0,3	0,1
Artesano y operario	13,5	17,0	7,2
Obrero jornalero	3,4	5,0	0,6
Conductor	4,2	6,3	0,4
Trabajador de los servicios	15,3	13,0	19,6
Trabajador del hogar	1,4	0,2	3,7
No especificado	0,2	0,2	0,2

Fuente y elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

- El apoyo familiar y apoyo social: Existe una la relación directa que tiene el apoyo familiar y social en la inserción laboral de las personas con discapacidad, los protagonistas son las personas de su entorno más cercano y próximo.

El soporte que necesitan está enfocado en la familia, es en ellos donde aprenden las cosas básicas y en el desarrollo de su personalidad, confianza, firmeza, lo cual permite que tenga certeza en el momento de enfrentar alguna situación de conflicto o estrés en la vida cotidiana, como en el trabajo.

La familia enseña y ayuda a desarrollar habilidades, facultades, lo cual ayuda a que al momento de ser insertados en un puesto de trabajo puedan desarrollarse con facilidad sin tener estrés o angustia por alguna carencia o habilidad que no puedan realizar.

Es necesario que se considere el apoyo de la familia y la sociedad en el enriquecimiento positivo de las personas con discapacidad en un contexto institucionalizado debido a que es un tema que no se toca ni desarrolla, Sin embargo tiene gran importancia para comprender las diversas interacciones que se puede dar y el tipo de ayuda que se debe efectuar.

- Acceso a programas sociales: Según Ospina (2007, p.1) , familia , sociedad y la calidad de vida de las personas con discapacidad , son importantes debido a que restablecen, modernizan y enriquecen las condiciones de vida de las personas con discapacidad y contribuyen al crecimiento del país, se manifiesta que los programas sociales realiza un rol fundamental aunque este sea limitado debido a que solo se puede ayudar a un sector, grupo de interés reducido, es por ello que los programas sociales deben ir de la mano con las políticas sociales y económicas de un país.

Según el informe Perú: caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad (2016, p. 12 - 13) se puede observar los resultados sobre este tema que es de gran importancia para ver las acciones ejecutadas por el gobierno a favor de las personas con discapacidad, el resultado fue que el 28.4% de las familias que cuentan por lo menos con una persona con discapacidad tienen acceso a los programas sociales de alimentación o nutrición.

Este programa se desenvuelve en su conjunto en zonas rurales con un índice del 37.7 % mientras que el 50.5% se asigna al primer y segundo grupo de estudio.

La región más beneficiada con este tipo de programas sociales es la selva, debido a que es la región más vulnerable y con un porcentaje alto de personas con discapacidad, por el ello el 42.4 % de las familias que son beneficiadas tienen por lo menos una persona con discapacidad, el resto 50.7 % sin ningún tipo de discapacidad acceden a algún programa social. La segunda región con ayuda y promoción de programas sociales de alimentación es la sierra con un índice de 30.7 % formando parte el primer grupo y mientras que el segundo grupo tienen un porcentaje de 40.4% que han recibido ayuda de algún programa social

El menor grupo, o porcentaje de familias que han accedido a un programa social es lima metropolitana, debido a eso las cifras de familias que cuentan por lo menos con una persona con discapacidad

el porcentaje es de 19.3%, en la costa es de 27.3 %, sin embargo en los resultados se demostró que las familias sin discapacidad en la costa accedieron en un 30.5 % superando a lima metropolitana en 17.2 % de hogares que recibieron algún beneficio de programas sociales.

- Los programas alimentarios: De acuerdo al INEI (2016, p. 18), las personas que accedieron a un programa social que no fue de alimentación o nutrición equivale a un 34.5 % en donde por lo menos una persona de la familia tenía discapacidad , y el 25.6 % no tienen ninguna limitación o discapacidad , los programas que están contados en este grupo son los siguientes ;Juntos , Pensión 65,Cuna Mas , Beca 18 , Contigo ,etc. el desarrollo y ejecución de los programas sociales van dirigidos sobre todo a las regiones más pobres y rurales , por ello se demostró que el resultado de familias con algún discapacitado es de un porcentaje de 72.8 % ,y sin familiares discapacitados es de 61.6 % .

El alcance que tiene estos programas sociales son más en la región de la sierra en donde se ha desarrollado mayor promoción y acceso a estos, el 57.0 % son personas con discapacidad que han entrado a ser parte de los beneficios de algunos o algún programa social mientras que el 46.7 % no tienen ninguna discapacidad y accedieron a estos programas.

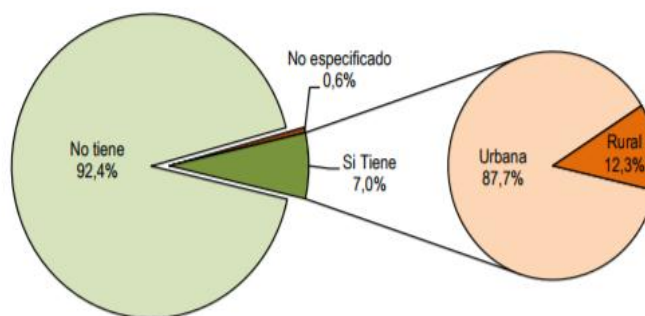
La segunda región que se encuentra favorecida por los programas sociales es la selva con personas discapacitadas beneficiadas es un 48.1 % y personas sin limitaciones favorecidas en un 38.3%.

- e. Carnet de discapacidad en el Perú: De acuerdo a la Encuesta Nacional Especializada sobre la discapacidad (2012 p. 168), se puede analizar la situación en la que las personas discapacitadas se encuentran en la actualidad de esta manera se verifica las personas que cuentan con los carnet de discapacidad y las que están inscritas en el CONADIS sin embargo la mayoría de las personas no cuentan aún con el certificado de discapacidad el cual garantiza la situación en la que se encuentran , y esto es otorgado por las organizaciones del MINSA , gobiernos locales , ESSALUD.

El porcentaje de personas en el Perú que no cuentan con el certificado de discapacidad es del 92 %, un porcentaje bastante alto, lo que causa preocupación por su incremento en los últimos años.

Figura N° 1:

Población con discapacidad, según tenencia de certificado de discapacidad.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

En el CONADIS se ha registrado solo el 11% de la población con discapacidad y el resto de personas o desconocen de esta institución o no confían en ella, por ello se desea en que este porcentaje se reduzca.

En el Perú las personas que cuentan con discapacidad tienen un carnet el cual es entregado en el CONADIS para poder distinguir el tipo de discapacidad, y se obtiene por medio de una serie de documentos que se presenta.

Los colores del carnet significa el grado de discapacidad, hasta el año 2015 eran todos de color azul, sin clasificar el grado de discapacidad, sin embargo siguen vigentes El carnet de color celeste salió a partir del año 2016 el carnet celeste y de color azul se les brinda a las personas que cuentan con discapacidad leve o moderada.

Figura N° 2:
Carnet de discapacidad Azul



Fuente: Municipalidad Distrital Buenos Aires, departamento de San Martín, 2013.

Figura N° 3:
Carnet de discapacidad Celeste



Fuente: Municipalidad Distrital Buenos Aires, departamento de San Martín, 2013.

El carnet de discapacidad de color amarillo se les otorga a las personas que cuentan con discapacidad severa, según CONADIS aclara en su página principal que la discapacidad severa es la discapacidad que requiere dependencia de otro persona tanto parcial como definida.

El contar con el carnet de discapacidad de CONADIS llega a obtener algunos beneficios como no tener que pagar en el transporte, según la ley

29973 en el artículo 20 .pg. 4 las empresas de transporte publico deben contar con unidades asequibles para personas con discapacidad.

La importancia del certificado de discapacidad, es que el documento garantiza su situación de discapacidad y es un requerimiento para el registro nacional de personas con discapacidad y adquisición del carnet de discapacidad.

1.3. Instituciones Involucradas en el Sector

- a. Ministerio de desarrollo e inclusión social (MIDIS): De acuerdo al MIDIS (2018) este se describe y define como el ministerio de desarrollo e inclusión social, es una institución del poder ejecutivo, cuya finalidad primordial es el enriquecer, aumentar y desarrollar las condiciones y supervivencia de las personas que se encuentran en condiciones de debilidad e inseguridad en donde predomina la miseria, indigencia y necesidad; por ello fomentan el empleo de sus derechos, la posibilidad de obtener beneficios y crecimiento de sus competencias y talento.

El MIDIS fue instaurado en 20 de octubre de 2011 por la ley N° 29792, cuya primera ministra en juramentar lo hizo en la ciudad de cusco el 21 de octubre del mismo año.

El MIDIS regula y organiza la labor con las diferentes organizaciones del sector público, el sector privado y la sociedad civil, impulsando que los programas sociales consigan sus objetivos alcanzándolos por medio de una persistente valoración, fuerza, instrucción y labor ordenada entre sus mandatarios.

Las políticas gubernamentales que se desarrollan son regidas por el MIDIS las cuales impulsan el crecimiento y la inserción de la población. Su trabajo es asegurar y certificar que el régimen y los programas sociales de los diversos grupos y esferas del gobierno procedan de una forma correcta e intachable para sellar la grieta que existe en la disposición a prestaciones públicas generales de importancia y con admisión a la posibilidad de congruencias que permite el incremento económico.

Se origina la formación del MIDIS para renovar e innovar la rutina, desintegración y el desacoplamiento del estado peruano enfrentado a la extrema miseria y la discriminación social, por ello toma participación y ejecuta operaciones coordinadas en toda la nación, efectuar acciones para la búsqueda del efecto que se produzca y se desencadene en la instrucción unificada para rotular la dirección del estado lo cual produce un conveniente y fiable enfrentamiento contra la miseria e indigencia.

El Perú ha suprimido la miseria aguda y la mala alimentación que provoca anemia y adelgazamiento excesivo en niños, jóvenes y adultos, de todo el país, mejorando la enseñanza y permitiendo el libre acceso a los servicios básicos de salud.

Los programas sociales que se desarrolla en el MIDIS son los siguientes:

- Cuna más: De acuerdo Al Programa Nacional Cuna Mas (2017) está dirigido a promover y favorecer a menores de edad en la primera etapa de su vida, la finalidad de este programas es el enriquecer el progreso infantil en niños menores de 3 años que habitan en lugares de miseria, indigencia, analfabetismo, por ello se centra en mejorar el avance comunitario, emotivo y cognitivo.

Este programa logra esquematizar el trabajo relacionado a la naturaleza dirigida al progreso global de los niños y niñas, comprometiendo a sus padres y familiares en la premeditación y realización de las labores que se programan, del mismo modo implican a la sociedad y a las empresas del sector público y privado así como los gobernantes y otras personas de carácter público. El programa social Cuna Mas ha actuado en 750 distritos de las zonas de pobreza extrema.

La manera en que el ministerio fiscaliza es por medio del sistema de cuidado diurno y la atención a las familias.

Según el Diario El Peruano (2018, p - 3) se establece de urgencia nacional la batalla que se genera en los menores de 36 meses hasta los 5 años los cuales sufren de anemia una terrible desnutrición, por ello

se desarrollan medidas que otorgan una educación nutricional a los padres, fortalecimiento del entorno familiar lo cual garantiza un desarrollo adecuado en el presente y futuro.

El programa social cuna más ha logrado atender a 246 menores de edad que tienen discapacidad y 195 niños en el seguimiento de las familias.

- Juntos abriguemos al Perú: Según Programa Juntos (2018), se encarga de elaborar la promoción a la disposición de la prestación a la red de salud, formación de los hogares indigentes y miserables, en el territorio peruano con la misión de dirigir y crear producción humana, por lo tanto a cambio de ese trabajo se da una recompensa monetaria siempre y cuando se comprometan llevar a sus menores hijos a un centro de estudios y del mismo modo a las mujeres embarazadas a asistir a controles prenatales.

b. OMAPED

Según INFODIS PERÚ (2011) OMAPED es una dependencia de las municipalidades en donde se proporciona un despacho para servir a las personas que cuentan con discapacidad.

La finalidad de esta oficina es poder favorecer y promocionar los derechos de las personas que cuentan con alguna discapacidad para hacer valer la igualdad de oportunidades.

Se desarrolla por medio de planeamientos y sistemas para incrementar las capacidades y exigencias que requiere el mercado laboral.

Se desarrollan acciones dirigidas a la consolidación de las habilidades del mismo modo con la ayuda en el refuerzo de la relación institucional en beneficio de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad.

De acuerdo a CONADIS (2018) Las personas con discapacidad cuentan con la oficina del OMAPED para poder inscribirse y averiguar los diversos programas y cursos que tienen mes a mes en beneficio de este grupo vulnerable, del mismo modo se trata de apoyar a la inclusión en la sociedad.

Con la implementación de esta oficina se logra instaurar en las personas el conocimiento sobre la situación en la que viven este grupo desvalido para desarrollar una educación de respeto, ayuda a comprender y saber que personas de la comunidad tienen discapacidad, reconoce sus necesidades y carencias para colaborar con su problema y mejorar la calidad de vida de estas personas.

Se Dirige y favorece en la educación por medio de la participación de las personas de la comunidad, incentiva y dirige a al individuo a la evolución sus capacidades así mismo la incorporación en la sociedad con mayor importancia en los temas de prioridad que son la salud, el trabajo. Se desarrolla una labor en donde la participación de las personas con discapacidad es de mucha importancia para que puedan demostrarse a sí mismo de los logros que pueden alcanzar con el apoyo de sus familias y la sociedad

De acuerdo a la Municipalidad Distrital De Lima (2018) OMAPED trabaja con instituciones públicas y privadas, para que su progreso y desarrollo en los talleres y otras actividades sea de fácil acceso y que sea promocionado para un mayor alcance en el número de personas, una de las instituciones que apoya es CONADIS.

OMAPED ejecuta tareas y labores importantes para las personas que sufren discapacidad estas son:

- Otorgar apoyo en instrumentales que les permita su movimiento.
- Hace un registro de las personas con discapacidad para proporcionar puestos de trabajo formales, colocándolos en diversas empresas tanto públicas como privadas.
- Guía en temas legales y personales, cumplimiento según la ley 29973 para proteger sus derechos.
- Impulsar el deporte para aumentar la calidad de vida así como su bienestar físico y mental

- Organización de ferias manuales para la venta de trabajos hechos por estas personas para promover e incentivar a generar sus propios ingresos económicos.
- Realizar una consideración especial en personas que tengan problemas más graves
- Inscripción de las personas con discapacidad para que tener disposición a los diferentes servicios y atención según la ley de personas con discapacidad
- Avance y mejora de proyectos de entretenimiento y educación en donde se incentive la formación cultural por medio de visitas a lugares arqueológicos entre otros.
- Preparar a gerentes, funcionarios de empresas públicas o privadas para mejorar el ambiente de trabajo con las personas discapacitadas.

c. CONADIS

De acuerdo a CONADIS (2018) La institución motiva a las municipalidades del Perú a que contraten personas con discapacidad según la ley promulgada. CONADIS significa consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, es una institución pública desvinculada de los ministerios que tienen casi el mismo fin como el ministerio de promoción de la mujer y del desarrollo humano, en la actualidad llamado el ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables que hace relaciona este grupo de personas que cuentan con discapacidad y no se llegara desenvolver en su totalidad en la sociedad.

CONADIS hace respetar y valer la ley 27050, la cual dio inicio al nacimiento de este mismo en el año 1990 y desde la fecha su labor ha ido incrementando año a año por las diversas circunstancias que se han presentado, cuenta con independencia tecnológica, especializada, administrativa, económica y financiera.

Según DISISWORK (2017) las funciones que tiene esta institución son las de organizar , articular el apoyo , dirigir , inscribir , revisar si se cumple

con lo establecido a beneficio de este grupo desvalido de personas , la formulación de programas y actividades .

Desde el 2012 se promulgo la ley general de la persona con discapacidad, en donde CONADIS actúa como un órgano renovado, fortalecedor, cuya labor es proyectar y esquematizar las políticas, actividades, que beneficien a la unión e incorporación de personas con discapacidad.

CONADIS se ocupa en desempeñar la dirección de unificación del SINAPEDIS (sistema nacional para la integración de la persona con discapacidad) acopiando el trabajo de todas las organizaciones y programas que tienen el mismo fin, bajo la orientación de la comunidad.

Las tácticas de los proyectos que se producen en los diferentes periodos de tiempo se aplican en las regularización de las operaciones queriendo lograr la perfección, por ello se aplican las políticas públicas, lo cual sirve para proponer la reforma de los puntos que no están de adecuado a la meta, ni corresponden, obstaculizando la finalidad de la institución

La importancia que tiene CONADIS para las personas discapacitadas es por la labor realizada hace más de 17 años, trabaja con el fin de llegar al objetivo deseado. CONADIS representa a las personas con discapacidad , vela por sus derechos e igualdad , logró colocar en la agenda pública del congreso la problemática de las personas con discapacidad con el fin de buscar una política adecuada que respalde sus derechos, cuida de los intereses en el aumento del presupuesto anual para su participación , realizo los estudios estadísticos para poder tener un seguimiento completo y conocer la cantidad de discapacitados, formo convenios con instituciones públicas y privadas , para la capacitación y formación en educación así mismo para la inserción laboral y la disminución de la pobreza y miseria en la que viven.

El programa JUNTOS tiene en sus integrantes 6497 miembros que cuentan con discapacidad desde un nivel leve hasta una discapacidad extrema.

De acuerdo al MIDIS (2017) El programa QALI WARMA atiende un promedio de 246 institutos y colegios básica especial siendo un total de

11574 alumnos, el programa pensión 65 atiende 33 607 personas adultas que tienen discapacidad y se encuentran en extrema pobreza.

Según el MTPE (2015) El ministerio de trabajo es un organismo que otorga y rige el trabajo y el impulso del empleo con las herramientas necesarias para lograr adecuadas políticas y programas que produzcan y aumenten los puestos de trabajo, apoyando a las pequeñas y medianas empresas para su crecimiento y progreso continuo, apoyar a los jóvenes y personas desempleadas a desarrollar una cultura educacional y ser responsable de hacer cumplir las leyes e inspeccionar las características laborales de las personas.

El MTPE tiene como objetivo el incremento de la empleabilidad de las personas en el país respetando los derechos del trabajador y haciendo conocimiento de ellos para crear un progreso consistente y creciente para la inclusión de las personas con o sin discapacidad donde se respalda un trato digno.

Promover el empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población a través del fortalecimiento del dialogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano

La dirección de promoción laboral para personas con discapacidad (DPLPD) incentiva a la protección de los derechos laborales de las personas que cuentan con discapacidad correspondiendo a lo establecido en el reglamento nacional e internacional que respalda la colaboración con la mejora de vida de las personas, la preparación profesional e inserción laboral ya sea como trabajador dependiente o emprendedor.

La sociedad tiene un responsabilidad con este grupo de personas el poder permitir y brindar oportunidades en postular y ocupar un puesto de trabajo decente y con un salario digno y no aprovechador por su condición, eliminando por completo la discriminación y el abuso contra ellos.

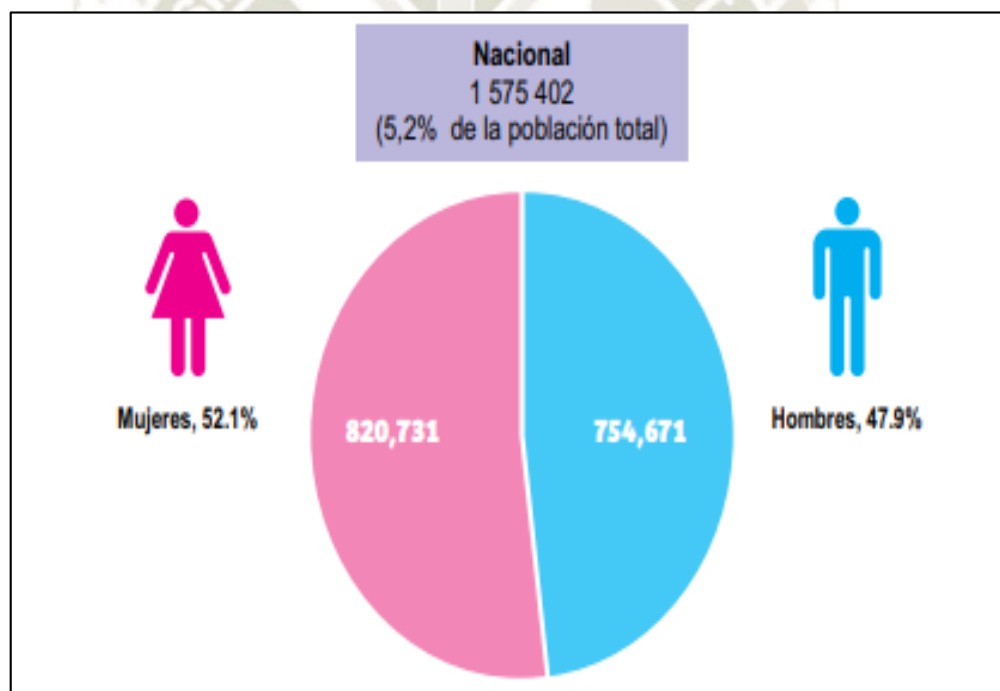
1.4. Estadísticas Específicas en el Sector

a. Población

- Incidencia de la discapacidad en la población.

De acuerdo a los resultados de la última Encuesta Nacional Especializada sobre la discapacidad (2012, p. 11), se deduce que en el Perú un 5.2% (1 575,402 personas) de la población nacional padecen de alguna discapacidad, de este total el 52.1% son mujeres y el 47.9% son varones.

Figura N° 4:
Personas con alguna discapacidad por sexo.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

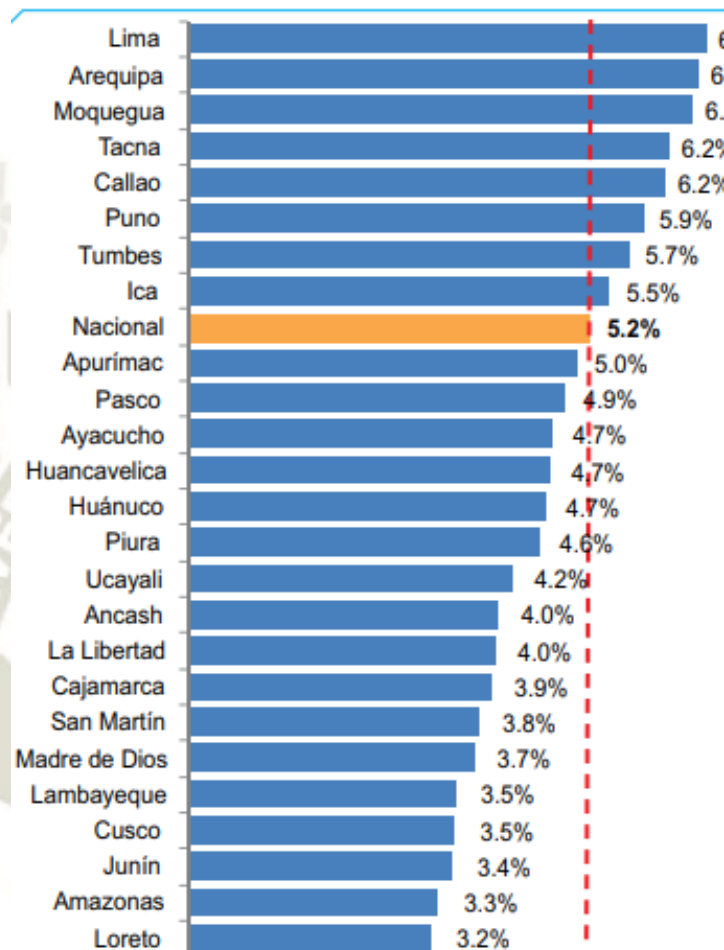
- Incidencia de la discapacidad según departamento:

Según la Encuesta Nacional Especializada sobre la discapacidad (2012 p. 12) Lima, Arequipa, Moquegua, Tacna y la provincia del Callao, son los lugares donde existen los porcentajes más altos de personas con discapacidad (mayor del 6.0%), mientras que en Amazonas. Junín

y Loreto se encuentran por debajo de 3.5% de población con discapacidad.

Figura N° 5:

Incidencia de la discapacidad por departamento.

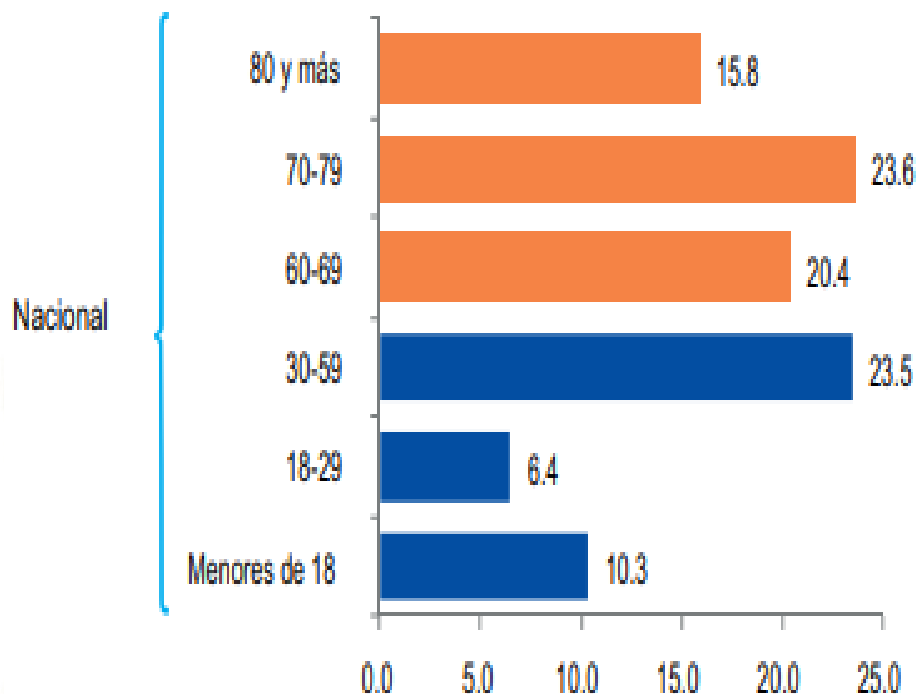


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

- Discapacidad de la población según grupo de edad:

De acuerdo a la Encuesta Nacional Especializada sobre la discapacidad (2012 p. 13) En el Perú, de 100 personas con discapacidad, 10 de ellas son menores de edad, 6 de cada 100 personas, está ubicada en el rango de 18 años a 29 años, y 24 personas de cada 100, está ubicada en el rango de 30 a 59 años.

Figura N° 6:
Discapacidad de la población según grupo de edad.



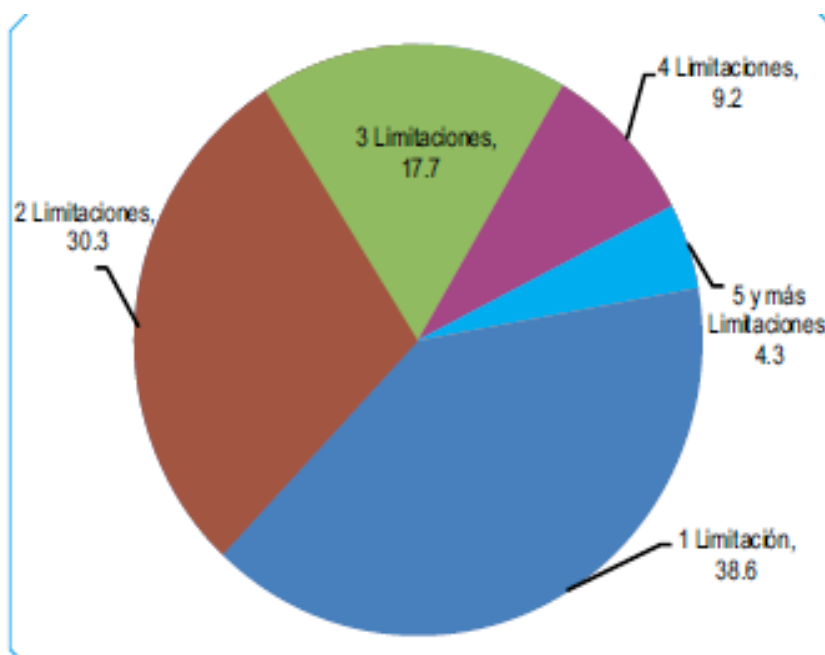
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

- Personas con discapacidad por tipo de limitación permanente:

Las personas con discapacidad puede tener una o más limitaciones, de acuerdo a la Encuesta Nacional Especializada sobre la discapacidad (2012 p. 16), 59.2% de la población con discapacidad tienen limitaciones ya sea para caminar o desplazarse o poder utilizar sus extremidades superiores, el 50.9% tiene limitación en la vista, el 33.8% tiene limitaciones para poder escuchar, el 32.1% no puede aprender o comprender, el 18.8% tienen limitaciones para poder sociabilizar, y por último el 16.6% tiene limitación para establecer una comunicación.

Figura N° 7:

Personas con discapacidad por tipo de limitación permanente.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

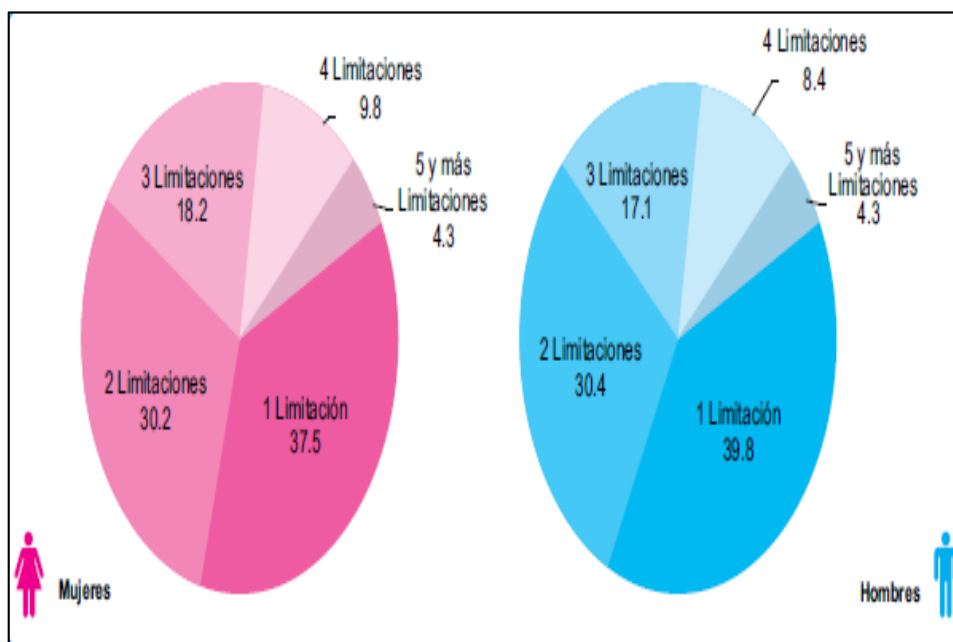
- Número de limitaciones de la población con discapacidad según sexo:

Según la Encuesta Nacional Especializada sobre la discapacidad (2012 p. 17), Por cada 100 varones que presentan algún tipo de discapacidad, 40 de ellos tienen 1 restricción o limitación, 30 de los mismos presentan 2 restricciones, 17 poseen 3 restricciones.

De cada 100 damas con discapacidad, 38 de las mismas presentan 1 restricción o limitación, 30 presentan 2 restricciones y por ultimo 18 mujeres tienen 3 limitaciones.

Existen personas con discapacidad con 4 o hasta 5 restricciones o limitaciones pero en muy bajas proporciones.

Figura N° 8:
Número de limitaciones de la población con discapacidad según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

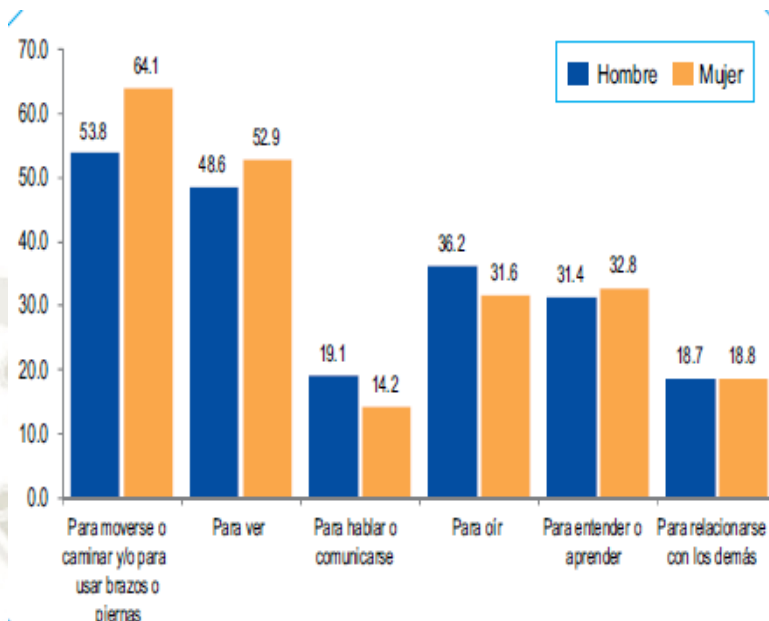
- Mujeres y hombres por tipo de limitación permanente:

De acuerdo a la clase de limitación, se analiza que varones (53.8%) poseen al menos una limitación, ya sea para desplazarse o movilizarse y/o para hacer uso de sus extremidades superiores e inferiores, de igual forma en la limitación de la vista, damas tienen mayor magnitud (52.9%) que los varones (48.6%).

De forma contrario, se observa que en la limitación para escuchar, los varones presentan mayores valores (36.2%) comparación con las damas (31.6%), y de una forma muy similar, en la limitación para intentar establecer una comunicación.

Figura N° 9:

Mujeres y hombres por tipo de limitación permanente

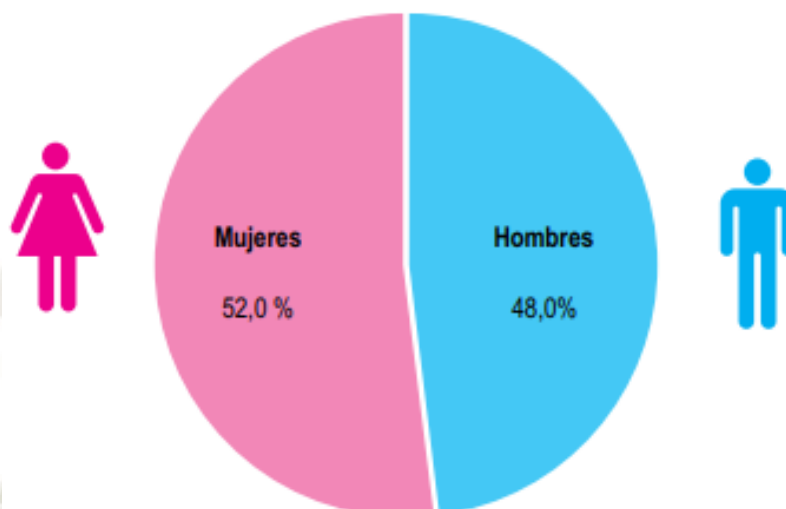


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

- Población con alguna discapacidad afiliada a algún Seguro de Salud:

Del sector con discapacidad, el 61.2% de ésta población cuenta con algún Seguro de Salud, de acuerdo al sexo, los porcentajes son diferentes, el 48% de varones y 52% de damas cuentan con algún Seguro de Salud.

El 38% de las personas con discapacidad no cuenta con seguro alguno, por lo que este grupo de la población presenta más vulnerabilidad en comparación a los demás.

Figura N° 10:**Población con alguna discapacidad afiliada a algún Seguro de Salud.**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

b. Nivel de Educación

En las últimas cuatro décadas se ha desarrollado una sucesión de hechos en los cuales se han dado modificaciones trascendentes y con un gran alcance en la sociedad donde se desarrolló acciones en el ámbito cultural, político, y cultural.

Según la UNESCO (2014, p. 234) El sistema educativo peruano al realizar los cambios empezó a tener resultados que se vieron reflejados en las escuelas, en la comunidad, estos resultados sirvieron para ver las necesidades de los implicados (niños, niñas y jóvenes con discapacidad) .el trabajo desarrollados para las personas con discapacidad se ha ido dando en un periodo de tiempo largo y complicado , desde un comienzo se empezó con diferentes opciones de educación en las que se desarrolló la educación especial basado en terapias rehabilitadoras , propuestas que se desarrollaron por tener enfoques individualizados y clínicos.

Se desarrolló un nuevo sistema de implementación la cual era distinta, alejado y nada parecido a la educación que se da a las personas que no cuentan con ningún tipo de discapacidad, este nuevo modelo estaba

enfocado en una educación de derechos, en donde prima la calidad e igualdad de condiciones y oportunidades.

Se establecen centros de educación especial en los colegios regulares, desde entonces se aceptó e integró a personas con discapacidad motora y sensorial, bajo el apoyo y asesoramiento de la UNESCO, se desarrollan estas prácticas para promover una cultura de integración y empatía, este desarrollo que se aplica en la educación se ejecuta a nivel nacional, regional, local y de esta forma las instituciones educativas permitan acceder a la totalidad de estudiantes con todas sus diferencias.

De acuerdo a la nueva ley educativa se plantea el derecho a la formación de los estudiantes con discapacidad bajo un criterio de enseñanza inclusiva, con compromiso en la calidad y la equidad, bajo el estatuto de los diferentes niveles, características y diseños educativos.

c. El empleo por nivel de educación:

En el Perú existe una cantidad importante de personas que sufren discapacidad las cuales son más de 1 millón 637 mil, según INEI (2016 p. 18), se pudieron dar los siguientes resultados:

Las personas que tienen 65 años a más en un rango de 100 personas 47 tienen discapacidad, el cual en porcentaje sería el 46.6 %, entre 15 años y 64 años el índice es de 43.8 % y personas menores a 15 años el índice es de 9.6%.

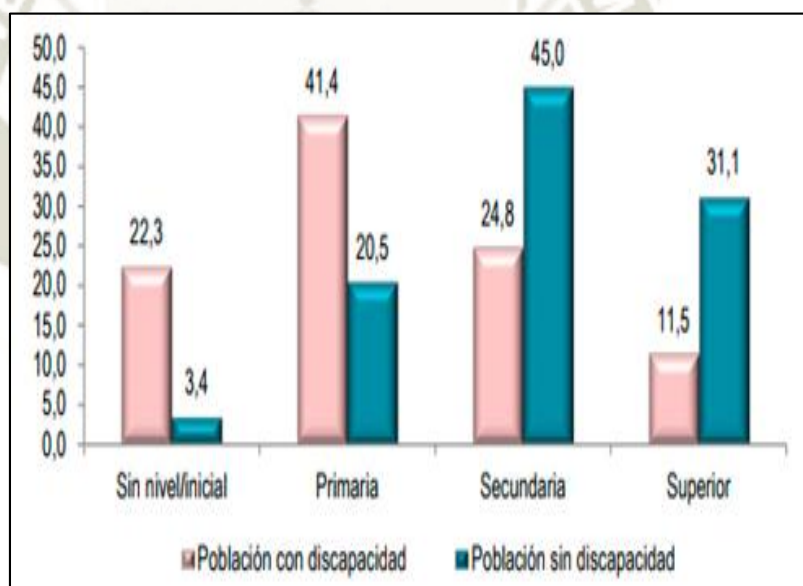
Los índices tomando en cuenta el género de las personas es casi equivalente. El 49.9 % de las personas con discapacidad son hombres lo que equivale a 813 mil personas y en el género femenino existe un índice de 50.1 % lo que equivale a 823 mil personas.

El nivel educativo de este grupo de población está en un rango de 25 de cada 100 personas con discapacidad alcanza el nivel educativo de secundaria, el cual tienen un índice de 24.8 % en donde alcanzaron algún nivel de secundaria, en comparación con las personas sin discapacidad el índice es de 45%.

El nivel inicial o primera infancia es primordial para el desarrollo de un país, debido a que esta etapa tiene una alta conmovición en el progreso, crecimiento, evolución del cerebro y aprendizaje consecutivo,

La población con discapacidad tiene un índice de 22.3 % de no contar con educación inicial mientras que las personas sin discapacidad tienen un índice del 3.4 %, el nivel primaria la diferencia es de 41% sobre las personas sin discapacidad en 20.5 %, en la educación superior es muy poca la población con discapacidad, que tienen un grado técnico o universitario, el índice es de 11,5 % que llegan a estudiar un nivel superior, mientras que las personas sin discapacidad solo logran el 31.1%.

Figura N° 11:
Nivel de educación alcanzado por la población de 15 años y más con y sin discapacidad.

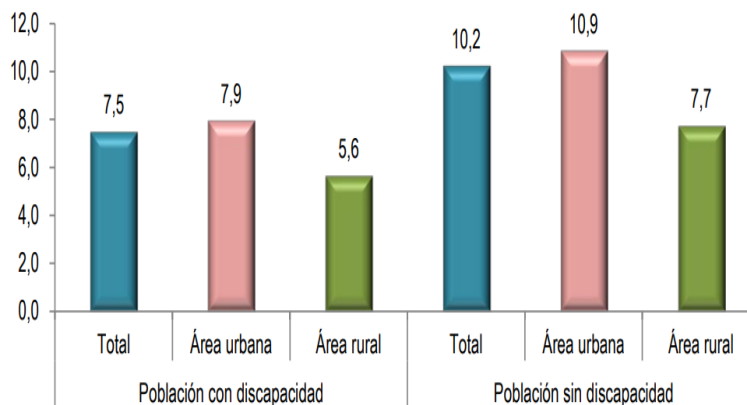


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de hogares, 2016.

El promedio de años de estudio logrados demostró que las personas llegaron a alcanzar según su capacidad con discapacidad y sin discapacidad, el total de ambos grupos llego a una diferencia de 2.7 años de los que no tienen ninguna discapacidad, y mediante las zonas de habitar o residencia se di un margen de 3 años en el área urbana mientras que de 2.1 en las zonas rurales.

Figura N° 12:

Promedio de años de estudio logrado por la población con y sin discapacidad de 15 y más años.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de hogares, 2016.

1.5. Normatividad Legal

a. Concepto Legal de la Persona con Discapacidad

Según La Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), la define como: "...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". Toda la población tiene los mismos derechos, incluidas las personas con discapacidad.

De forma especial, en lo relacionado al trabajo, dicha ley constituye que todas las personas tienen derecho a laborar en condiciones iguales, en un puesto laboral elegido de forma libre o aceptado, con remuneraciones y oportunidades igualitarias y condiciones de trabajo decentes y seguras haciéndose cargo El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo junto con los gobiernos regionales y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promover y promocionar el respeto y la igualdad de derechos laborales de las personas con

discapacidad, de igual forma el desarrollo de sus habilidades, mediante organizaciones a las que les corresponden dichas tareas.

b. Medidas Legales de Fomento del Empleo

Con el objetivo de la promoción de empleo y contrato de hombres y mujeres con discapacidad, la norma antes mencionada regula a favor de jefes de sector público y privado que generan rentas de tercera categoría, al decidir que el hecho de contratar personas con discapacidad, generará un descuento extra en la cancelación del impuesto a la renta.

De igual forma, la norma regulariza el hecho de que las personas con discapacidad tienen “derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo”, dichos ajustes engloban todos los cambios y adaptaciones imprescindibles, para lograr que las personas con discapacidad se adapten a las herramientas de trabajo, máquinas, horario, clima laboral y demás necesidades de la persona con discapacidad para lograr brindar igualdad de condiciones que los demás subordinados.

De igual forma, respecto a lo mencionado anteriormente, los empleadores públicos y privados que generan rentas de tercera categoría tienen un descuento extra en el pago del impuesto a la renta sobre gatos por ajustes razonables para personas con discapacidad.

Para los dos casos mencionados, el MEF ha fijado un porcentaje que corresponde a la deducción del Impuesto a la Renta a través Decreto Supremo N° 287-2013-EF, publicado el 22 de noviembre de 2013.

c. Cuota de Empleo

Por otro lado, la Ley General de la Persona con Discapacidad regula una cuota de empleo, dicha cuota es variable si se trata de un sector público o privado y también dependiendo de la cantidad de subordinados en la organización, mencionado esto, la norma regula las siguientes situaciones en cuanto a la cuota de empleo:

- En el caso de organizaciones privadas que cuentan con más de 50 (cincuenta) trabajadores, tiene la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no menos al 3% del total de su personal.
- Dicha cuota, puede ser exigida únicamente por la persona con discapacidad que posea barreras en la intervención en un grado igual o mayor al 33%, las cuales deben figurar en su certificado de discapacidad.

El Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en cuanto al sector público, tiene como principales los siguientes puntos:

El deber de cumplir con la cuota de empleo es anual, es por esto que el sistema de inspección del trabajo, en el mes de enero de todos los años, establece la cuota adecuada a las personas con discapacidad, en el año previo, comprobando el contenido de la planilla electrónica.

Si es que no se cumple, se hará llegar una notificación a los empleadores para proceder con el inicio de la sanción, oportunidad en la que dichos empleadores pueden dar sus descargos, demostrando haberse incorporado en una de las causas de exclusión de la cuota de empleo mencionadas a continuación:

- No haber creado durante el año vacantes o nuevos puestos laborales en cualquiera de sus causas.
- Si se generaron vacantes durante el año deben incurrir: Motivos de carácter técnico o de contingencia relacionados al puesto de trabajo que promueven la particular dificultad para incluir personas con discapacidad a la organización, haber ofrecido las vacantes en el servicio de Bolsa de Trabajo, haber ignorado los requerimientos que conforman una exigencia de discriminación hacia los trabajadores con discapacidad y por último, garantizar que los procedimientos de evaluación hagan efectiva la implicación de las personas con discapacidad que postulen.

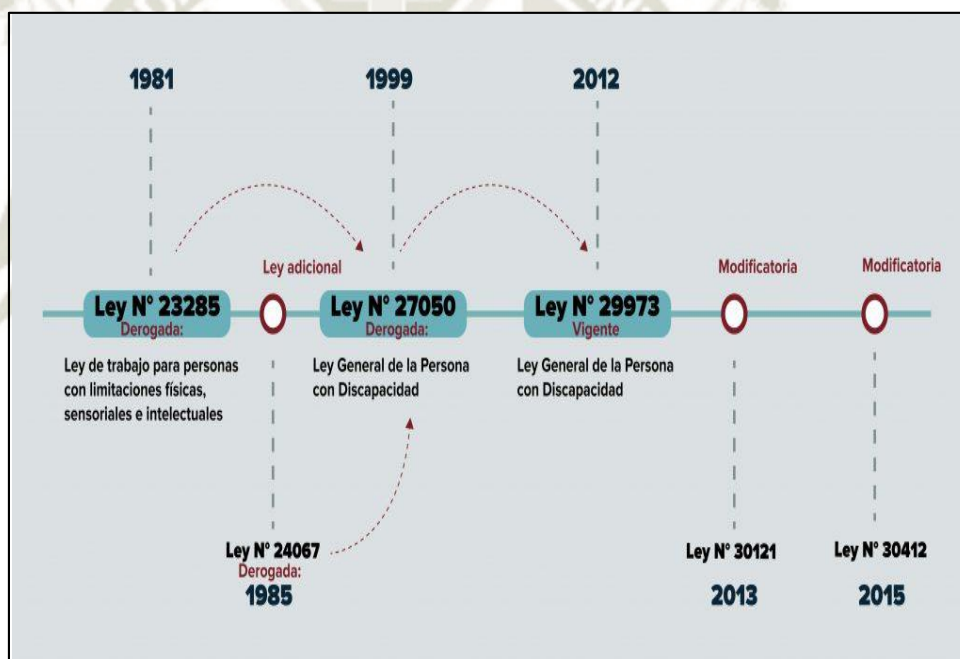
- En caso de que estos motivos no sean demostrados, habrá una infracción muy grave que equivale a una sanción de 12 hasta 15 UIT.

d. Reformas Importantes de la Legislación Laboral

Como se sabe, en el Perú hay más de 1.5 millones de hombres y mujeres con discapacidad, y con respecto al sector laboral, el Perú se encuentra bastante lejos de ser un país inclusivo, a continuación se describirá resumidamente los alcances de las 4 leyes que colaboran con la formación del marco legal en cuanto a hombres y mujeres con discapacidad en el país

Figura N° 13:

Resumen del Marco Legal en torno a las Personas con Discapacidad en el Perú.



Fuente: Disiswork, 2017

- Ley N° 23285: Ley de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales.

Dicha ley fue publicada en el Diario El Peruano el 17 de Octubre de 1981, la cual consiste: Bonificación del 50% sobre la remuneración de mano de obra para empresas públicas y privadas que emplean a estas personas, las personas para ser parte de esta ley, deberán adquirir el certificado que constate su rehabilitación integral para el trabajo o

estar en camino a conseguirlo, emitido por organizaciones reglamentadas por el Estado Peruano, los Ministerios de Trabajo, Educación y Salud de harán cargo de la supervisión de la ley mencionada.

- Ley N° 24067: Ley de prevención, promoción, rehabilitación y prestación de servicios al impedido, a fin de lograr su integración social.

Esta ley fue publicada en el Diario El Peruano el 08 de Enero de 1985 e intenta regular el sistema de prestación de salud, trabajo, educación y fomento social con el objetivo de lograr su inclusión social.

- Ley N° 27050: Ley General de la Persona con Discapacidad.

Publicada en el Diario El Peruano el 06 de Enero de 1999 con el objetivo de establecer derechos y roles del Estado y familia, instauración del Consejo Nacional de la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), emisión y registro del certificado por parte del mismo, fomento de programas mediante CONADIS en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, mandato en contra de la discriminación de las personas con discapacidad, deducción de gastos sobre el total de remuneraciones

- Ley N° 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad.

Dicha ley fue publicada en Diario el Peruano el 24 de Diciembre de 2012, protege y promueve los derechos de la persona con discapacidad como la inserción total y efectiva en lo político, económico, social, cultural y tecnológico, derecho a igual condiciones laborales y remuneración, medidas de bonificación en concurso públicos, derecho a condiciones razonables en el lugar de trabajo y disminución en el total de impuesto a la renta de tercera categoría, organizaciones que promueven oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, cuota de empleo (empresas privadas 3%, empresas públicas 5%).



CAPITULO II: RESULTADOS

2. Descripción del Instrumento y Estrategia de Recolección de Datos

2.1. Descripción del Instrumento

La presente investigación tuvo como instrumento la encuesta, de modo que se empleó para el análisis de los factores en donde se desarrollaron 4 preguntas de introducción y 18 preguntas relacionadas a la problemática de las personas con discapacidad logrando demostrar la realidad en la que se desenvuelven.

La muestra que se tomó en la aplicación del instrumento fue de 200 personas. Se realizó la encuesta a personas discapacitadas de la ciudad de Arequipa, en donde dieron a conocer sus problemas, la falta de comprensión y poca sensibilidad de la población y sociedad, como también algunas personas que se han beneficiado de alguna forma por su condición de tener discapacidad.

La encuesta está conformada por preguntas cerradas con alternativas, de tipo politómicas en donde se plasmó diferentes situaciones, logrando un análisis específico y cercano a la realidad.

2.2. Estrategia de recolección de Datos

El presente estudio se realizó en la ciudad de Arequipa, tomando, como población a las personas con discapacidad, y su inclusión laboral en las instituciones públicas, enfocado en la situación laboral de las personas con discapacidad, se logró hablar con el representante de la OMAPED de la municipalidad de Arequipa, el cual también tiene una discapacidad, proporcionó la información necesaria, explicó la labor que realiza con el equipo de trabajo asignado, los convenios con las instituciones y universidades y el cronograma de la realización de los talleres así mismo la capacidad de personas que logran obtener un trabajo por medio de ellos del mismo modo se pudo contactar con las instituciones vinculadas al tema, representantes del CONADIS, del Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo.

En el mes de enero se realizaron las encuestas cuyo fin fue lograr un estudio completo de la problemática laboral, por ello se demoró 1 mes en completar todas las encuestas, sin embargo se obtuvo conocimientos de la situación en la que se encuentra la institución pública OMAPED.

2.3. Análisis de Resultados de la Población de Estudio

2.3.1. Edad

Tabla N° 2:

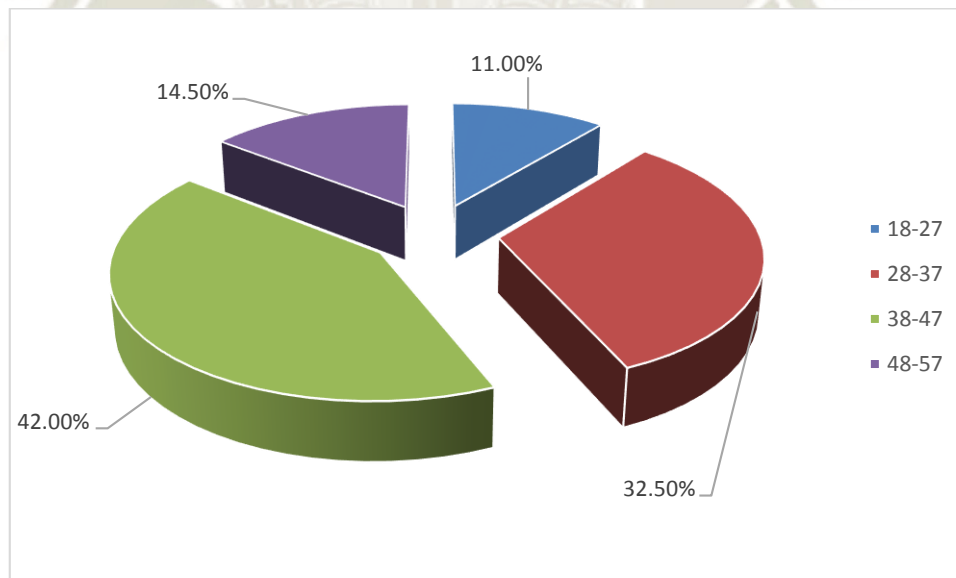
Edad de la Población de Discapitados

	F	%
18-27	22	11,00%
28-37	65	32,50%
38-47	84	42,00%
48-57	29	14,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 14:

Edad de la población de discapitados



Fuente: Elaboración Propia

Según el INEI, 24 de cada 100 personas con discapacidad se ubican en el grupo de 30 a 59 años de edad, tomando en cuenta el resultado de las encuestas 2019, la mayor parte de la población con discapacidad, se ubica en el rango de edades de 38 a 47 años equivale a un 42% del total.

Para las personas con discapacidad, significa que se encuentran en una época de obstáculos que dificultan acceder al mundo laboral y social. Existe una cantidad muy importante de población adulta que se encuentra en este rango, por lo que es importante hacer hincapié en que el objetivo de la mayoría de personas en la vida adulta es conseguir un puesto de trabajo, si es que aún no lo tiene, y, en el rango mencionado existen muchas razones por las cuales es complicado involucrar personas con discapacidad adulta a la sociedad y mucho más complicado en el ámbito laboral.

2.3.2. Género

Tabla N° 3:

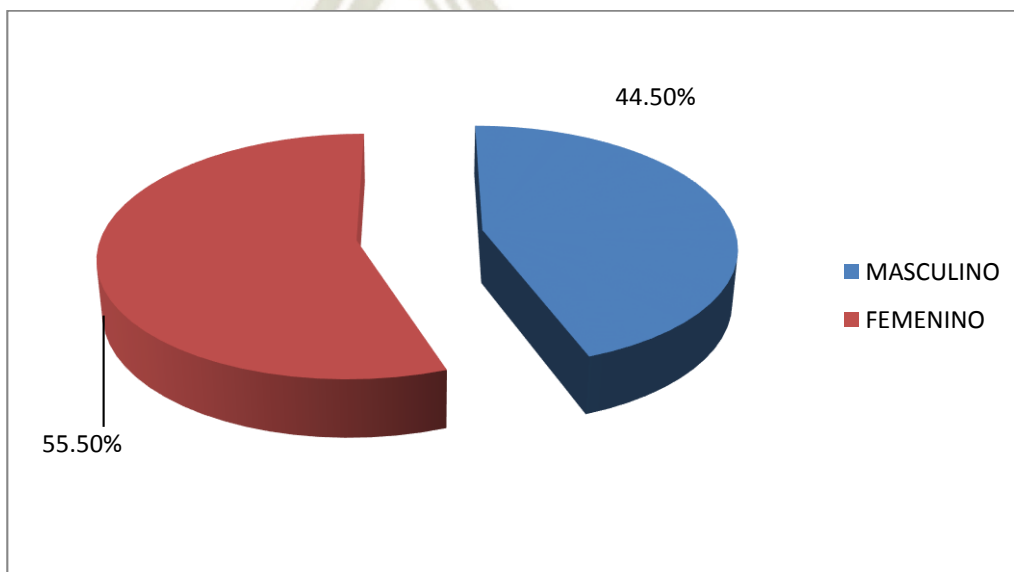
Genero de la Población de Discapacitados

	F	%
MASCULINO	89	44,50%
FEMENINO	111	55,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 15:

Género de la Población de Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados publicados en la primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad, hay evidencia de que las personas con mayor porcentaje de discapacidad son mujeres, de acuerdo a los resultados de la encuesta 2019 se evidencia que hay solo una diferencia mínima del 11% siendo aun mayor el porcentaje de mujeres con discapacidad.

Según el INEI el 57 % de la población con discapacidad son mujeres siendo un total de 1,739.111 y el 43% que corresponde al género masculino representa el 1,312.433 de la población.

Las mujeres que poseen discapacidad se ubican en una condición de considerable inseguridad y fragilidad, debido a su naturaleza.

La realidad de las mujeres que tienen discapacidad expone que el índice de desempleo es superior al de los hombres.

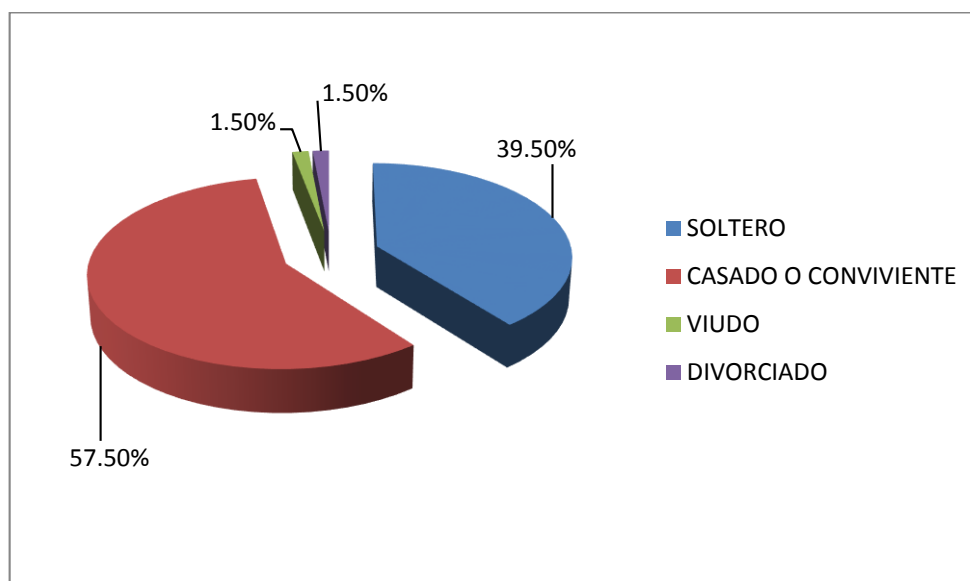
2.3.3. Estado civil

**Tabla N° 4:
Estado Civil de la Población de Discapacitados.**

	F	%
SOLTERO	79	39,50%
CASADO O CONVIVIENTE	115	57,50%
VIUDO	3	1,50%
DIVORCIADO	3	1,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 16:
Estado Civil de la Población de Discapitados



Fuente: Elaboración Propia

Según encuesta realizada por el INEI, el estado civil o conyugal los resultados de la encuesta muestran que en el Área Urbana el 47,6% de la población con alguna discapacidad son casados o convivientes, de acuerdo a los resultados de las encuestas 2019, el 57.50% de la población con discapacidad se encuentra en estado civil casado o conviviente, como se observa, hubo un incremento del 9.9% en dicho punto, la mayoría de este grupo de personas conviven pero no se casan.

En cuanto a la tendencia de una relación sentimental, de acuerdo al INEI, el 83.4% de la población con discapacidad entre 12 años a más, afirmó que se encuentran o tuvieron una relación sentimental.

La mayoría de personas que nacieron con discapacidad afirma que sus parejas también tienen algún tipo de discapacidad, por otro lado, las personas que adquirieron su discapacidad por accidente o negligencia médica afirman que sus parejas no tienen discapacidad.

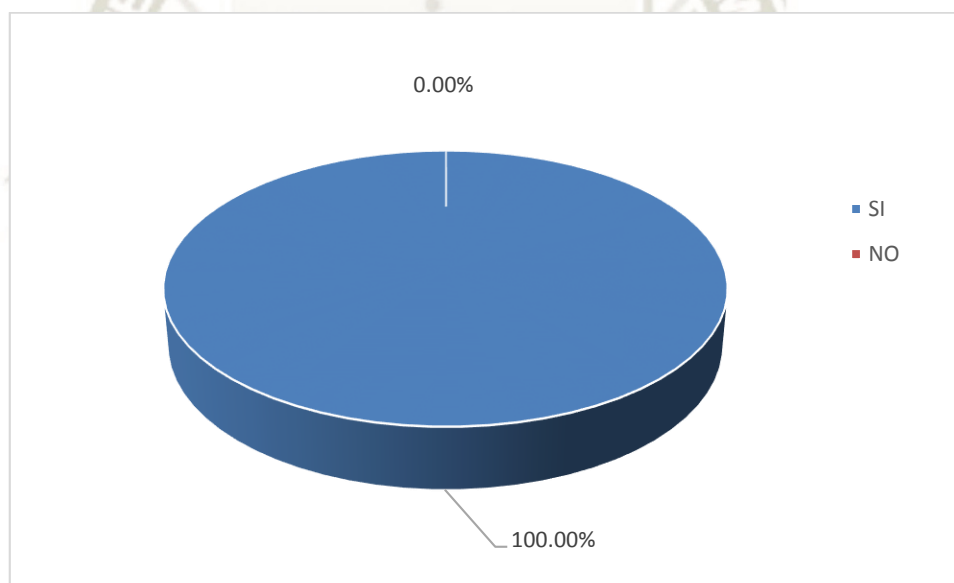
2.3.4. Documento de identidad

Tabla N° 5:
Personas con DNI de la Población de Discapacitados

	F	%
SI	200	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 17:
Personas con DNI de la Población de Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

Según la encuesta realizada por el INE , se manifiesta que el 93.2 % de la población cuenta con el documento nacional de identidad (DNI) lo cual es fundamental porque es la base para iniciar o reclamar el comienzo de sus derechos como ciudadanos, en la encuesta realizada en el 2019, muestra que el 100% de la población tienen DNI, fundamental para la persona debido a que es la única herramienta fidedigna de reconocimiento en donde figuran los nombres, apellidos, estado civil, firma, huella digital y datos de importancia y

reconocimiento para la RENIEC. Es importante mantener estos datos actualizados en el tiempo.

En la actualidad se ha modernizado la forma de dar el DNI mediante los tramites vía internet en donde facilitan la accesibilidad a las personas que tienen discapacidad, así mismo el nuevo DNI electrónico que recientemente se está utilizando tienen algunas ventajas como son el uso de la firma digital en tramites vía internet, así mismo el pago de servicios públicos y financieros de forma parecida al uso de las tarjetas de crédito o débito.

2.3.5. Idioma o lenguaje

Tabla N° 6:

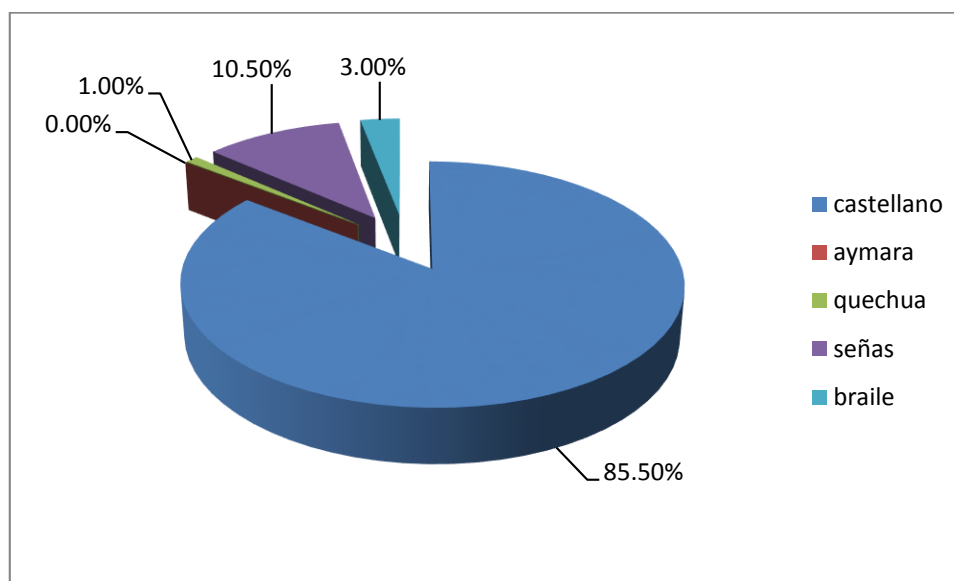
Idioma o Lenguaje de la Población De Discapitados

	F	%
CASTELLANO	171	85,50%
AYMARA	0	0,00%
QUECHUA	2	1,00%
SEÑAS	21	10,50%
BRAILE	6	3,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 18:

Idioma o Lenguaje de la Población De Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

Según una encuesta de GFK Opinión – Idiomas en el Perú, el grueso de la población es el 72% quienes hablan un solo idioma que es el español, y solo el 26% habla dos idiomas, de acuerdo a la Encuesta 2019, el 85.50% de la población con discapacidad habla Castellano, a pesar de ser el Castellano, Quechua y Aymara idiomas oficiales del Perú, la mayoría de población habla solo un idioma.

De acuerdo a los encuestados, en su condición se les hace más complicado aprender otro idioma y en el caso de haber aprendido otro lenguaje, tal como el de señas (10.50% de la población), lo adquirido por necesidad. Lo cual muy pocas veces pueden poner en práctica ya que no todos nuestros medios de comunicación cuentan con intérpretes para discapacidad y no solo eso, son muy pocas las personas que tienen conocimiento que, por ejemplo desde el año 2014 la OREDIS (Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad) y la Biblioteca Regional Mario Vargas Losa implementó equipos de última generación especialmente para personas con discapacidad visual el cual consiste en un lector de pantalla para que dichas personas puedan hacer uso y manejo de un ordenador a través de respuestas de voz.

2.3.6. Edad en que empezó la discapacidad

Tabla N° 7:

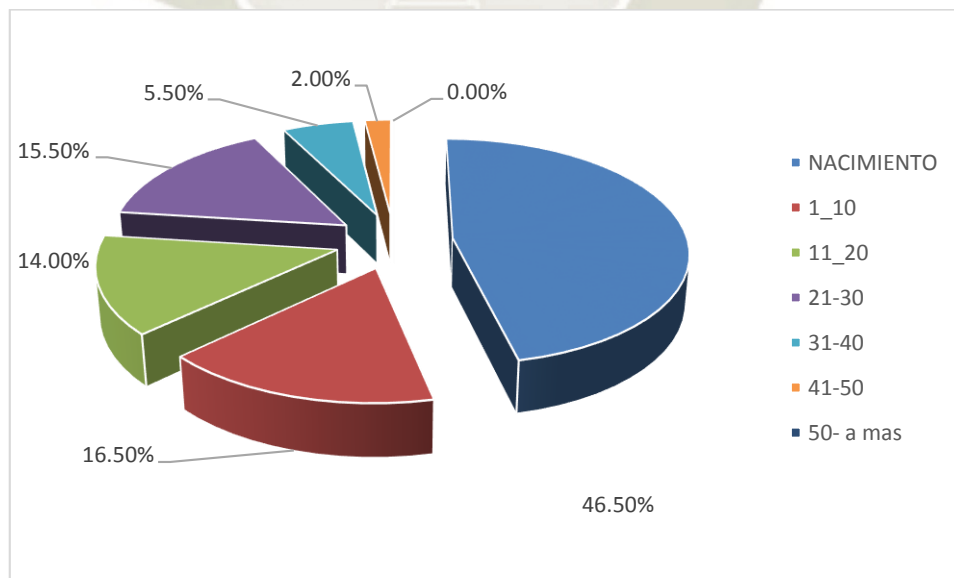
Inicio de la Discapacidad en la Población Encuestada

	F	%
NACIMIENTO	93	46,50%
1_10	33	16,50%
11_20	28	14,00%
21-30	31	15,50%
31-40	11	5,50%
41-50	4	2,00%
50- a mas	0	0,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 19:

Inicio de la discapacidad en la población encuestada



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados del INEI se ha demostrado que las personas con discapacidad su origen de limitación comienza desde su nacimiento siendo el 46.5 % de la población, por ello se toma en cuenta los

factores prenatales que comprenden los padecimientos de la progenitora y el desarrollo de su embarazo que perjudican la morfogénesis del bebe.

La adquisición de la discapacidad puede ser provocada por factores arbitrarios, dicho de otra manera, producto de un accidente en estado de ebriedad así mismo como otros tipos de accidentes causados por las malas acciones de las personas, por otra parte, la discapacidad también se inicia por el proceso de envejecimiento donde se presentan inconvenientes pertenecientes a la edad.

2.3.7. Grado de instrucción

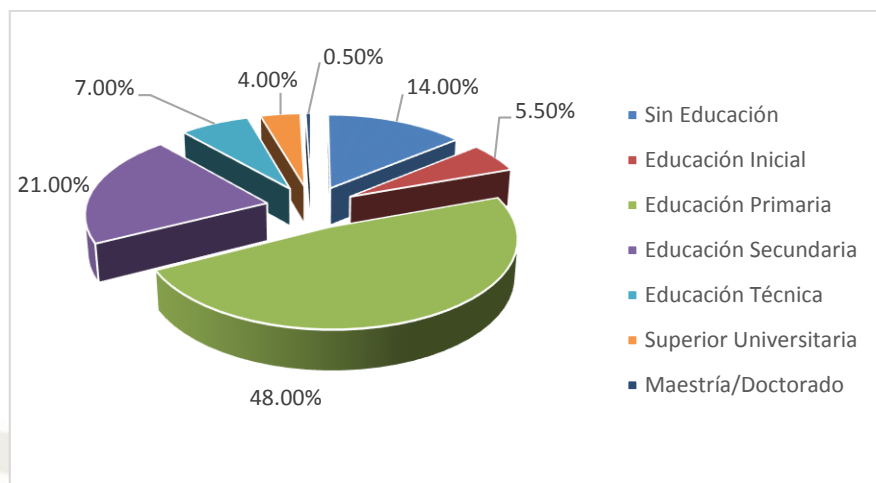
Tabla N° 8:

Grado De Instrucción de la Población de Discapacitados

	F	%
Sin Educación	28	14,00%
Educación Inicial	11	5,50%
Educación Primaria	96	48,00%
Educación Secundaria	42	21,00%
Educación Técnica	14	7,00%
Superior Universitaria	8	4,00%
Maestría/Doctorado	1	0,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 20:
Grado De Instrucción De La Población De Discapitados



Fuente: Elaboración Propia

Según el INEI, en el área urbana, entre las personas que tienen alguna discapacidad, el 57,2% estudiaron hasta el nivel primario. De acuerdo a las encuestas 2019, la mayoría de población con discapacidad que equivale al 48.00% de la población total encuestada, estudiaron hasta el nivel primario, lo que quiere decir que no hubo mucha variación y que ésta cifra sigue siendo la cifra más representativa dentro de la población con discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen más probabilidad de no asistir a la escuela o abandonar la escuela antes de terminar la educación primaria o secundaria (Hoja de datos UIS No 40, febrero de 2017). Esto se puede dar debido a que el alumno no cuenta con las facilidades para terminar sus estudios. De acuerdo a la especialista en educación de la Gerencia Regional Lizbeth Portilla, se estima que de cada 10 padres que tienen hijos con discapacidad, no aceptan que sus hijos tienen algún tipo de discapacidad y por lo tanto se niegan a brindarles educación especial.

2.3.8. Certificado de discapacidad

Tabla N° 9:

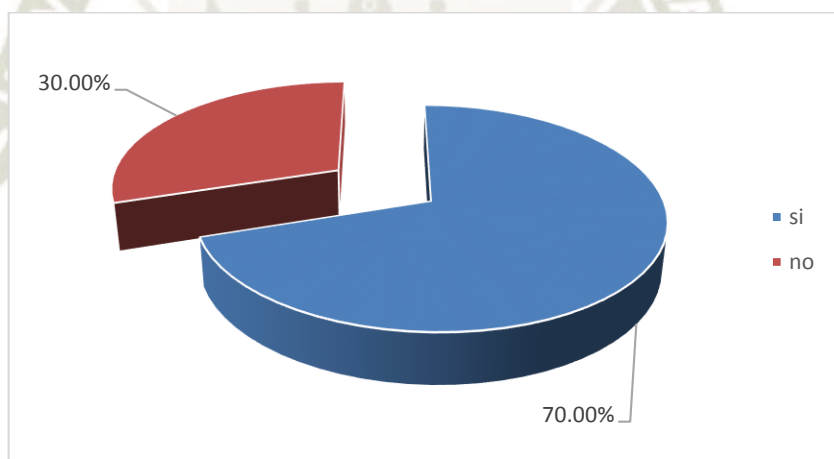
Certificado De Discapacidad de la Población de Discapacitados

	F	%
Si	140	70,00%
no	60	30,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 21:

Certificado de Discapacidad de la Población De Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

Según la encuesta del INEI, las personas que cuentan con certificado de discapacidad en el 2012 es de 8% , debido a este bajo porcentaje se tomaron medidas para incentivar y promocionar a las personas para tramitar dicho certificado, por esta razón más centros de salud ahora pueden brindar el certificado de discapacidad siendo de esta forma más accesible. En la encuesta 2019 el índice aumentó, siendo el 70 % de la población encuestada que tiene certificado de discapacidad, sin embargo el índice de las personas que no tienen certificado es bastante significativo.

El certificado de discapacidad es una credencial, la cual confirma la condición de la persona, y solo es expedido por el sector salud donde están incluidos Essalud, El Ministerio De Salud, Policía Nacional Del Perú, Sanidad De Las Fuerzas Armadas, INPE, igualmente brindan este servicio algunas instituciones de salud privadas.

Después de una serie de exámenes para determinar la evidencia de la discapacidad, se otorga el certificado el cual debe ser cuidado porque sirve para diferentes fines y usos, como el afiliarse en el registro nacional de la persona con discapacidad.

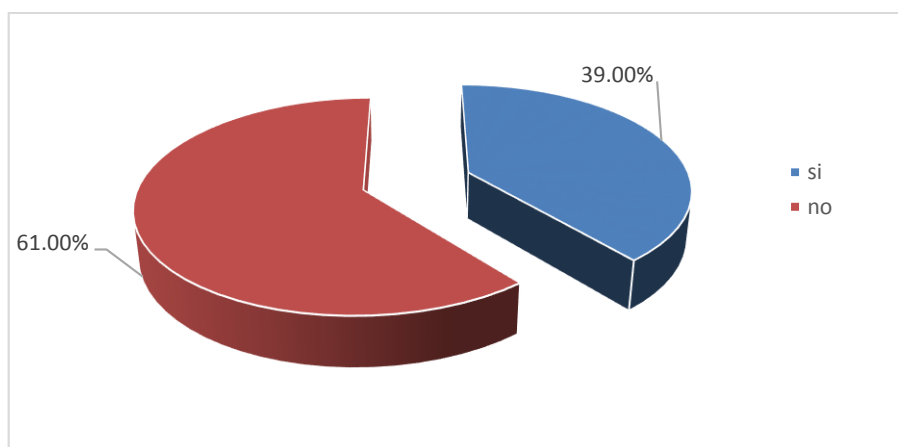
2.3.9. Carnet de discapacidad

Tabla N° 10:
Carnet de Discapacidad de la Población de Discapacitados

	F	%
si	78	39,00%
no	122	61,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 22:
Carnet De Discapacidad de la Población de Discapacitados.



Fuente: Elaboración Propia

Según el INEI 2012, en cuanto a la población de personas con discapacidad, se estima que el 92% de las personas con discapacidad no cuentan con el certificado de discapacidad, esta cifra es realmente preocupante, ya que para obtener el Carnet de discapacidad, uno de los requisitos es contar con el Certificado de Discapacidad.

Al observar el punto anterior en los resultados de las encuestas 2019, de 140 personas encuestadas que si tienen el Certificado de Discapacidad, 78 de esas personas obtuvieron el Carnet de Discapacidad, esto quiere decir que el 61% de personas no cuentan con Carnet de discapacidad y tramitar este documento es de suma importancia ya que acredita a la persona con discapacidad en el Registro Nacional de la PCD y así el acceso a los beneficios contemplados en la Ley.

2.3.10. Tipo de discapacidad

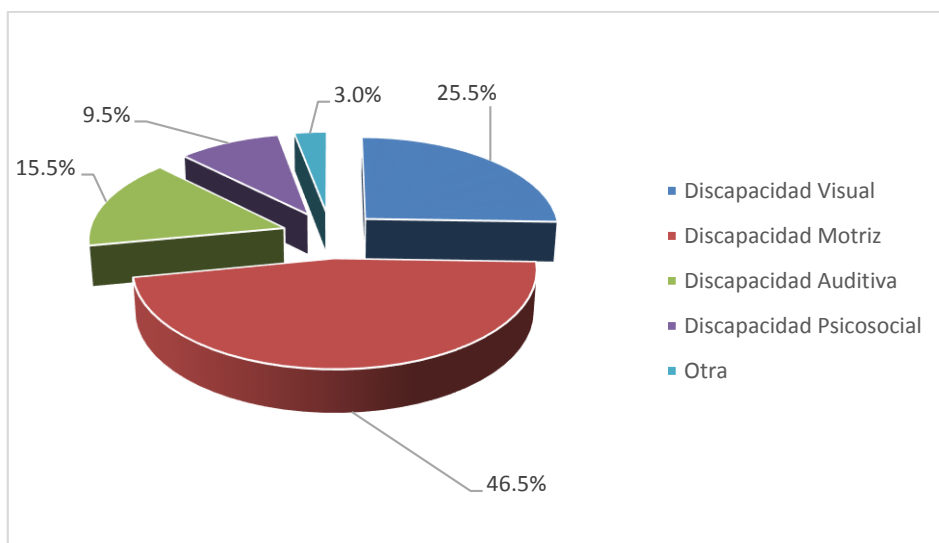
Tabla N° 11:

Tipo de Discapacidad de la Población Encuestada

	F	%
Discapacidad Visual	51	25,50%
Discapacidad Motriz	93	46,50%
Discapacidad Auditiva	31	15,50%
Discapacidad Psicosocial	19	9,50%
Otra	6	3,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 23:
Tipo de Discapacidad de la Población De Discapacitados.



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados del INEI 2012, en el Perú: Perfil Socio Demográfico, proyectado con las conclusiones de los Censos Nacionales 2017: XII De Población, VII De Vivienda Y II De Comunidades Indígenas, da a conocer que el 48.3 % de la población tienen impedimento de ver, el 15,1 para movilizarse. El 7.6 % para escuchar, el 4.2% para comprender o captar, el 3.2 % problemas para socializar, el 3.1 % para integrarse en la sociedad y el 18,2 % de la población en el Perú presentan más de dos discapacidades en la encuesta realizada en el 2019, según tipo de limitación, la de mayor relevancia es de 46.5% que tiene problemas motrices, del mismo modo en la encuesta realizada se determinó que la discapacidad que afecta a más personas es la discapacidad motriz.

2.3.11. Grado de discapacidad

Tabla N° 12:

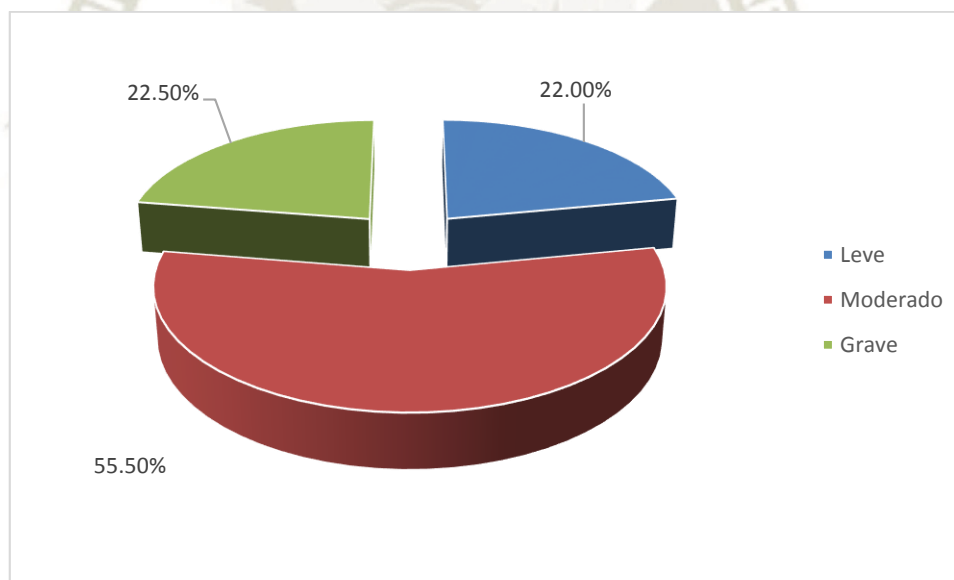
Grado de Discapacidad de la Población Encuestada

	F	%
Leve	44	22,00%
Moderado	111	55,50%
Grave	45	22,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 24:

Grado de Discapacidad de la Población Encuestada



Fuente: Elaboración Propia

El 55.50% de la población con discapacidad, está dentro del grado moderado, el Ministerio de Salud, es la institución que se encarga de otorgar la magnitud o grado de deficiencia fisiológica y funcional de la persona, lo cual se encuentra definido en la Norma Técnica N°112 - MINSA/DGSP-V.01, aprobada por RM N° 013-2015-MINSA en enero del 2015.

El grado de discapacidad grave es en el cual se genera dependencia absoluta para las actividades de la vida diaria como: Alimentarse, vestirse, traslado entre otras actividades, etc. En cuanto al grado moderado existe una dependencia parcial, es decir las personas con discapacidad pueden realizar sus actividades básicas con ciertas limitaciones

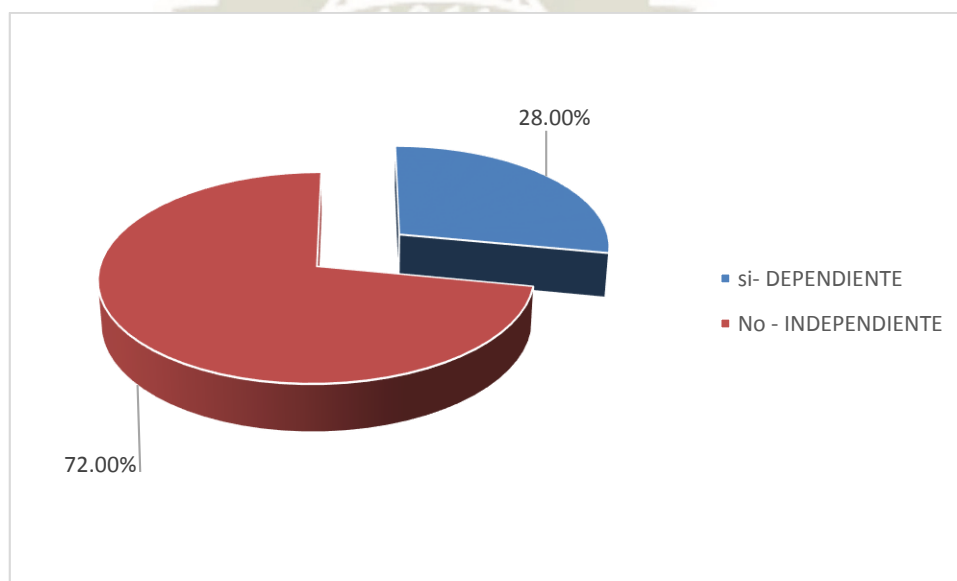
2.3.12. Situación laboral

Tabla N° 13:
Situación Laboral de la Población de Discapacitados

	F	%
SI- DEPENDIENTE	56	28,00%
NO – INDEPENDIENTE	144	72,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 25:
Situación Laboral de la Población de Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

Según la ONU en el 2018, se determinó que 8 de cada 10 personas que tiene discapacidad no participa en el sector laboral, el desempleo de este grupo de población triplica al de las personas que no tienen ninguna discapacidad, y esto hace referencia al bajo y limitado acceso al trabajo, el cual los convierte vulnerables a sus derechos.

De acuerdo al INEI la mayoría de personas con discapacidad no trabaja para una empresa, ya que no están calificados para ocupar las ofertas laborales que se presentan por ello se desarrollan en el mercado laboral como personas con trabajo independiente siendo el 58,2 % que trabajan independiente en diferentes ramas de ocupación, según la encuesta de discapacidad 2019, el 72% de personas no trabajan o se desarrollan independientemente siendo su mayor actividad económica el vender productos en las calles.

2.3.13. Pudo usted en el pasado o actualmente, encontrar empleo gracias a la OMAPED

Tabla N° 14:

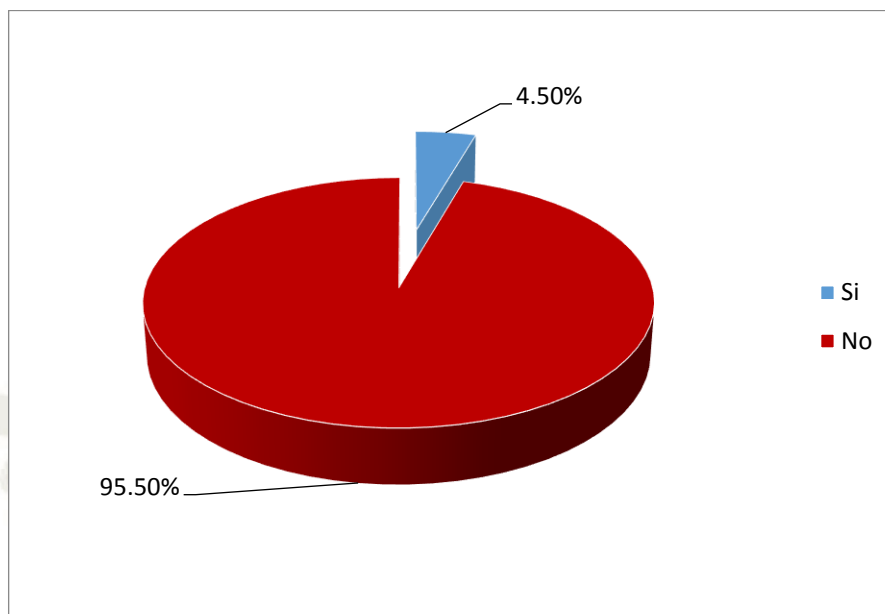
Personas con Discapacidad insertadas laboralmente gracias a la OMAPED

	F	%
Si	9	4,50%
no	191	95,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura N° 26:

Personas con Discapacidad insertadas laboralmente gracias a la OMAPED



Fuente: Elaboración Propia.

De acuerdo a las Encuestas 2019, el 4.5% de las personas con discapacidad pudieron ser insertadas laboralmente gracias a la OMAPED, una cifra bastante preocupante ya que, de acuerdo a Infodisperu, “2006” “Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo de actividades que conduzcan a su plena inserción en la comunidad.”, es uno de los principales objetivos de la OMAPED, el cual, como se puede observar no se cumple en lo absoluto, claramente hay una o varias falencias muy importantes en la OMAPED.

En la actualidad no existe una encuesta oficial por parte de INEI en la que se hable explícitamente sobre la OMAPED.

2.3.14. Percepción de no conseguir empleo por tener discapacidad

Tabla N° 15:

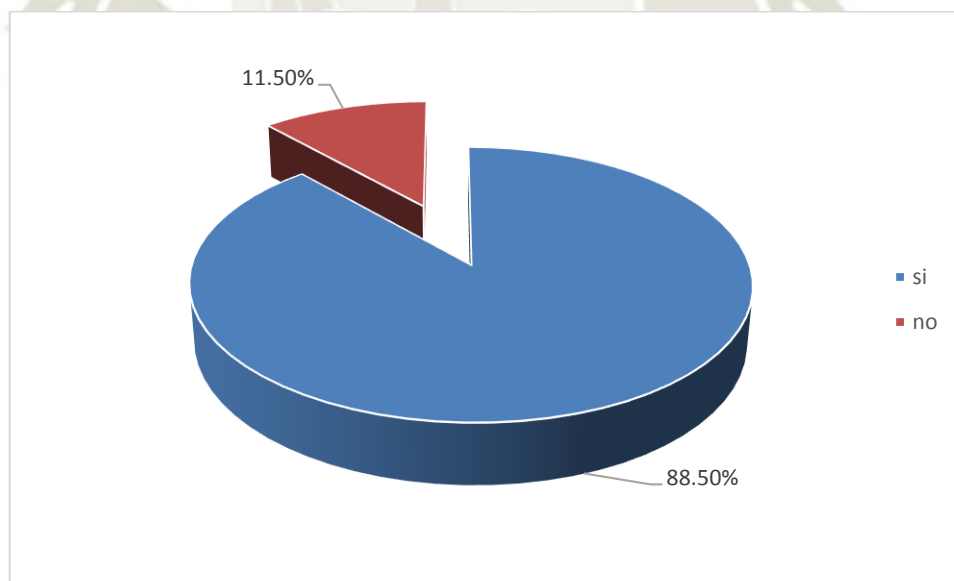
Percepción de no Conseguir Empleo Por Tener Discapacidad en la Población de Discapacitados

	F	%
Si	177	88,50%
no	23	11,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura N° 27:

Percepción de no Conseguir Empleo Por Tener Discapacidad en la Población de Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a las Encuestas 2019, el 88.50% de la población con discapacidad, siente que por problemas de discapacidad no pueden conseguir trabajo, de acuerdo a las cifras de INEI, uno de los principales obstáculos para la que la población con discapacidad obtenga un puesto de trabajo es debido a sus limitaciones, el 23.1% de

las personas a nivel nacional que no cuentan con trabajo, dieron a conocer que el motivo más importante por el que no pudieron conseguir empleo es a causa de la discriminación debido a sus limitaciones, el 18.2% manifestó que no se sentía capaz y el 16.1% de la población con discapacidad afirmó sentirse subestimado.

Existen aún bastantes barreras mentales, como los mencionados anteriormente, los empleadores creen que las personas con discapacidad no son productivas para sus organizaciones, otra de las causas es que no existe infraestructura adecuada en las empresas para que las personas con discapacidad puedan laborar sin problemas.

Pero esta transición tiene fin en el momento que la persona encuentra un puesto laboral, sin embargo esto exige un proceso de formación técnica o profesional que haga más sencillo el acceso a personas con discapacidad y que cuenten con habilidades para el desempeño laboral.

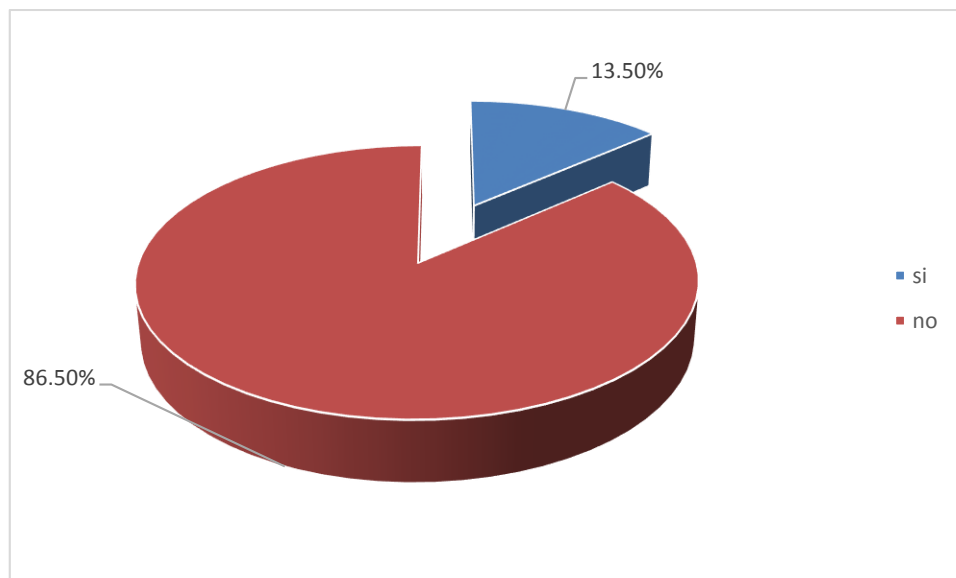
2.3.15. Recibe información sobre oportunidades laborales por parte de la OMAPED

Tabla N° 16:
Obtienen Información Sobre Oportunidades Laborales de la Población de Discapacitados

	F	%
si	27	13,50%
no	173	86,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 28:
Recibe Información Sobre Oportunidades Laborales de la Población De
Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

En el 2018 el ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) creó una oficina para ofrecer información laboral a las personas que tienen discapacidad con el objetivo de la inclusión en el mercado laboral, esta iniciativa se logró con el apoyo del ministerio de salud (MINSa), sin embargo aún hay muchas personas que no están informadas sobre los nuevos cambios que se han dado en el Perú , tal como la ley general de la persona con discapacidad , según el MTPE tuvo como resultado el aumento de 18 veces en las ofertas laborales .

En la encuesta realizada de discapacidad 2019. El 86,5 % no recibe información sobre ofertas laborales y esto se ve reflejado en los resultados de la situación laboral que padecen.

2.3.16. Conocimiento sobre que es una OMAPED

Tabla N° 17:

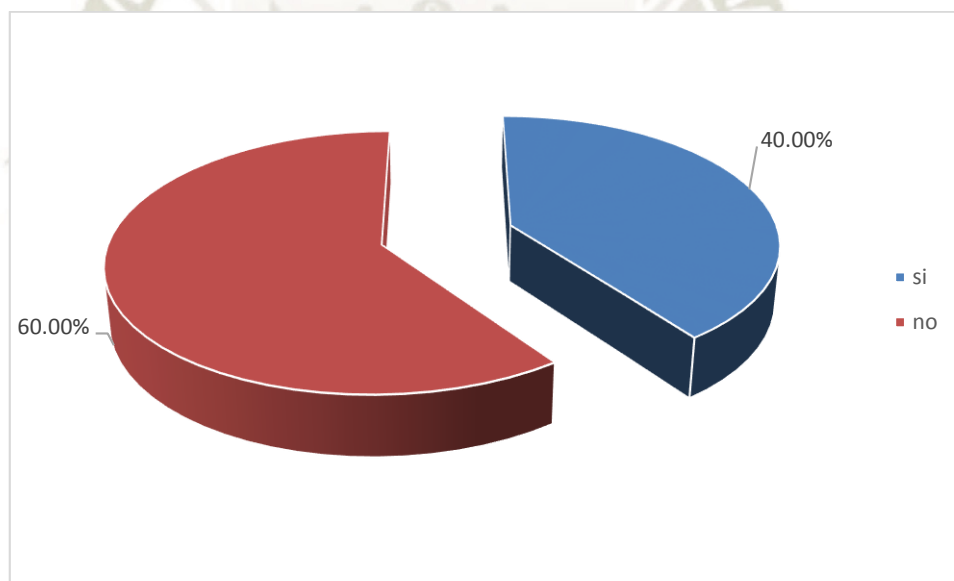
Población de Discapacitados que sabe que es una OMAPED

	F	%
si	80	40,00%
no	120	60,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 29:

Población de Discapacitados que sabe que es una OMAPED



Fuente: Elaboración Propia

Según el INEI en la encuesta nacional para personas con discapacidad, solo el 17.3% de la población con discapacidad conoce alguna institución de apoyo a este segmento de personas, de acuerdo a las Encuestas 2019, el 60.00% de la población con discapacidad, no sabe lo que es una OMAPED, esto debido a que la única forma de acceder a dicha información es mediante la página web o de lo contrario ir a la oficina principal. Otro inconveniente es que todas las municipalidades deberían tener la oficina Municipal de Atención a la persona con

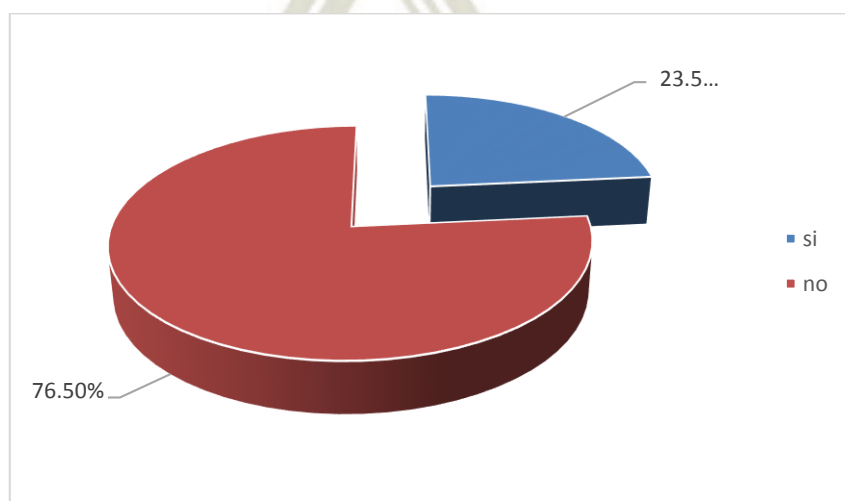
Discapacidad y debe estar incluida en la estructura orgánica de las municipalidades, para que de esta forma se reconozca su nivel jerárquico y también se le asigne una partida presupuestal. Pero es algo que no se cumple ya que municipalidades de población importante en la ciudad de Arequipa como Miraflores, Cayma, José Luis Bustamante y Rivero, Yanahuara, entre otras; no cuentan con una OMAPED.

Tabla N° 18:
Personas que Trabajaron en un Centro Especial de Empleo de la Población de Discapacitados

	F	%
si	47	23,50%
no	153	76,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 30:
Personas que Trabajaron en un Centro Especial de Empleo de la Población de Discapacitados



Fuente: Encuesta, 2019

Según el INEI, las personas con discapacidad que han trabajado en un centro especial de empleo es un porcentaje del 5.3% donde están incluidas las empresas que tienen como política la promoción laboral de personas con discapacidad, mientras que el 9.3% de las personas no tienen conocimiento si la empresa donde trabajan o trabajaron esta bajo alguna condición de empresa promocional de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La importancia de un centro especial de empleo radica en que esta organización tiene como principal prioridad ofrecer a personas que tienen discapacidad un trabajo remunerado y acondicionado a sus limitaciones, de modo que facilita y permite la inserción laboral. Tal como se demuestra en la encuesta de discapacidad 2019, el 23.5% si trabajó o trabaja en un centro especial de empleo, no obstante aún hay muchas personas que no se han beneficiado de alguna oferta laboral o puestos de trabajo.

2.3.17. Se benefició de alguna medida

Tabla N° 19:

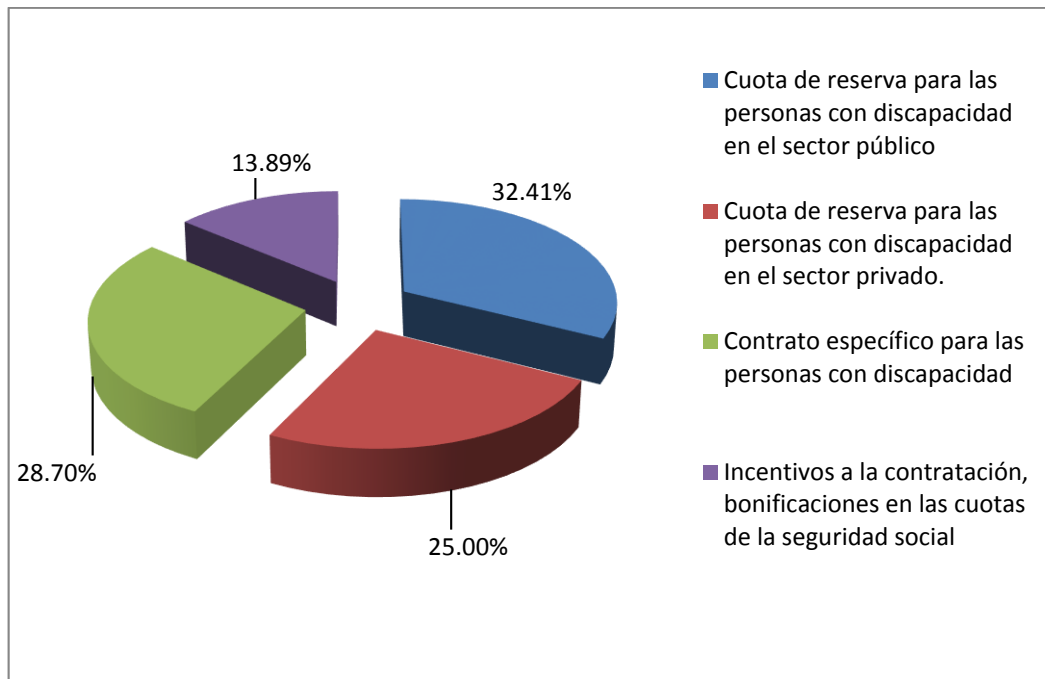
Medidas que Beneficiaron a la Población de Discapacitados

	F	%
Cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector público	35	32,41%
Cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector privado.	27	25,00%
Contrato específico para las personas con discapacidad	31	28,70%
Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la seguridad social	15	13,89%
TOTAL	108	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 31:

Medidas que Beneficiaron a la Población de Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la Encuesta 2019, el 32.41% de la población con discapacidad se ha beneficiado de la cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector público, lo que consiste en que todas las entidades del sector público están obligadas a contratar el 5% como mínimo del total de su personal.

Además, de lo ya antes expuesto la persona con discapacidad será bonificada con el 15% sobre el puntaje final que obtenga durante el proceso de evaluación, solo en el caso de que haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio.

2.3.18. En qué situación se encuentra

Tabla N° 20:

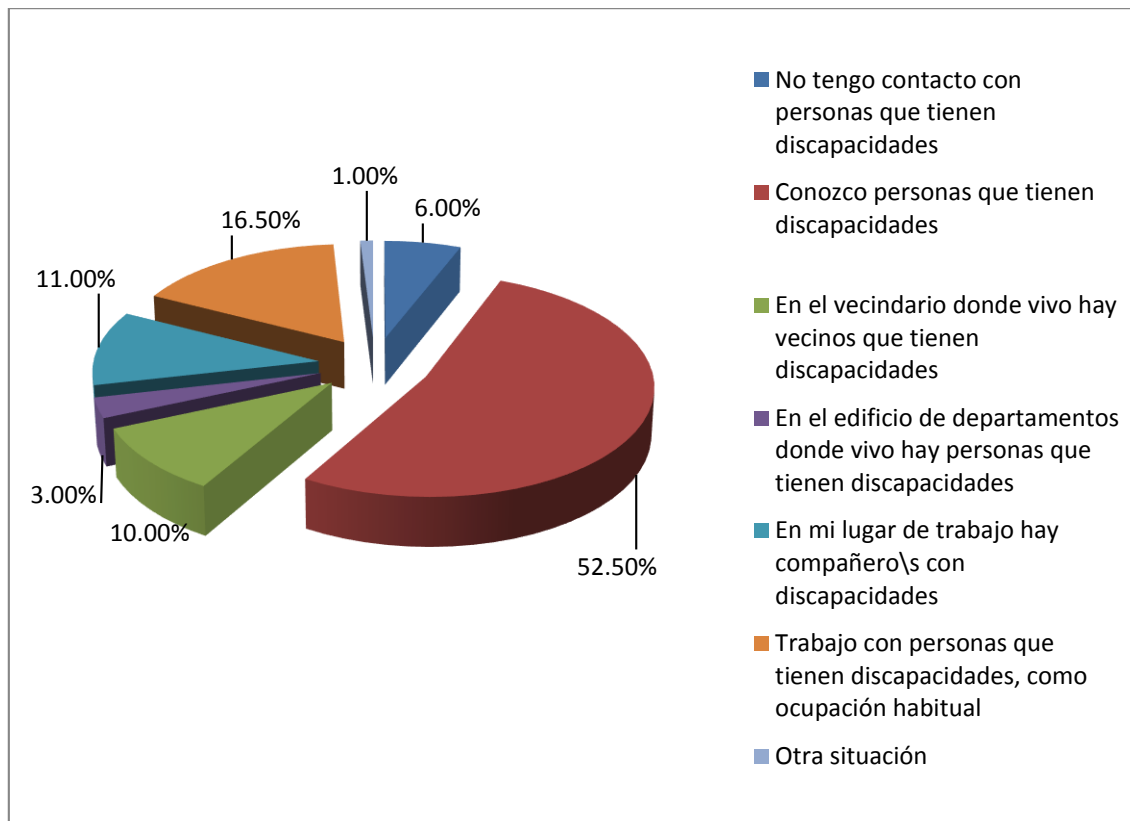
Situación en la que se Encuentra la Población de Discapacitados

	F	%
No tengo contacto con personas que tienen discapacidades	12	6,00%
Conozco personas que tienen discapacidades	105	52,50%
En el vecindario donde vivo hay vecinos que tienen discapacidades	20	10,00%
En el edificio de departamentos donde vivo hay personas que tienen discapacidades	6	3,00%
En mi lugar de trabajo hay compañero\s con discapacidades	22	11,00%
Trabajo con personas que tienen discapacidades, como ocupación habitual	33	16,50%
Otra situación	2	1,00%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 32:

Situación en la que se Encuentra la Población de Discapacitados



Fuente: Elaboración Propia

El ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables realizo actividades de participación e integración social, con personas de habilidades especiales, para fomentar su integración y desarrollar sus capacidades con el objetivo de que puedan producir y ser parte de la población económicamente activa.

Las instituciones de salud como Essalud brinda talleres para personas con discapacidad, con el objetivo de que se agrupen, compartan experiencias y se apoyen, logrando integración y mejorando su calidad de vida, estos talleres van para personas desde los 7 años a 70 años, donde participan niños, jóvenes y personas adultas teniendo resultados significativos en diferentes aspectos como físicos, psíquicos y sociales.

Según la encuesta de discapacidad 2019, las personas con discapacidad se reúnen y tienen contacto con personas que tienen las mismas condiciones, formando grupos donde desarrollan actividades recreacionales.

2.3.19. Experiencias sociales y discapacidad

Tabla N° 21:

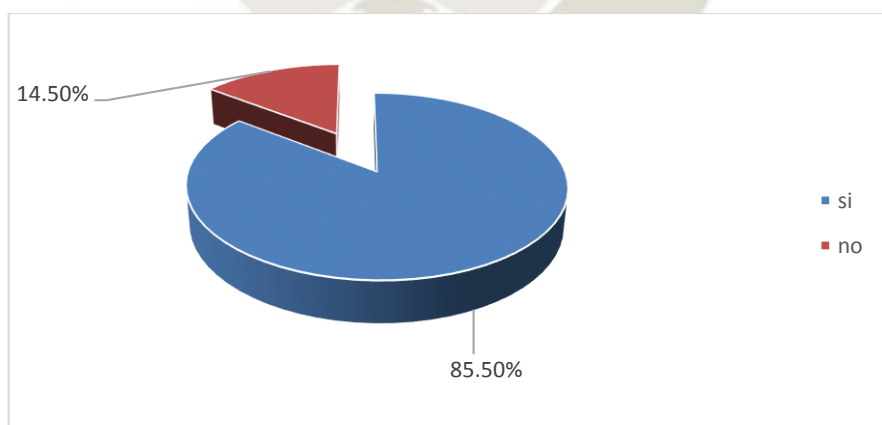
Situación Problemática Respecto a su Discapacidad en la Población de Encuestados.

	F	%
Si	171	85,50%
no	29	14,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 33:

Situación Problemática Respecto a su Discapacidad en la Población de Encuestados.



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al INEI, más de un tercio de la población con alguna discapacidad afirma que es tratado de manera diferente, respecto a esto, el 15.6% de la población dio a conocer que tienen un trato diferente de su familia, el 13.7% de los vecinos y el 13.00% de la población en general. De acuerdo a la Encuesta 2019, el 85.50% de la

población con discapacidad afirma que tuvo algún tipo de situación problemática respecto a su discapacidad. Las personas con discapacidad, son uno de los grupos más vulnerables en la sociedad Peruana y esto se ve reflejado desde la infraestructura de la ciudad, colegios, discriminación por parte de organizaciones, lugares públicos, y del resto de personas.

2.3.20. Le parece útil acceder a información sobre discapacidad

Tabla N° 22:

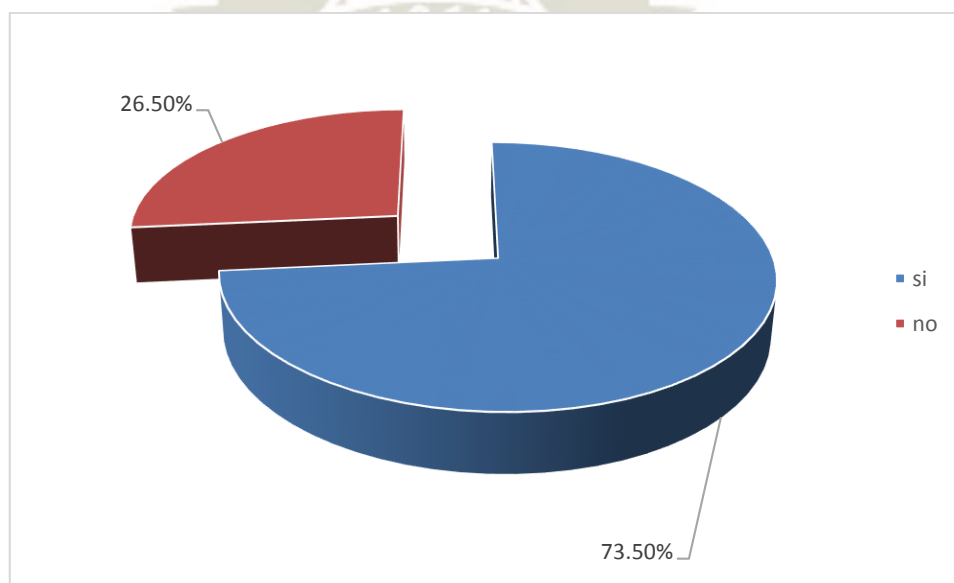
Accesibilidad a Información sobre Discapacidad de la Población de Discapacitados.

	F	%
si	147	73,50%
no	53	26,50%
TOTAL	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 34:

Accesibilidad a Información sobre Discapacidad de la Población de Discapacitados.



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados de ENEDIS, si existe accesibilidad a la información sobre discapacidad debido a que se presentan diferentes medios para su alcance, por este motivo que las personas que tienen discapacidad tienen conocimiento de los beneficios otorgados por la ley que promulga asientos reservados para personas con discapacidad, siendo el 39.2% que tienen conocimiento de los asientos reservados en el sector transporte, el otorgamiento del DNI gratuito 24.8 % de la población tienen conocimiento de este beneficio.

En menor medida la población con. Discapacidad no sabe del beneficio laboral que cuenta en las instituciones públicas siendo solo el 5.8% de la población que tiene este conocimiento, en la encuesta de discapacidad 2019 indica que el 26.5 % sabe de sus derechos y beneficios teniendo acceso a la información sobre su situación.

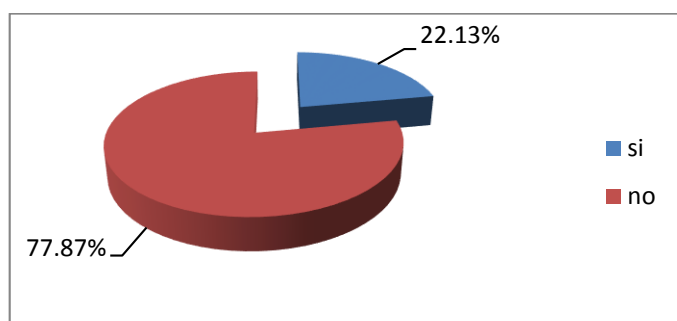
2.3.21. Conoce usted los derechos que tiene

Tabla N° 23:
Población de Discapacitados con Conocimiento de sus Derechos.

	F	%
si	52	22,13%
no	183	77,87%
TOTAL	235	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 35:
Población de Discapacitados con Conocimiento de sus Derechos



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al INEI, el 9.8% de población con discapacidad conoce alguna de las normas relacionadas a sus derechos, las normas que mayormente fueron identificadas fueron la Ley de Atención preferente a Discapacitados en lugares del Estado y en segundo lugar, la Ley General de la Persona con Discapacidad.

Los resultados de las Encuestas 2019, afirman que el 77.87% no conoce o no tiene idea de los derechos que le corresponden por ser persona con discapacidad. Como se observa, este punto indudablemente ha mejorado pero no deja de ser una cifra alarmante ya que más del 50% de la población con discapacidad no sabe sus derechos, una de las razones es debido a que las charlas impartidas por la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa, no llegan de una manera eficiente al público objetivo, ya que se hacen publicaciones mediante su cuenta oficial de Facebook pero muchas de las personas con discapacidad no tienen acceso, y otras veces por radio lo que no es suficiente.

2.3.22. Discapacidad adquirida

Tabla N° 24:

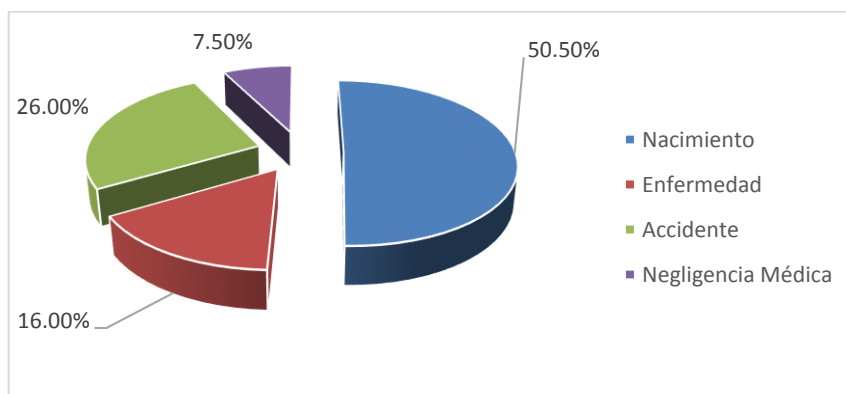
Motivo de Discapacidad en la Población Encuestada

	F	%
Nacimiento	101	50,50%
Enfermedad	32	16,00%
Accidente	52	26,00%
Negligencia Médica	15	7,50%
total	200	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 36:

Motivo de Discapacidad en la Población



Fuente: Elaboración Propia

Según el MIDIS la pobreza está relacionada con la discapacidad, las personas que viven en condiciones de pobreza son más vulnerables y tienen más posibilidades de adquirir una discapacidad a causa de no tener acceso a los factores básico como lo son la adecuada alimentación, salud y educación, según un estudio de la ONU se han dado más de 100 millones de casos donde personas adquirieron una discapacidad debido a la mala alimentación ocasionada por la desnutrición.

Según el INEI, el 41 % de las personas que poseen discapacidad tienen discapacidad motriz, presentándose las personas que tienen edad avanzada, ya que debido a los años su discapacidad se complica llegando a ser crónica. Según la encuesta 2019, muestra que el origen de la discapacidad es en el nacimiento con un 50%, en donde están los factores prenatales tal como las enfermedades que padece la madre, y todo el desarrollo del embarazo, existiendo además causas perinatales que son debido a causas congénitas y las postnatales causadas por infecciones o desnutrición.

2.4. Análisis de tablas cruzadas

2.4.1. Nivel de instrucción y discapacidad

Tabla N° 25:

¿Cuál es su grado de instrucción? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?

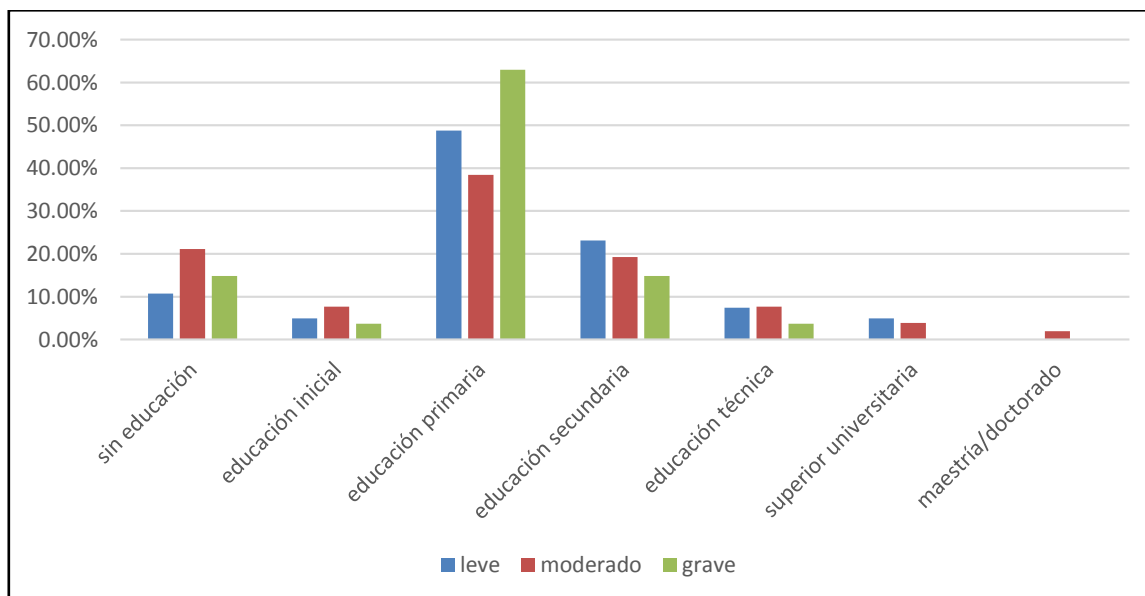
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuál es tu grado de instrucción? * ¿Qué grado de discapacidad tiene?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Cuál es tu grado de instrucción?	¿Qué grado de discapacidad tiene?							
	leve		moderado		grave		Total	
	%	f	%	f	%	f	%	f
sin educación	10.74%	13	21.15%	11	14.81%	4	14.00%	28
educación inicial	4.96%	6	7.69%	4	3.70%	1	5.50%	11
educación primaria	48.76%	59	38.46%	20	62.96%	17	48.00%	96
educación secundaria	23.14%	28	19.23%	10	14.81%	4	21.00%	42
educación técnica	7.44%	9	7.69%	4	3.70%	1	7.00%	14
superior universitaria	4.96%	6	3.85%	2	0.00%	0	4.00%	8
maestría/doctorado	0.00%	0	1.92%	1	0.00%	0	0.50%	1
Total	100.00%	121	100.00%	52	100.00%	27	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 37:

¿Cuál es su grado de instrucción? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?



Fuente: Elaboración Propia

Dentro de los datos resaltantes de la tabla cruzada entre grado de instrucción vs grado de discapacidad muestran que: del total de personas con discapacidad, el índice que llama más la atención es el de las personas con discapacidad leve, las cuales lograron culminar la educación primaria, siendo un 48.76%, el mayor dentro de este grupo, seguido de educación secundaria equivalente a 23.14%.

Del total de personas con discapacidad moderado, el valor más alto se encuentra en educación primaria, que equivale al 38.46% de personas seguido de sin educación con un 21.15% y finalmente en el grado grave con una población en educación primaria de 62.96% seguido de sin educación con un 14.81%.

Lo que se concluye, es que la mayoría de personas en los tres grados de discapacidad, realizaron sus estudios hasta el nivel primario, y a partir del grado moderado y grave es que el segundo porcentaje más alto no realizaron ningún tipo de estudio y no poseen grado de instrucción.

2.4.2. Situación laboral y grado de instrucción

Tabla N° 26:

¿Cuál es su grado de instrucción? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?

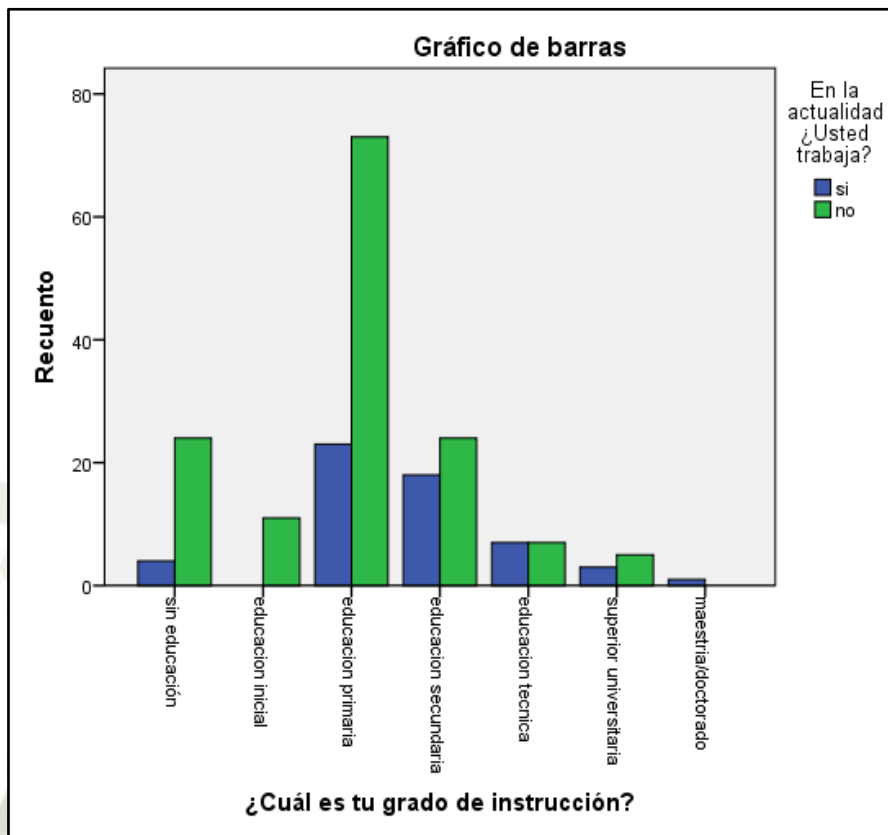
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuál es su grado de instrucción? * En la actualidad ¿Usted trabaja?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Cuál es tu grado de instrucción?	En la actualidad ¿Usted trabaja?					
	si		no		Total	
	%	f	%	f	%	f
sin educación	7.14%	4	16.67%	24	14.00%	28
educación inicial	0.00%	0	7.64%	11	5.50%	11
educación primaria	41.07%	23	50.69%	73	48.00%	96
educación secundaria	32.14%	18	16.67%	24	21.00%	42
educación técnica	12.50%	7	4.86%	7	7.00%	14
superior universitaria	5.36%	3	3.47%	5	4.00%	8
maestría/doctorado	1.79%	1	0.00%	0	0.50%	1
Total	100.00%	56	100.00%	144	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 38:

¿Cuál es su grado de instrucción? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados de tablas cruzadas, la mayoría de personas con discapacidad realizaron sus estudios a nivel primario, de las cuales el 50.69% no se encuentra laborando, y el 41.07% si trabajan ya sea de forma independiente o dependiente. Del total de personas que se encuentran laborando, el 32.14% de personas con discapacidad son las que estudiaron hasta el nivel secundario y el 16.67% con nivel secundario no trabajan.

Del total de personas con discapacidad que trabajan, el 7.14% perteneciente a este grupo, no realizó estudios de ningún tipo, sin embargo, el 16.67% de personas que no trabajan actualmente son las personas que pertenecen al mismo grupo sin educación.

En cuanto al total de la población que se encuentra laborando, se realizó estudios técnicos, el cual mostro que solo el 12.50% labora, mientras que el resto equivale a las personas que no trabajan, el 4.86% realizaron estudios técnicos del total de la población que no trabaja.

Por lo tanto, la mayor parte de personas con discapacidad estudió hasta el nivel primario.

2.4.3. Grado de discapacidad y certificado de discapacidad

Tabla N° 27:

¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?

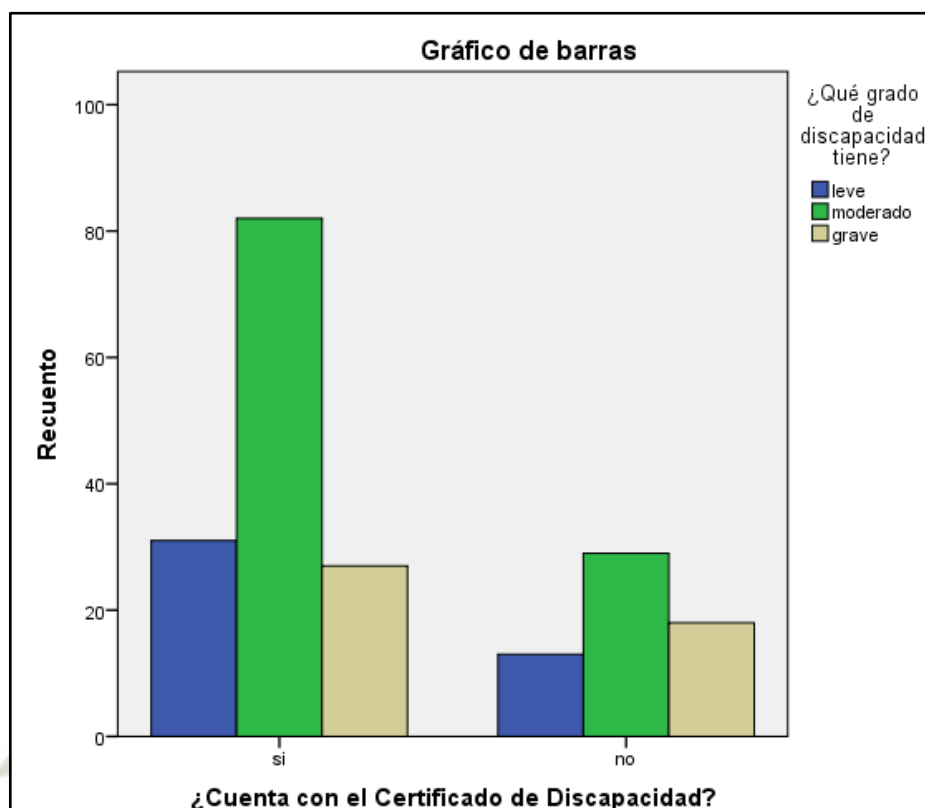
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? * ¿Qué grado de discapacidad tiene?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad?	¿Qué grado de discapacidad tiene?							
	leve		moderado		grave		Total	
	%	f	%	f	%	f	%	f
si	70.45%	31	73.87%	82	60.00%	27	70.00%	140
no	29.55%	13	26.13%	29	40.00%	18	30.00%	60
Total	100.00%	44	100.00%	111	100.00%	45	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 39:

¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? VS ¿Qué grado de discapacidad tiene?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados de tablas cruzadas, el porcentaje mayor en cuanto al grado de discapacidad se encuentra en el grado moderado y el 73.87% de estas personas, cuenta con certificado de discapacidad, esto es bueno, pero no deja de ser una cifra alarmante que el 26.13% de este mismo grupo de personas, no cuente con certificado de discapacidad.

Seguidamente, en grado de discapacidad leve, el 70.45% de personas cuenta con certificado de discapacidad, pero el 29.55% no lo tiene.

Por último, en grado de discapacidad grave, del total de personas que pertenecen a este grupo, el 60% de personas cuenta con el certificado de discapacidad mientras el 40% no lo posee, siendo este grupo, el porcentaje más alto de personas que no cuentan con certificado de discapacidad.

2.4.4. Situación laboral y carnet de discapacidad

Tabla N° 28:

¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?

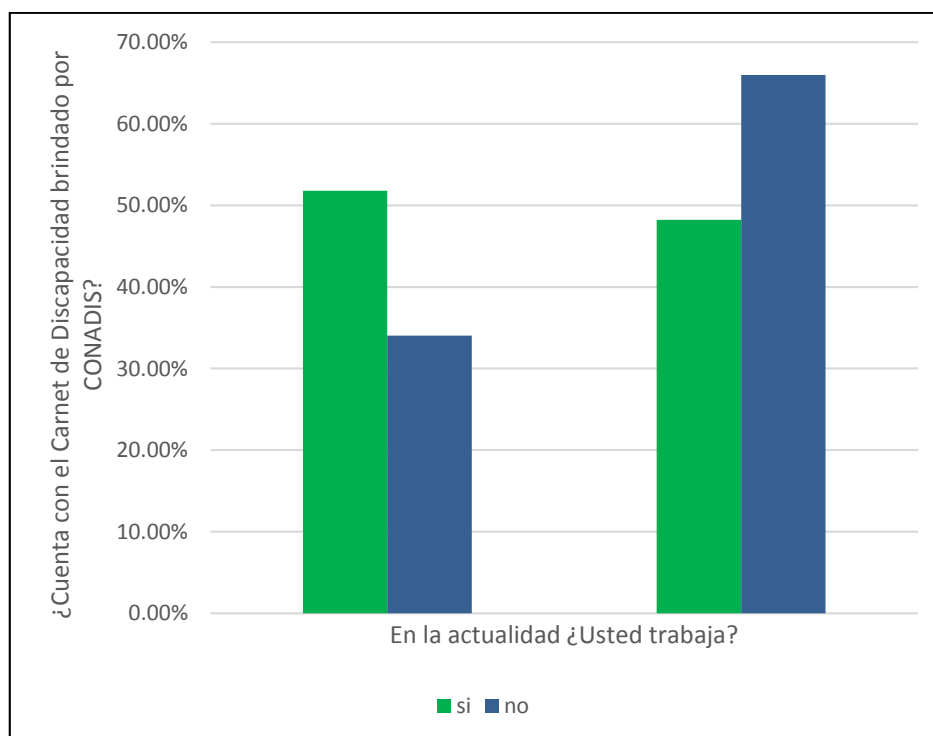
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad brindado por CONADIS? * En la actualidad ¿Usted trabaja?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad brindado por CONADIS?	En la actualidad ¿Usted trabaja?					
	si		no		Total	
	%	f	%	f	%	f
si	51.79%	29	34.03%	49	39.00%	78
no	48.21%	27	65.97%	95	61.00%	122
Total	100.00%	56	100.00%	144	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 40:

¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad? VS En la actualidad ¿Usted trabaja?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados de tablas cruzadas, el 65.97% de personas que no trabajan, no cuentan con el Carnet de Discapacidad, la diferencia que es 34.03% corresponde al porcentaje de personas con discapacidad que no trabajan y si cuentan con un Certificado. Mientras que el 51.79% de personas que si trabajan, son las personas que cuentan con dicho Certificado.

De acuerdo a estas cifras, se llega a la conclusión que, en cierto modo, contar con dicho certificado es importante ya que la mayor parte de población que no trabaja, no cuenta con el certificado y la mayoría de población que si trabaja, son las mismas personas que lo tienen. Con dicho certificado es posible acceder a los beneficios tanto sociales como laborales, y tramitarlo es de forma gratuita y simple, pero muchas personas no saben los grandes beneficios del Certificado de Discapacidad.

2.4.5. Adquisición del carnet del CONADIS y oportunidades laborales

Tabla N° 29:

¿Cuenta Con El Carnet De Discapacidad Brindado Por CONADIS? VS ¿Recibe Información Sobre Oportunidades?

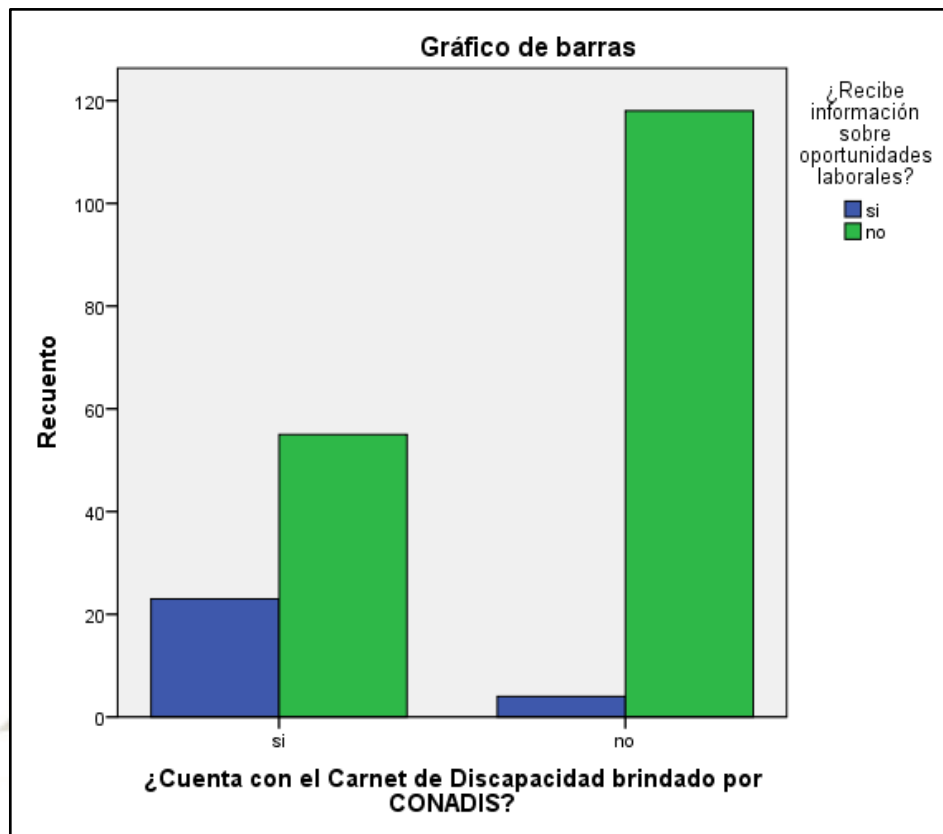
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad brindado por CONADIS? * ¿Recibe información sobre oportunidades laborales?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad brindado por CONADIS?	¿Recibe información sobre oportunidades laborales?					
	Si		No		Total	
	%	F	%	F	%	F
Si	85.19%	23	31.79%	55	39.00%	78
No	14.81%	4	68.21%	118	61.00%	122
Total	100.00%	27	100.00%	173	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 41:

Cuenta Con El Carnet De Discapacidad Brindado Por CONADIS? VS ¿Recibe Información Sobre Oportunidades?



Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en la tabla cruzada, la cifra más representativa, pertenece al grupo de personas que no reciben información de oportunidades laborales, de este número de personas, el 68.21%, no cuenta con el Carnet de discapacidad, la diferencia que es el 31.79% son las personas que no reciben información sobre oportunidades laborales y si cuentan con el Carnet de Discapacidad.

Del total de personas que, si reciben información sobre oportunidades laborales, el 85% de estas personas si cuentan con Carnet de Discapacidad mientras que el 14.81% perteneciente a este grupo de personas, no cuentan con el Certificado de discapacidad.

Se llega a la conclusión, que las personas que cuentan con Carnet de Discapacidad, reciben mayor información por parte de Conadis. En la página web del Conadis existe un formulario para que información de

interés de la persona con discapacidad pueda llegar vía correo electrónico.

2.4.6. Carnet de discapacidad y derechos

Tabla N° 30:

¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? VS ¿Conoce usted los derechos que tiene?

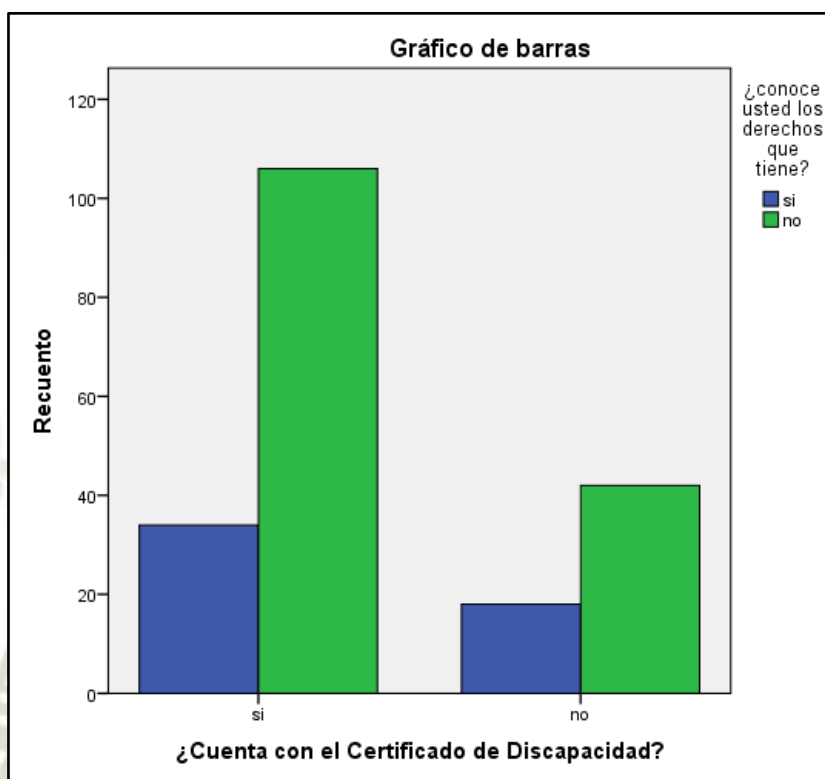
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad? * ¿conoce usted los derechos que tiene?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad?	¿Conoce usted los derechos que tiene?					
	Si		No		Total	
	%	f	%	f	%	f
Si	65.38%	34	71.62%	106	70.00%	140
No	34.62%	18	28.38%	42	30.00%	60
Total	100.00%	52	100.00%	148	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 42:

¿Cuenta Con El Certificado De Discapacidad? VS ¿Conoce Usted Los Derechos Que Tiene?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados de Tablas Cruzadas, la cifra más alta, se encuentra en el número de personas que no conoce los derechos que tiene, sin embargo dentro de este grupo de personas, el 71.62% cuenta con el Certificado de Discapacidad, solo el 28.38% de personas no conoce los derechos que tiene, en consecuencia no cuentan con Certificado de Discapacidad, vale decir que aunque la mayoría de personas no conoce los derechos que tiene , cuenta con un Certificado de Discapacidad, mas no se interesaron por tramitar el carnet de discapacidad ya que no saben para que sirve , ni las ventajas que le brinda el tenerlo , tales como el libre pase en el servicio de transporte público, terrestre y urbano, descuentos y promociones en espectáculos culturales y deportivos, tratamientos y terapias, jubilación adelantada, etc.

Dentro del número de personas que, si conoce sus derechos, el 65.65% de este grupo si cuenta con el certificado de discapacidad, pero aun así

esta cifra es muy baja y necesita mayor empeño en aumentar las cifras.

2.4.7. Situación laboral en diferentes tipos de discapacidad

Tabla N° 31:

¿Qué Tipo De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?

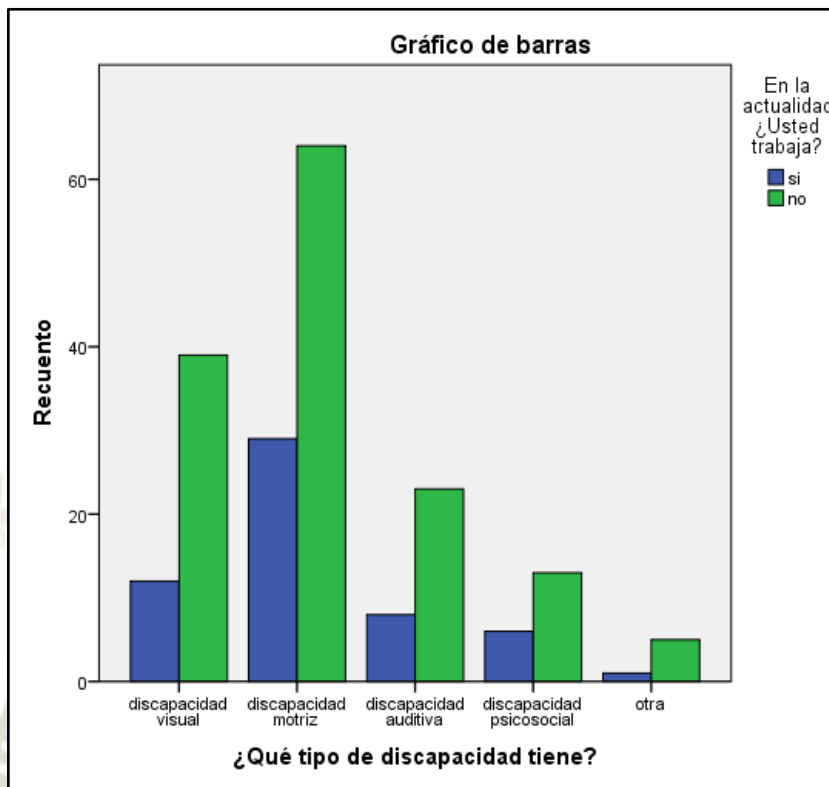
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Qué tipo de discapacidad tiene? * En la actualidad ¿Usted trabaja?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Qué tipo de discapacidad tiene?	En la actualidad ¿Usted trabaja?					
	Si		No		Total	
	%	f	%	f	%	f
Discapacidad Visual	21.43%	12	27.08%	39	25.50%	51
Discapacidad Motriz	51.79%	29	44.44%	64	46.50%	93
Discapacidad Auditiva	14.29%	8	15.97%	23	15.50%	31
Discapacidad Psicosocial	10.71%	6	9.03%	13	9.50%	19
Otra	1.79%	1	3.47%	5	3.00%	6
Total	100.00%	56	100.00%	144	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 43:

¿Qué Tipo De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados de Tablas Cruzadas, la cifra más alta se encuentra dentro del grupo de las personas que actualmente no trabajan, siendo el 64% personas que tienen el tipo de discapacidad motriz, seguidamente de las personas que tienen discapacidad visual con el 27.08%.

De acuerdo a las respuestas del grupo de personas que si trabajan se observa también, que la mayoría de personas se encuentra en el tipo de discapacidad motriz con un 51.79% seguido de discapacidad visual con el 21.43%.

Por lo tanto, la mayoría de personas con discapacidad que trabajan o no, se encuentra en el tipo motriz, por lo la personas que si trabajan con discapacidad motriz deben tener una discapacidad leve mas no grave.

2.4.8. Grado de discapacidad y situación laboral

Tabla N° 32:

¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?

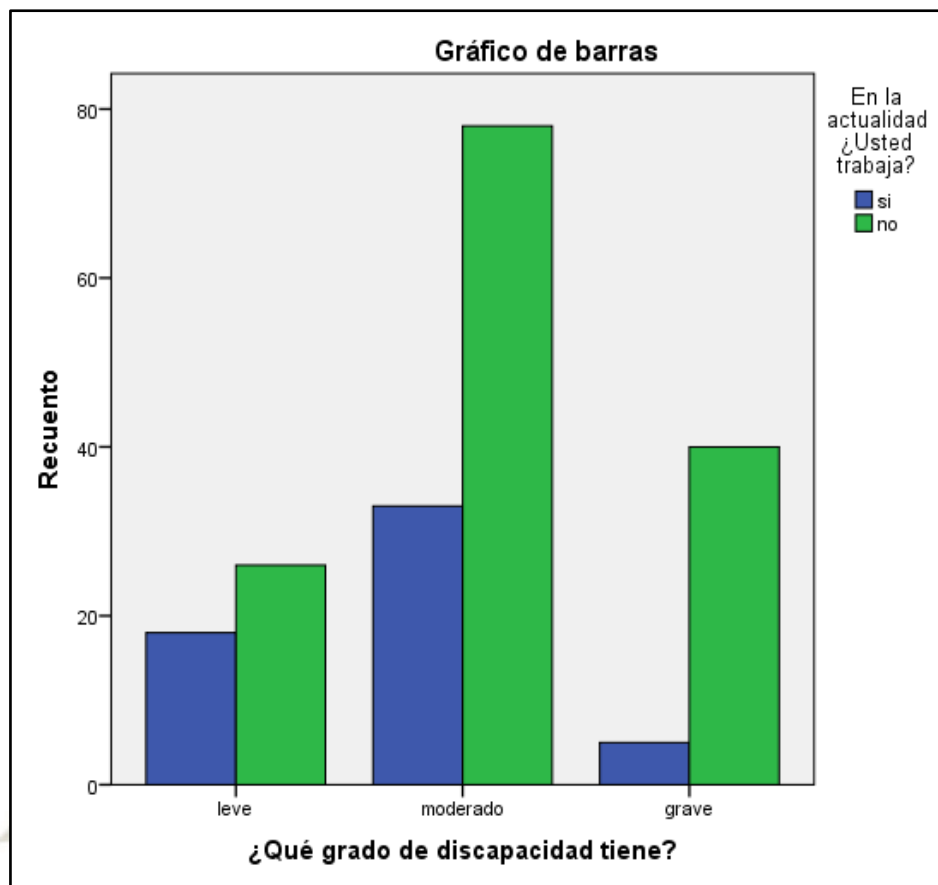
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Qué grado de discapacidad tiene? * En la actualidad ¿Usted trabaja?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Qué grado de discapacidad tiene?	En la actualidad ¿Usted trabaja?					
	Si		No		Total	
	%	F	%	f	%	f
Leve	32.14%	18	18.06%	26	22.00%	44
Moderado	58.93%	33	54.17%	78	55.50%	111
Grave	8.93%	5	27.78%	40	22.50%	45
Total	100.00%	56	100.00%	144	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 44:

¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS En La Actualidad ¿Usted Trabaja?



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados de Tablas Cruzadas, se observa que, la mayor parte de la población con discapacidad se ubica en el grupo de No Trabaja junto con el grado de discapacidad Moderado, con un 54.17% del total de este grupo, estando en segundo lugar del grupo que no trabaja, un 27.78% de la población con discapacidad grave y un 18.06% de la población que no trabaja con un grado de discapacidad leve.

Dentro del grupo de personas que actualmente se encuentra laborando, el número mayor se encuentra junto con discapacidad moderada con un porcentaje de 58.93%, seguido de discapacidad leve con un 32.14% de personas que si trabajan y un 8.93% de personas que si trabajan y pertenecen al grado de discapacidad grave.

2.4.9. Sensibilidad laboral y grado de discapacidad

Tabla N° 33:

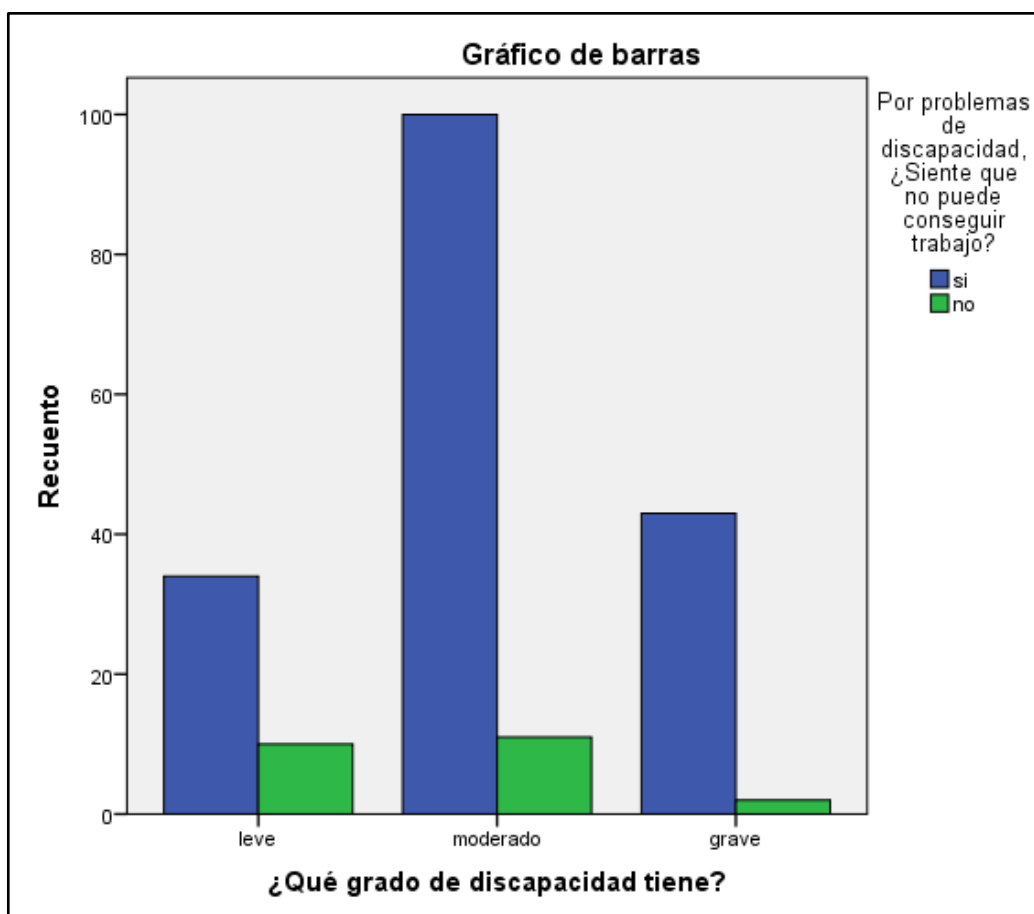
¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS Por Problemas De Discapacidad, ¿Siente Que No Puede Conseguir Trabajo?

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Qué grado de discapacidad tiene? * Por problemas de discapacidad, ¿Siente que no puede conseguir trabajo?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Qué grado de discapacidad tiene?	Por problemas de discapacidad, ¿Siente que no puede conseguir trabajo?					
	Si		No		Total	
	%	f	%	f	%	F
Leve	19.21%	34	43.48%	10	22.00%	44
Moderado	56.50%	100	47.83%	11	55.50%	111
Grave	24.29%	43	8.70%	2	22.50%	45
Total	100.00%	177	100.00%	23	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 45:
¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? Vs Por Problemas De Discapacidad, ¿Siente Que No Puede Conseguir Trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

De los resultados obtenidos del análisis de la tabla cruzada entre ¿Qué grado de discapacidad tiene? y Por problemas de discapacidad, ¿Siente que no puede conseguir trabajo? De los encuestados se determinó que el 56.50% (100 personas) de 200 encuestados tienen un grado moderado de discapacidad y sienten que por su discapacidad no pueden conseguir trabajo.

Sin embargo, de las personas que tienen discapacidad leve el 43.48%(10 personas) del total encuestados sienten que no es un problema su discapacidad y que el conseguir trabajo no es un problema.

Por consiguiente, existe mucho por hacer en el tema de inserción laboral en las personas que tienen discapacidad y limitación, por ello

el ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) simplifica y favorece a la incorporación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, tiene como meta lograr insertar a este grupo de personas en puestos de trabajo estables y sostenibles, controlando la evolución y desarrollo en la adaptación de un clima laboral inclusivo.

2.4.10. Sensibilización social y grado de discapacidad

Tabla N° 34:

¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? VS Experimentó Alguna Situación O Experiencia Que Lo Problematizó Con Respecto A La Discapacidad

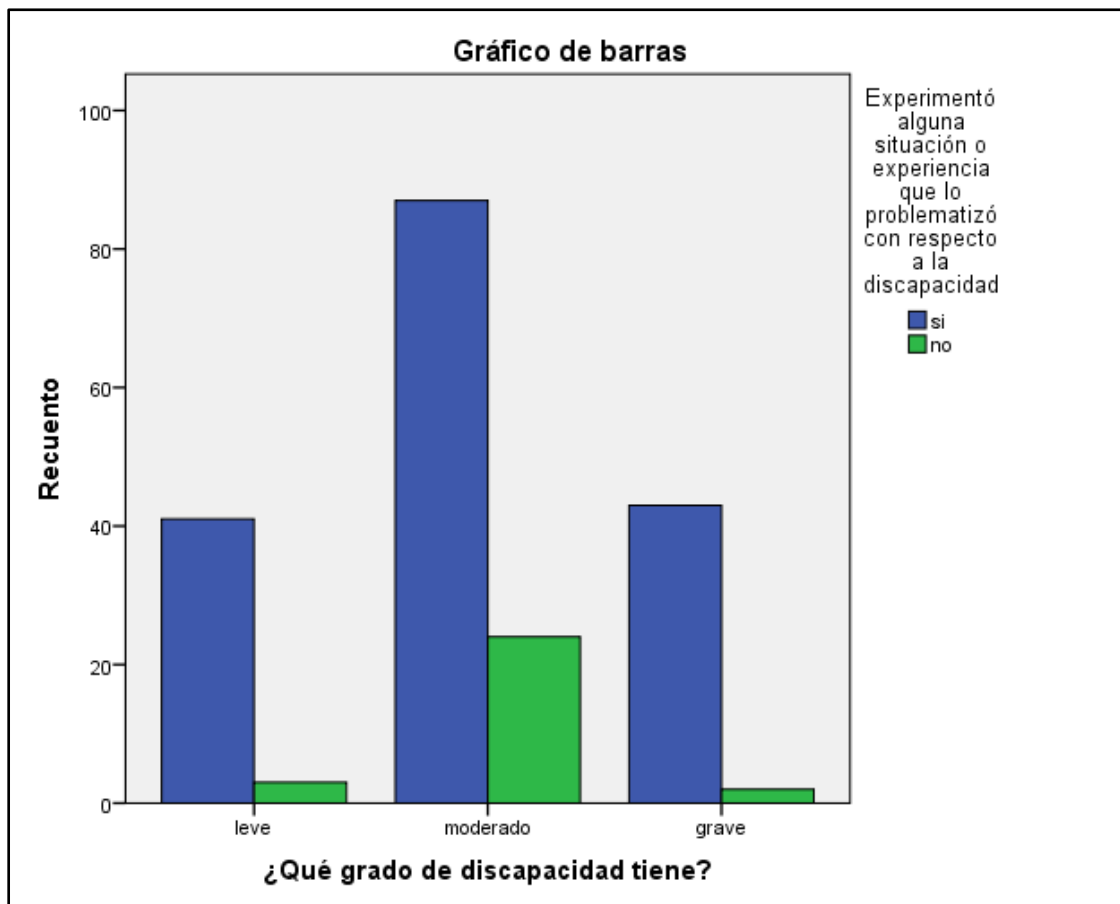
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Qué grado de discapacidad tiene? * Experimentó alguna situación o experiencia que lo problematizó con respecto a la discapacidad	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

¿Qué grado de discapacidad tiene?	Experimentó alguna situación o experiencia que lo problematizó con respecto a la discapacidad					
	Si		No		Total	
	%	f	%	F	%	F
Leve	23.98%	41	10.34%	3	22.00%	44
Moderado	50.88%	87	82.76%	24	55.50%	111
Grave	25.15%	43	6.90%	2	22.50%	45
Total	100.00%	171	100.00%	29	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 46:

¿Qué Grado De Discapacidad Tiene? Vs Experimentó Alguna Situación O Experiencia Que Lo Problematizó Con Respecto A La Discapacidad



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la tabla cruzada entre ¿Qué grado de discapacidad tiene? y Experimentó alguna situación o experiencia que lo problematizó con respecto a la discapacidad, muestra que un 50.88% (87 personas) de 200 encuestadas tienen un grado de discapacidad moderado y que han sufrido y experimentado problemas por su condición.

Del mismo modo, el 82.76 % (24 personas) del total de encuestados afirma que en su condición moderada de discapacidad no han tenido ningún tipo de problema., así mismo, notamos que el 25.15% (43 personas) del total de encuestados tienen una condición grave de discapacidad y si experimentaron algún tipo de problema, en el Perú la discapacidad severa es aquella que produce dependencia definitiva,

aunque en algunos casi no en su totalidad, respecto a las labores diarias.

En conclusión, las personas con discapacidad sufren de algún tipo de aislamiento, problema por su situación limitada, lo cual provoca que esta población se sienta vulnerable.

Muchas organizaciones como CONADIS tienen como objetivo garantizar y proteger los derechos de las personas con discapacidad eliminando brechas y obstáculos para que se cumpla la igualdad de condiciones que las personas sin ningún tipo de limitación.

2.4.11. Situación laboral y cuota de reserva

Tabla N° 35:

En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS Cuota De Reserva Para Las Personas Con Discapacidad En El Sector Público O Privado

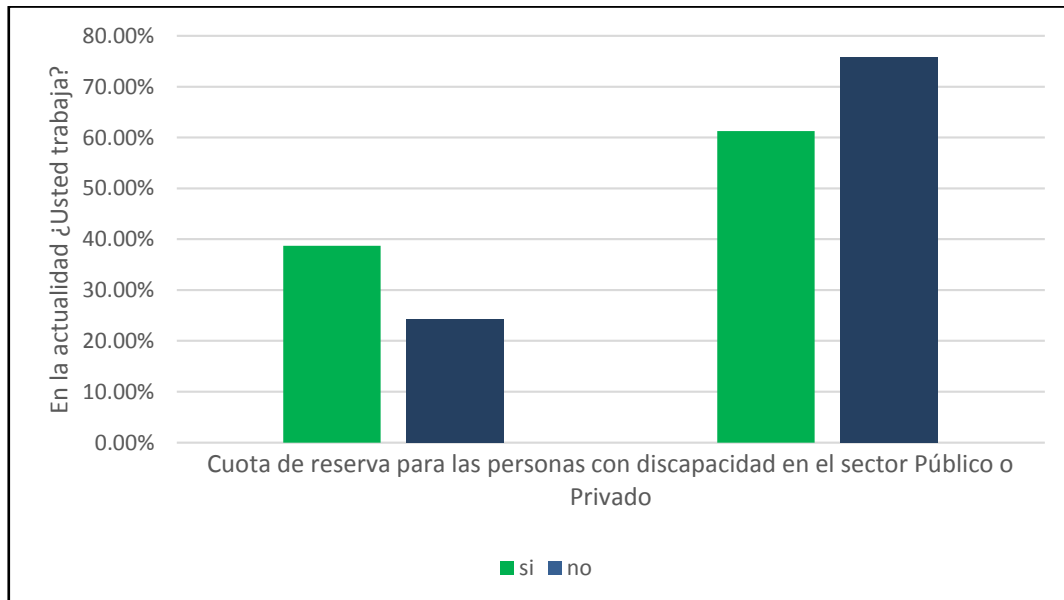
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
En la actualidad ¿Usted trabaja? * Cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector privado	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

En la actualidad ¿Usted trabaja?	Cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector Público o Privado					
	Si		No		Total	
	%	f	%	F	%	F
Si	38.71%	12	24.26%	41	26.50%	53
No	61.29%	19	75.74%	128	73.50%	147
Total	100.00%	31	100.00%	169	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 47:

En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS Cuota De Reserva Para Las Personas Con Discapacidad En El Sector Público O Privado



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la tabla cruzada entre en la actualidad ¿Usted trabaja? y Cuota de Reserva para las personas con discapacidad en el sector Público o Privado, dan como resultado que: El porcentaje más alto se encuentra en el grupo de personas con discapacidad que no trabaja y que no se benefició de la Cuota para el sector público el cual equivale al 75.74%.

Por otro lado, del grupo de personas que si trabajan, el 61.29% no se ha beneficiado de la Cuota de reserva, esto quiere decir que, dicho porcentaje de personas son aquellas que trabajan de forma independiente, ya sea de vendedores ambulantes, comerciantes, etc. Dentro del grupo de personas que si trabaja y si se benefició de la Cuota de Reserva, equivale al 38.71%, siendo este porcentaje más bajo del total de personas que si trabajan de forma dependiente en alguna institución formal y que trabajan de acuerdo a la Ley N° 29973.

Por otro lado, no existe sensibilización por parte de las empresas e instituciones y no hay un control sobre el cumplimiento de la cuota de reserva, hay poca disposición a dar puestos de trabajo, de modo que,

conlleva al desempleo, se debe tomar en cuenta que no solo se debe dar trabajo a una persona con discapacidad por medidas sociales dispuestas, esto va más allá de leyes y normas, es parte de sus derechos humanos que respalda a su dignidad, dando lugar a la hipótesis “la pobreza genera discapacidad y la discapacidad genera pobreza”. (Anónimo, 2019).

En el Perú, el número de cuota de reserva en el sector privado es del 3% y se computa sobre el total de empleados de cada institución mientras tanto en el sector público es el 5% la cuota de reserva y la norma que lo respalda es la ley general de las personas con discapacidad 29973 promulgada en el 2012.

En definitiva, no se respeta ni se ejecuta la cuota de reserva en las personas con discapacidad según lo establecido en la ley.

2.4.12. Situación laboral y conocimiento de OMAPED

Tabla N° 36:

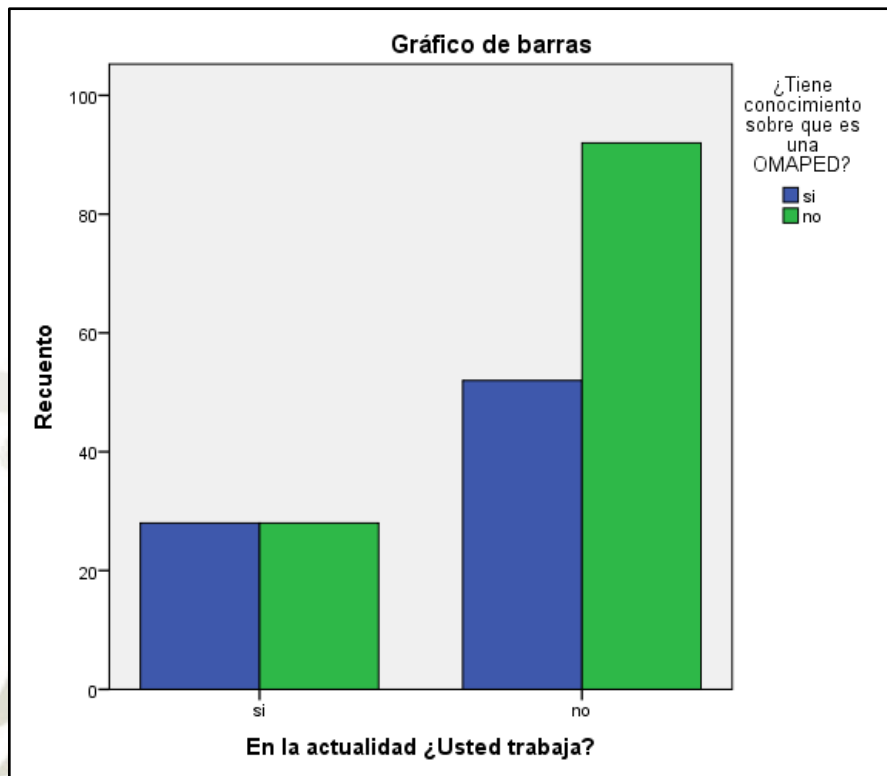
En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS ¿Tiene Conocimiento Sobre Que Es Una OMAPED?

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
En la actualidad ¿Usted trabaja? * ¿Tiene conocimiento sobre que es una OMAPED?	200	100,0%	0	0,0%	200	100,0%

En la actualidad ¿Usted trabaja?	¿Tiene conocimiento sobre que es una OMAPED?					
	Si		No		Total	
	%	f	%	f	%	F
Si	35.00%	28	23.33%	28	28.00%	56
No	65.00%	52	76.67%	92	72.00%	144
Total	100.00%	80	100.00%	120	100.00%	200

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 48:
En La Actualidad ¿Usted Trabaja? VS ¿Tiene Conocimiento Sobre Que Es Una OMAPED?



Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos de las tablas cruzadas entre ¿usted trabaja? Y ¿tiene conocimiento sobre que es una Omaped? Se muestra que el 72% equivalente a 92 personas de las 200 personas encuestadas no trabajan ni tienen conocimiento sobre que es una Omaped.

Por otra parte, el 65% de la población encuestada (52 personas), tienen conocimiento sobre que es una Omaped sin embargo no trabaja. De modo que existe una evidente falta de promoción, debido a que el grupo de interés no tienen conocimiento sobre la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad (OMAPED), por ello hace que no consigan el resultado esperado en la inclusión laboral y la capacitación en los diferentes cursos para que las personas con discapacidad se puedan desenvolver en la sociedad.

2.5. Síntesis de La Problemática Identificada (factores relevantes)

Tabla N° 37:

Presupuesto de la OMAPED de la Municipalidad Provincial De Arequipa

AÑO	PRESUPUESTO ASIGNADO	EJECUTADO
2014	527.72	461
2015	333	270
2016	6,663	6,550
2017	7,134	7,066
2018	6,201	6,091

Fuente: MEF

Elaboración: Propia

El monto asignado para la gestión de la OMAPED es mínimo, y una de las consecuencias es la poca promoción sobre sus capacitaciones y sobre el conocimiento de esta misma oficina, para ser una oficina municipal de atención a la persona con discapacidad el presupuesto no cubre todas las necesidades que se requieren. Una deficiencia bastante representativa es que la municipalidad provincial de Arequipa, no cumple con entregar el presupuesto asignado a la OMAPED según normativa el 0.5% del presupuesto es el monto que debe ser entregado a dicha oficina, pero la realidad, es que no se les entrega un monto fijo cada mes. Este presupuesto bajo que se observa en la tabla, debe ser utilizado tanto para cubrir talleres, material de trabajo en las capacitaciones, pagos al personal administrativo, etc.

La persona que dirige esta oficina es el señor Isabelo Mamani Roque, quien labora desde hace más de 8 años y aqueja que el presupuesto que les asignan anualmente es muy bajo para todos los objetivos que deben lograr.

Tabla N° 38:
Identificación De Factores Relevantes de La OMAPED

Problemática de la Gestión	Factores Identificados
Falta de condiciones adecuadas de accesibilidad en la OMAPED	Falta de presupuesto
No existe un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades diarias tanto administrativas como talleres ofrecidos a las personas con discapacidad.	
Inexistencia de obras de mantenimiento o restauraciones destinados a mejorar la infraestructura de la OMAPED.	
Falta de promoción a las personas con discapacidad sobre los objetivos de la OMAPED.	
Falta de infraestructura en la ciudad para personas con discapacidad (semáforos, rampas, etc)	

Problemática de la Gestión	Factores Identificados
* No existen datos históricos o actuales sobre información relevante competente con la OMAPED: Presupuestos pasados y proyecciones de los mismos, distribución detallada del presupuesto asignado (transparencia), informes donde dan a entender sus necesidades acompañados de cifras de las mismas, etc.	Deficiencia en la gestión de la OMAPED
* No existen alianzas con Instituciones que comparten el mismo objetivo de inserción laboral para personas con discapacidad.	
* Falta de sensibilización a la población que no tiene discapacidad.	
* Falta de promoción de las ventajas que obtienen organizaciones tanto públicas como privadas por la contratación de personas con discapacidad.	

Fuente: MEF

Elaboración: Propia

La OMAPED deben analizar los resultados de cada campaña, dando seguimiento durante todo el año, no cuentan con registros claves que son fundamentales para ver su crecimiento en la gestión, no cuentan con informes post capacitación, de cómo las personas con discapacidad se encuentran en la actualidad, si están laborando o siguen desempleados, estos registros sirven para ver cómo va el crecimiento de la gestión.

Según lo expuesto por el encargado de la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa, el año 2018 tuvo el mayor grupo de personas que asistieron a alguna actividad organizada por ellos (45 personas), una cantidad realmente baja debido a la baja promoción que existe actualmente.

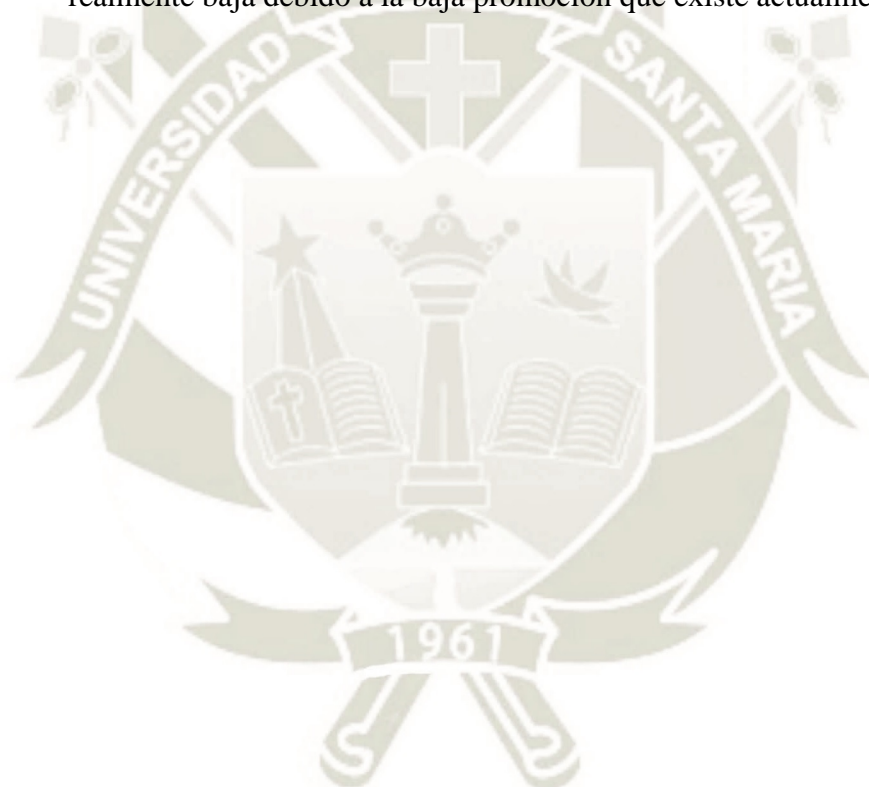


Tabla N° 39:

Identificación De Factores Relevantes de Encuesta 2019

N°	Componente	Pregunta	Factor	Resultado
2	Cuestionario	¿Cuál es su grado de instrucción?	La mitad de la población con discapacidad encuestada, estudiaron hasta el nivel primario.	N° = 48%
			Las personas con discapacidad tienen más probabilidad de no asistir a la escuela o abandonar la escuela antes de concluirla.	
			Muchas personas con discapacidad no tienen motivación alguna por culminar sus estudios ya que tienen en su mente que no podrán conseguir trabajo.	
			Un factor relevante es el económico, ya que la mayor parte de población con discapacidad se encuentra en la clase media baja, por lo que muchos padres de familia no cuentan con los medios suficientes para llevar a sus hijos con discapacidad a la escuela.	
			Las personas con discapacidad tienen muchas necesidades y al no contar con los requisitos necesarios, los alumnos renuncian a sus estudios. Una de las necesidades más recurrentes en jóvenes invidentes son textos en braille y computadoras con tecnología especial.	
			Se estima que de cada 10 padres que tienen hijos con discapacidad, no aceptan que sus hijos tienen algún tipo de discapacidad y por lo tanto se niegan a brindarles educación especial.	

N°	Componente	Pregunta	Factor	Resultado
3	Cuestionario	¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad?	La mayoría de la población encuestada cuenta con certificado de discapacidad.	N° = 70%
			Dicho certificado es una credencial la cual confirma la condición de la persona.	
			El certificado de discapacidad es expedido por el sector salud donde están incluidos: Essalud, El Ministerio De Salud, Policía Nacional Del Perú, Sanidad De Las Fuerzas Armadas, INPE.	
			Es necesario para afiliarse en el registro nacional de la persona con discapacidad.	
4		¿Cuenta con Carnet de Discapacidad?	De 140 personas encuestadas que si tienen el Certificado de Discapacidad, 78 de esas personas obtuvieron el Carnet de Discapacidad.	N° = 61%
	Esto quiere decir que la mayoría de personas no cuentan con Carnet de discapacidad			
5	¿Qué tipo de discapacidad tiene?	La discapacidad que afecta a más personas es la discapacidad motriz.	N° = 46.5%	
		Es muy complicado para las personas con discapacidad encontrar oportunidades laborales ya que una de las desventajas es que no todas las organizaciones están equipadas debidamente con los accesos y facilidades para ellos.		
		Según INEI (2012) El 40.6% de personas con discapacidad depende de una persona para realizar sus actividades cotidianas.		

N°	Componente	Pregunta	Factor	Resultado
6	Cuestionario	¿Qué grado de discapacidad tiene?	La mayoría de la población con discapacidad, está dentro del grado moderado	N° = 55.5%
			En cuanto al grado moderado existe una dependencia parcial, es decir las personas con discapacidad pueden realizar sus actividades básicas con ciertas limitaciones	
7		En la actualidad	La mayoría de personas con discapacidad no trabajan formalmente o se desarrollan en oficios de forma independiente.	N° = 72.0%
		¿Usted trabaja?	La mayoría de personas con discapacidad no trabaja para una empresa, ya que no están calificados para ocupar las ofertas laborales	
8		Por problemas de discapacidad,	La mayoría de la población con discapacidad, siente que por problemas de discapacidad no pueden conseguir trabajo	N° = 88.5%
		¿Siente que no puede conseguir	Uno de los principales motivos por el que las personas con discapacidad no pudieron conseguir empleo es a causa de la discriminación	
		trabajo?	Algunos empleadores creen que las personas con discapacidad no son productivas para sus organizaciones	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 40:
Factores y nivel de importancia

Código	Factores	Nivel de Importancia			Total
		Relevancia Social	Viable	Necesidad	
T,2,6,1	La mitad de la población con discapacidad encuestada, estudiaron hasta el nivel primario en los 3 grados de discapacidad tomados en cuenta en las encuestas 2019.	SI	NO	SI	2
T,3,6,1	El porcentaje mayor en cuánto a las personas que cuentan con certificado de discapacidad, se encuentra en el grado moderado	SI	NO	SI	2
T,4,7,1	El porcentaje mayor se encuentra en el número de personas que no cuentan con Carnet de Discapacidad y de igual forma no se encuentran laborando.	SI	SI	SI	3
T,6,8,1	Dentro de las personas con discapacidad que sienten que no pueden conseguir trabajo, la población mayor se encuentra en el grado de discapacidad moderado.	SI	NO	NO	1

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) “Cerca de un millón y medio de personas viven con alguna discapacidad en el Perú”.

El hecho de que exista un considerable número de población con discapacidad en el país, es sumamente importante, ya que es un problema actual para este grupo de personas debido a que tienen mínimas oportunidades de acceder a educación, de acuerdo a los resultados de las Encuestas 2019, las personas con discapacidad tienen más probabilidad de no asistir a la escuela o abandonar la escuela antes de concluirla, siendo el 48% un porcentaje significativo y alto de la población con discapacidad, teniendo estudios hasta el nivel primario, y por supuesto más difícil aún conseguir un empleo con este nivel de educación.

Una de las razones por la cual no llegan a conseguir empleo, es que el estudiante con discapacidad no cuenta con las facilidades para terminar sus estudios. De acuerdo a la especialista en educación de la Gerencia Regional Lizbeth Portilla, se estima que de cada diez padres que tienen hijos con discapacidad, ocho no aceptan que sus hijos tienen algún tipo de discapacidad y por lo tanto se niegan a brindarles educación especial.

De acuerdo a la tabla expuesta anteriormente y considerando los datos más relevantes, existe una inmensa falta de sensibilización por parte de autoridades pero no solo ellos, sino también la población en general que día a día conviven con estas personas y las hacen sentir ajenas a la población “normal”, desde el dueño de una organización, el (72.0% de las personas con discapacidad no trabajan formalmente en una organización) como caso típico, tienen la idea que una persona con discapacidad no es capaz de realizar una labor con eficiencia en consecuencia no se respeta la ley de cuota de reserva para las personas con discapacidad, del mismo modo no se ejecuta en su totalidad la reserva de asientos y pasajes gratis en el transporte público de acuerdo a ley N° 30412, la cual modifica el artículo 20 de la Ley vigente N° 29973, para personas que poseen carnet amarillo (discapacidad severa).

Por lo anterior expuesto, es necesario confirmar la condición de la persona, por ello, el primer paso para obtener el carnet con discapacidad es obtener el certificado de discapacidad, dicho documento es expedido por el sector salud, sin embargo no todas las instituciones de salud tienen esta facultad, solo algunas instituciones tales como: Essalud, El Ministerio De Salud, Policía Nacional Del Perú, Sanidad De Las

Fuerzas Armadas, INPE, igualmente brindan este servicio algunas instituciones de salud privadas.

Después de una lista de estudios para determinar la evidencia de la discapacidad se otorga el certificado el cual debe ser cuidado porque sirve para diferentes fines y usos, como el afiliarse en el registro nacional de la persona con discapacidad.

Existe también un porcentaje significativo, el (70%) de la población con discapacidad cuenta con el Certificado de discapacidad, no obstante, un cuantioso grupo de personas no realizaron el trámite para obtener el Carnet de Discapacidad, de ahí que esta población no llega a acceder a ciertos beneficios, siendo el 61% de la población las personas que no cuentan con el Carnet de Discapacidad, cifra bastante preocupante.

De acuerdo a los resultados de la Encuesta 2019, la mayoría de personas con discapacidad tiene el grado moderado (55.5%), y pertenece al grado de discapacidad motriz con un (46.5%).

Las municipalidades al ser un organismo del estado tienen como función realizar y ejecutar las leyes que están establecidas en marco a la jurisprudencia, en esa misma línea cumplen un rol fiscalizador. Puesto que es la institución pública más cercana a la población. "Como afirma la ley con referencia a lo estipulado en los derechos humanos de las personas que padecen de discapacidad, es que es muy amplia y con vacíos legales, la preocupación es que hasta el momento no se cumple la ley y no existe un procedimiento eficaz por hacerlas cumplir, si se tuviera más colaboración y existiera un fiscalizador que haga valer y cumplir las leyes se mejoraría la situación de problemas que afectan a las personas con discapacidad" (Huerta, J. (2006, p-111).

Se realizó el tres de mayo la conferencia magistral "Salud y Discapacidad" dictada por el Dr. Mario Tavera Salazar donde dio a conocer las ventanas de oportunidades para los niños que tienen discapacidad, la presencia de enfermedades, la trascendencia de las vacunas en los menores y la importancia de dar a tiempo el interés necesario a los hijos que tienen discapacidad, la estimulación pronta evita que la discapacidad se establezca, debido a que el ser humano tiene la capacidad de resiliencia y se puede revertir la situación siempre y cuando se actué a tiempo, la disciplina que se adquiere y la independencia es fundamental desde pequeños por

ello ,se los debe preparar para la sociedad , a pesar de que el Perú ha tenido varios cambios falta más ayuda y preocupación en estos temas de interés.

En el tema laboral a principios del año 2019 ,se ha aprobado el 26 de abril la Directiva N° 002-2019-CONADIS/PRE mediante el CONADIS, al igual como la Resolución de Presidencia N° 028-2019-CONADIS/PRE, la cual considera la oficina regional de atención de las personas con discapacidad (OREDIS) y la oficina municipal de atención a las personas con discapacidad (OMAPED) debe cumplir con la tarea de efectuar y ejecutar la ley , así mismo proporcionar asesoría y brindar capacitación para el buen desempeño en el puesto de trabajo e impulsar que a más organizaciones participen de acuerdo al entorno enfocado.

La sociedad en la que vivimos existe muchas barreras para las personas con discapacidad desde el momento en el que nacen los limitan y prácticamente los llevan a vivir una vida que la sociedad les impone, hay muchos casos de superación de estas barreras que demuestran que nada puede impedir la libre opción de superarse y desarrollar capacidades ,con el objetivo de lograr sus sueños como el caso de Blake Leeper , que demostró cómo se puede afrontar y lograr los sueños , a partir de su participación en los juegos de Londres, Leeper tomó la decisión de ser promotor de incentivar a discapacitados y sensibilizar , logrando la recaudación de fondos para personas con discapacidad

Existe la asociación de buenos empleadores (ABE) de la cámara de comercio americana del Perú – AMCHAM PERU, donde se premia a las mejores empresas en sus 16 categorías, una de estas es la contratación de personas con discapacidad, en el año 2018 en Perú, el premio (ABE) fue dado a la empresa banco de crédito del Perú (BCP), así mismo en la categoría de el mejor programa de inclusión lo gano (IBT GROUP).

Según los datos de la encuesta de discapacidad del INEI, en el área urbana, entre las personas que tienen alguna discapacidad, el 57,2% estudiaron hasta el nivel primario. De acuerdo a las encuestas 2019, casi la mitad de la población con discapacidad que equivale al 48.00% de la población total encuestada, estudiaron hasta el nivel primario, esto significa que no hubo variación, ni incremento y que ésta cifra sigue siendo la cifra más representativa dentro de la población con discapacidad.

2.6. Alternativas de Solución a la problemática Identificada

Tabla N° 41:
Factores Relevantes

Código	Factores	Nivel de Importancia			Total
		Consistencia	Viabilidad	Necesidad	
C.2.1	La mitad de la población con discapacidad encuestada, estudiaron hasta el nivel primario.	Si	No	Si	2
C.2.2	Las personas con discapacidad tienen más probabilidad de no asistir a la escuela o abandonar la escuela antes de concluirla.	Si	No	Si	2
C.2.3	Muchas personas con discapacidad no tienen motivación alguna por culminar sus estudios ya que tienen en su mente que no podrán conseguir trabajo.	Si	Si	Si	3
C.2.4	Un factor relevante es el económico, ya que la mayor parte de población con discapacidad se encuentra en la clase media baja, por lo que muchos padres de familia no cuentan con los medios suficientes para llevar a sus hijos con discapacidad a la escuela.	Si	No	No	1
C.2.5	Las personas con discapacidad tienen muchas necesidades y al no contar con los requisitos necesarios, los alumnos renuncian a sus estudios. Una de las necesidades más recurrentes en jóvenes invidentes son textos en braille y computadoras con tecnología especial.	Si	Si	Si	3
C.2.6	Se estima que de cada 10 padres que tienen hijos con discapacidad, no aceptan que sus hijos tienen algún tipo de discapacidad y por lo tanto se niegan a brindarles educación especial.	Si	No	Si	2

Código	Factores	Nivel de Importancia			Total
		Consistencia	Viabilidad	Necesidad	
C.3.1	De 140 personas encuestadas que si tienen el Certificado de Discapacidad, 78 de esas personas obtuvieron el Carnet de Discapacidad	No	Si	Si	1
C.3.2	Esto quiere decir que la mayoría de personas no cuentan con Carnet de discapacidad	Si	Si	No	2
C.3.3	La discapacidad que afecta a más personas es la discapacidad motriz.	Si	Si	Si	3
C.3.4	Es muy complicado para las personas con discapacidad encontrar oportunidades laborales ya que una de las desventajas es que no todas las organizaciones estan equipadas debidamente con los accesos y facilidades para ellos.	Si	No	Si	2
C.4.1	Según INEI (2012) El 40.6% de personas con discapacidad depende de una persona para realizar sus actividades cotidianas.	No	No	No	0
C.4.2	La mayoría de la población con discapacidad, está dentro del grado moderado	Si	No	Si	2
C.5.1	En cuanto al grado moderado existe una dependencia parcial, es decir las personas con discapacidad pueden realizar sus actividades básicas con ciertas limitaciones	No	No	Si	1
C.5.2	La mayoría de personas con discapacidad no trabajan formalmente o se desarrollan en oficios de forma independiente.	Si	No	Si	2

Código	Factores	Nivel de Importancia			Total
		Consistencia	Viabilidad	Necesidad	
C.6.1	La mayoría de personas con discapacidad no trabaja para una empresa, ya que no están calificados para ocupar las ofertas laborales	Si	No	Si	2
C.6.2	La mayoría de la población con discapacidad, siente que por problemas de discapacidad no pueden conseguir trabajo	Si	Si	Si	3
C.7.1	Uno de los principales motivos por el que las personas con discapacidad no pudieron conseguir empleo es a causa de la discriminación	Si	Si	Si	3
C.7.2	Algunos empleadores creen que las personas con discapacidad no son productivas para sus organizaciones	Si	Si	Si	3

Fuente: Elaboración Propia

Las personas con discapacidad no tienen el apoyo para poder estudiar, a causa de la discriminación que sufren por parte de la sociedad, el no ser empáticos, sensibles ante su situación, crea conceptos en sí mismos que les hace sentir menos, vulnerando sus derechos, es por ello que existen en el Perú muchas campañas de sensibilización social, el Perú es uno de los países

Conadis ha podido crear diferentes convenios con institutos tales como Instituto De Educación Superior Daniel Alcides Carrión, Alianza Francesa, Euroidiomas, Suiza Lab, entre otros

La discapacidad que afecta a mayor cantidad de personas es la motriz, muchos nacen ya con esa discapacidad y otros lo adquieren a lo largo de la vida, por diversos problemas, ya sean accidentes, o enfermedades que se desarrollan y causa amputaciones.

Muchas empresas aun no desarrollan la buena práctica de contratar gente con discapacidad debido a que no tienen conocimiento de la importancia social y personal que pueden causar realizando esta buena acción.

2.7. Propuesta de solución a la problemática identificada

2.7.1. Problema: Muchas personas con discapacidad no tienen motivación alguna por culminar sus estudios ya que tienen en su mente que no podrán conseguir trabajo.

Objetivo: Campaña de motivación y desarrollo personal.

Actividades a Realizar:

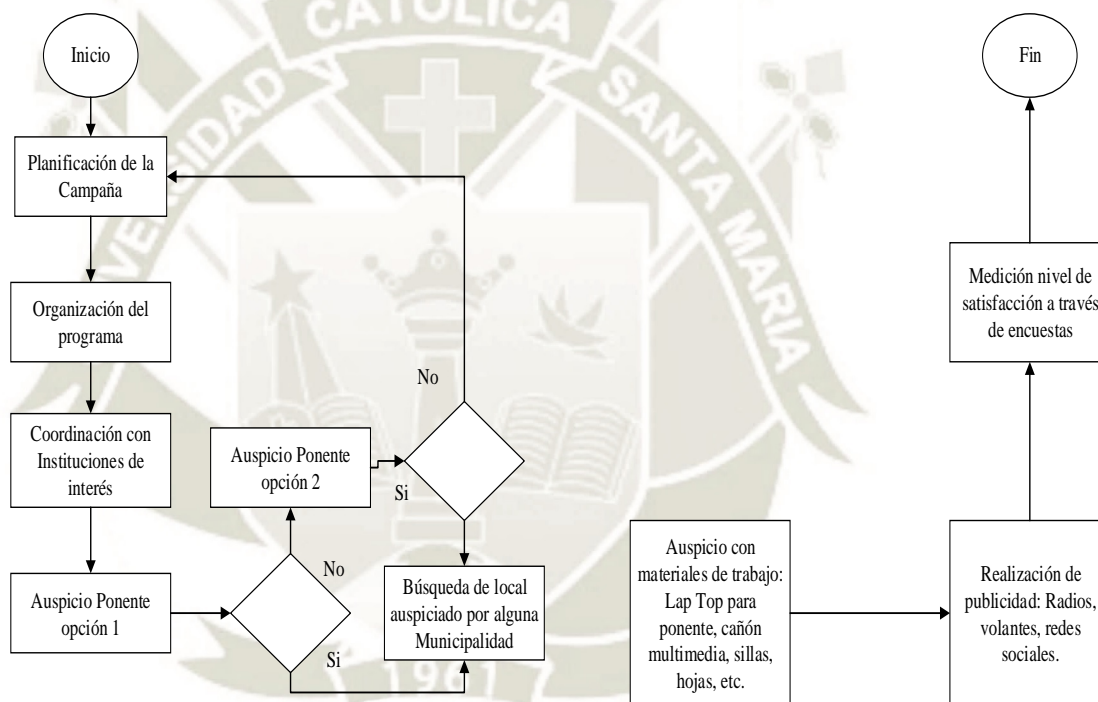
- Planificación de la campaña.
- Organización del programa.
- Coordinar con instituciones de interés tales como: CONADIS, ministerio de la mujer y población vulnerable.
- Búsqueda de ponentes voluntarios especializados en el tema.
- Búsqueda de un local o auditorio para la campaña: municipalidad, instituciones públicas o privadas que deseen aportar voluntariamente con dicha campaña.

- Búsqueda de donaciones de material de trabajo tales como: cañón multimedia, lap top para los ponentes, sillas.
- Publicidad: radios, volantes, publicidad en redes sociales.
- Medición de nivel de satisfacción

2.7.1.1. Diagrama de flujo

Figura N° 49:

Proceso de Campaña de Motivación y Desarrollo Personal



Fuente: Propia
Elaboración: Propia

2.7.1.2. Descripción De Actividades

- Planeamiento de la campaña: se elabora un cuadro donde se expone cuáles son los motivos y el propósito de la realización de la campaña, donde usaremos una frase que motivadora como no hay límite para tus sueños, lo cual ayudara a captar la atención de nuestro grupo objetivo (personas con discapacidad), el objetivo es dar animo demostrar con personas que han pasado por casos parecidos el querer es poder , eliminar el pesimismo

de sus vidas, dar una nueva orientación para el logro personal profesional , económico ,familiar.

Tabla N° 42:
Motivos y Objetivos de la Campaña De Motivación

MOTIVOS DE REALIZACIÓN DE LA CAMPAÑA	OBJETIVOS A LOGRAR
Las personas con discapacidad se sienten limitadas y dejan a un lado sus sueños	Lograr que cambien el concepto que ellos tienen sobre sí mismos, para poder lograr cambios en su vida personal y laboral.
El nivel de educación en personas con discapacidad es bajo ,siendo un factor importante de desempleo	Lograr que las personas se desarrollen profesionalmente o desarrollen habilidades que sirvan para su independencia económica
Los padres con hijos discapacitados se limitan y frustran sus vidas y la vida de sus hijos	Demostrar que la discapacidad no es una problema que no se pueda vencer
Los padres no dan importancia en el desarrollo de las capacidades de sus hijos	Hacer que los padres den apoyo a sus hijos y los traten como personas normales sin sobre proteger
No tienen conocimiento de la instituciones que los apoyan y asesoran	Lograr que todas las personas tengan conocimiento que existen instituciones que ayudan a las personas con discapacidad
Desconocen sus derechos	Que tengan conocimiento de sus derechos y no sean vulnerables a abusos.

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Conseguir ponentes: para la campaña tenga éxito y sea masiva se debe tomar en cuenta las siguientes palabras que sea relevante, objetivo y que influya en nuestro público objetivo.

Tabla N° 43:

Características de un buen ponente

DETERMINANTES	SU IMPORTANCIA
Relevancia	Tener acceso a un orador de prestigio o a un ponente que tenga una historia de vida que impacte
Propósito	Tener claro el propósito a conseguir con cada ponente que se presenta , para no desviar nuestro objetivo inicial
Influencia	Se debe tener en cuenta que las personas que van a exponer deben de tener experiencia para generar confianza en los asistentes

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Conseguir instituciones para el buen desarrollo de la campaña, es necesario promover y realizar un arduo trabajo de relaciones públicas, por ello se debe contar con el soporte adecuado, se debe recurrir primero a los conocidos, amigos y familiares que tengan contactos para el evento, y para su apoyo en cuanto a la difusión.
- Las instituciones que se deben invitar para la campaña se relaciona a la discapacidad, por ello deben ser CONADIS, el ministerio de trabajo, la OMAPED, y el municipio.

Tabla N° 44:

Instituciones Relacionadas A La Discapacidad

INSTITUCIONES DE APOYO	
CONADIS	El consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) , es la institución especialista en temas relacionados a discapacidad
OMAPED	Es la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad ,tiene tareas sociales con este grupo de personas

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Buscar un local para la realización de la campaña, un espacio que se preste para albergar un número mediano de personas, sin que causar malestares. Es importante tomar en cuenta los aspectos que debe tener el local.

Tabla N° 45:

Características Para Un Adecuado Ambiente De La Campaña

CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES	
A)Ubicación	Debe tener una ubicación de fácil localización para que sea visible
B)Estacionamiento	Facilidad para aparcar lo más cerca posible del lugar
C)Capacidad	Tomar en cuenta la capacidad y aforo del lugar todo por temas relacionados a la seguridad
D)Diseño	Es necesario tener un plano del lugar para diseñar el flujo del tránsito para los asistentes

E)Accesibilidad	Ver las facilidades para los asistentes como rampas.
F)Seguridad	Es necesario comprobar que el local cuente con la normativa de seguridad vigente
G)Acústica	Comprobar la acústica del local para un buen sonido.

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Material de trabajo: El material de trabajo es indispensable de modo que se emplea como método de apoyo para la campaña, sirve para tomar apuntes importantes , y de esta forma se asegura apuntar lo relevante y sustancial para uno, el resaltar lo que le llamo la atención de una charla , ayuda a que se pueda analizar y seguir investigando el tema de interés, para ello se utiliza frecuentemente estos instrumentos como material de trabajo:

Tabla N° 46:

Material De Trabajo Para Una Campaña

MATERIALES DE TRABAJO	
Papel Bond	Se utilizara hojas bon para poder hacer apuntes
Carpeta De Información	Se dará una carpeta donde tendrá el programa de inicio a fin
Cañón-Proyector	Es fundamental el cañón para mostrar videos, y las diapositivas informativas.

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Publicidad: Es importante conocer bien el público objetivo, determinar cuál tipo de lenguaje que se debe emplear, siendo clave debido a que hay ciertos tipos de discapacidad así que se puede considerar dos medios, uno visual y otro auditivo, para poder hacer una buena publicidad se toma en cuenta:

Tabla N° 47:

Determinantes Básicos Para La Publicidad

FACTORES	
Entorno Del Anuncio	El entorno del anuncio es cambiante por ello se debe tomar en cuenta las pautas visuales y los requerimientos editoriales para una mayor captación
Canal De Comunicación	Determinar el mejor canal de comunicación, debido al tipo de evento que sea a realizar
Crear Un Momento Revelador	Desarrollar una visión nueva al público objetivo lo cual produce una mayor atención del publico
Presenta Un Beneficio Poderoso	Se destaca con un slogan llamativo brindado el beneficio de la campaña que se está proporcionando, cautivando público y llamando la atención.

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Nivel De Satisfacción: Es imprescindible saber el nivel de satisfacción, el cual se determinará entre el rendimiento percibido de la campaña con sus expectativas.

Tabla N° 48:

Instrumentos Para Medir El Nivel De Satisfacción De Una Campaña

SE DEBE TOMAR EN CUENTA	
Cumple Con Sus Expectativas	En este punto los participantes son los que crean las ideas y conceptos de cómo se desarrolló la campaña
Hacer Una Encuesta	Realizar una encuesta pequeña preguntando qué es lo que más le gusto de la campaña y si le fue útil.

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.1.3. Cronogramas de Implementación

Tabla N° 49:

Cronograma De Implementación De Actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
Planificación de la campaña												
Organización del programa.												
Coordinar con instituciones de interés												
Búsqueda de ponentes voluntarios especializados												
Búsqueda de un local o auditorio												
Búsqueda de donaciones de material de trabajo tales												
Publicidad												
Medición de nivel de satisfacción												

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.1.4. Presupuesto de Implementación

A. Planificación de la campaña

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
Plumones	Caja	1	1	10.00	10.00
TOTAL				15.00	15.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

B. Armar el programa

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

C. Conseguir Ponentes

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Movilidades	Pasaje	4	2	1.00	8.00
TOTAL				1.00	8.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

D. Conseguir Instituciones

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Movilidades	Pasaje	3	2	1.00	6.00
TOTAL				1.00	6.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

E. Buscar local para conferencia

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Local	Ambiente	50	1	0.00	0.00
TOTAL				0.00	0.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

F. Material de trabajo

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Folder	Ciento	1	1	10.00	10.00
TOTAL				10.00	10.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

G. Publicidad

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Folleto	Millar	1	1	20.00	20.00
TOTAL				20.00	20.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

H. Prueba para medir el nivel de satisfacción

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Encuestas	Millar	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

I. Presupuesto Integrado

ACTIVIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Planificación de la campaña	15.00	15.00
Armar el programa.	5.00	5.00
Conseguir ponentes – si se puede nacionales e internacionales – conferencia virtual o presencial	1.00	8.00
Conseguir instituciones de apoyo para la realización, CONADIS, Ministerio De La Mujer Y Población Vulnerable	1.00	6.00
Buscar un local para la conferencia: municipalidad instituciones relacionadas al tema	0.00	0.00
Material de trabajo, hojas bond, lapiceros ,cañón multimedia	10.00	10.00
Publicidad folletos y en redes sociales	20.00	20.00
Nivel de satisfacción	5.00	5.00
TOTAL	57.00	69.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.2. Problema:

Las personas con discapacidad tienen muchas necesidades y al no contar con los requisitos necesarios, los alumnos renuncian a sus estudios. Una de las necesidades más recurrentes en jóvenes invidentes son textos en braille y computadoras con tecnología especial.

Objetivo: captar más fondos monetarios a través de donaciones tal como teletón, el cual es un éxito en el Perú, tomando como ejemplo se puede organizar algo parecido CONADIS para captar fondos especialmente para personas con discapacidad en Arequipa y de esta forma administrar y dirigir algunos cursos en las OMAPED de Arequipa, en consecuencia esta acción serviría para promocionar la labor de este grupo de personas con discapacidad, a los ojos de potenciales empresas que hacen reclutamiento de personal con habilidades especiales.

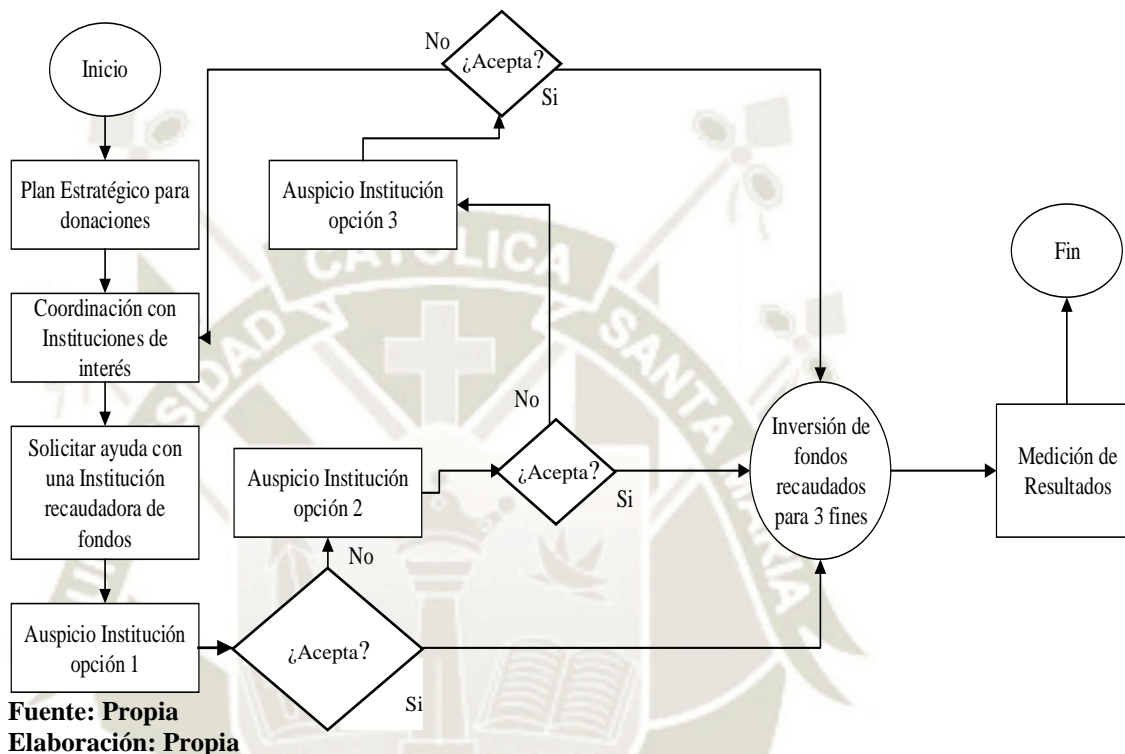
Actividades a Realizar:

- Plan estratégico para donación
- Coordinar con instituciones de interés
- Solicitar ayuda con una institución recaudadora de fondos
- Inversión de fondos recaudados.
- Medición de resultados.

2.7.2.1. Diagrama de flujo

Figura N° 50:

Proceso De: Captación Fondos Monetarios A Través De Donaciones



2.7.2.2. Descripción de actividades

Elaboración de un plan estratégico de donación a realizarse en la ciudad de Arequipa dirigido por la OMAPED de la municipalidad provincial.

La importancia de realizar un plan estratégico es que este nos sirve para entender los temas del entorno que estamos estudiando, para tener claro los siguientes puntos:

Lo más relevante

Visión: La visión, tiene que estar dirigida al objetivo principal, en donde imaginas y ejecutas el futuro de esta actividad donde se describe de una forma clara, positiva, desafiante pero realista.

Misión La misión de la actividad tiene que desarrollar un concepto a largo tiempo de los objetivos planteados, comunicando que es lo que se desea lograr.

Objetivos Se desarrolla los objetivos estratégicos para la campaña , los cuales sirven para dirigir de manera eficiente para que la institución pueda cumplir las metas trazadas

- Coordinar con instituciones involucradas: El organismo que tienen mayor importancia en cuanto a discapacidad es el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, donde su objetivo es garantizar la identificación y amparo de los derechos de este grupo vulnerable, superando brechas sociales y apoyando a conseguir igualdad de oportunidades que los demás.
- Solicitar ayuda con una institución recaudadora de fondos: en este punto se desarrolla un procedimiento formal pidiendo a la institución la fiduciaria, empresa peruana líder en negocios fiduciarios que administra gratuitamente fondos como de teletón, el apoyo en actividades pequeñas con gran influencia en personas con discapacidad siendo parte de sus labores de responsabilidad social, tiene colgados en su web, cuentas saldos y partidas presupuestarias que van siendo utilizadas con el dinero recaudado.

- Inversión de fondos recaudados: con campañas de recaudación monetaria se puede ayudar en tres aspectos esencialmente, becas de salud donde incluyen los tratamientos de rehabilitación ,así mismo instrumentos terapéuticos ,gastos de infraestructura básica para tener las condiciones necesarios para la atención de personas discapacitadas, en donde están incluidas las rampas , pasamanos entre otros, adicionalmente cursos de capacitación para su inserción laboral en empresas del estado como también en privadas.
- Medición de resultados. Se identifica si esta actividad tuvo impacto no solo en las personas e instituciones, lo más importante es ver el impacto en las personas que han sido beneficiadas

2.7.2.3. Cronogramas de implementación

Tabla N° 50:

Cronograma De Implementación De Actividades

Actividades	Mes 1			Mes 2			Mes 3		
Plan estratégico para donación	■	■	■						
Coordinación con instituciones de interés			■	■	■				
Solicitar ayuda con una institución recaudadora de fondos				■	■	■			
Conseguir instituciones				■	■	■	■	■	
Inversión de fondos recaudados							■	■	■
Medición de resultados									■

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.8.2.4. Presupuesto de integración

A. Plan estratégico para donación

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

B. Coordinar con instituciones de interés

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Transporte	Pasaje	3	2	1.00	6.00
TOTAL				1.00	6.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

C. Solicitar ayuda con una institución recaudadora de fondos

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Carta	1	1	3.00	3.00
Empaque	Envío	1	1	5.00	5.00
TOTAL				8.00	8.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

D. Inversión de fondos recaudados.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Carta	1	1	3.00	3.00
Empaque	Envío	1	1	5.00	5.00
TOTAL				8.00	8.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

E. Medición de resultados

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Carta	1	1	3.00	3.00
Empaque	Envío	1	1	5.00	5.00
TOTAL				8.00	8.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

F. Presupuesto integrado

Actividades	Costo Unitario	Costo Total
Plan estratégico para donación	5.00	5.00
Coordinar con instituciones de interés	1.00	6.00
Solicitar ayuda con una institución recaudadora de fondos	8.00	8.00
Inversión de fondos recaudados.	8.00	8.00
Medición de resultados.	8.00	8.00
TOTAL	30.00	35.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.3. La discapacidad que afecta a más personas es la discapacidad motriz.

Objetivo: Realizar una propuesta Económica- Técnica dirigida alcalde provincial para que, de esta forma, pueda tomar cartas en el asunto, una solución es evaluar posibles donaciones de sillas de ruedas especiales e invertir en la compra de las mismas si es necesario, al mismo tiempo incentivando a la contratación de estas personas en puestos que sean realizables y aptos para ellos.

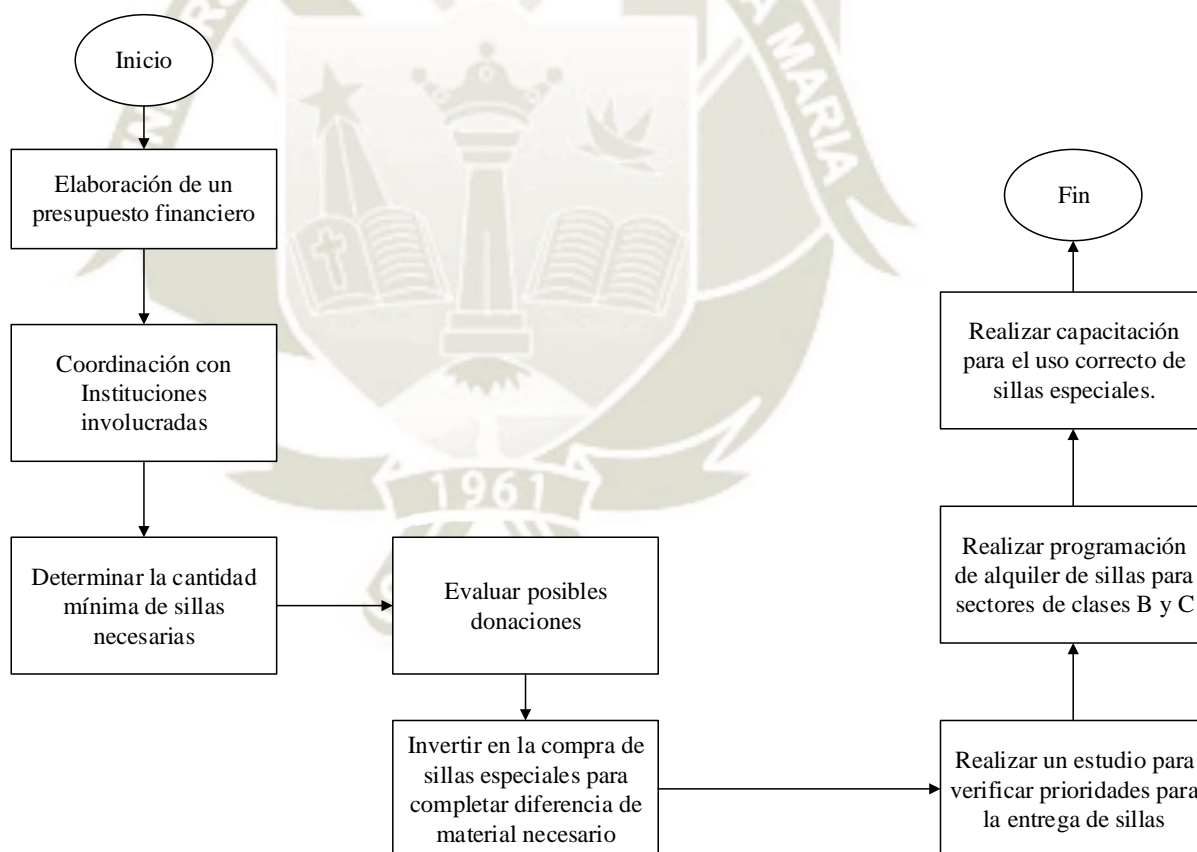
- Elaboración de un presupuesto financiero
- Coordinar con instituciones involucradas.
- Determinar la cantidad mínima de sillas necesarias.

- Evaluar posibles donaciones
- Invertir en la compra de sillas especiales
- Realizar un estudio para verificar prioridades para la entrega de sillas
- Realizar programación de alquiler de sillas para sectores de clases b y c
- Realizar capacitación para el uso correcto de sillas especiales

2.7.3.1. Diagrama De Flujo

Figura N° 51:

Proceso De: Propuesta Económica- Técnica Para La Inversión De Sillas Especiales Para Personas Con Discapacidad Motriz.



Fuente: Propia
Elaboración: Propia

2.7.3.2. Descripción de actividades

- Elaboración de un presupuesto financiero en sillas de ruedas especiales para personas con discapacidad motriz, para que las personas con discapacidad puedan alquilarlas y el precio será determinado dependiendo de la situación económica de cada familia, investigar los probables distribuidores y proveedores de sillas de ruedas, para comprar a buen precio.

Tabla N° 51:
Tipos De Sillas De Ruedas

TIPOS DE SILLAS DE RUEDAS			
Manuales	Autopropulsadas	Bipedestación	Eléctricas

Fuente: Propia
Elaboración: Propia

- Coordinar Con Instituciones Involucradas: Una institución importante en esta ciudad es "A Caminar Arequipa" el objetivo de esta institución es recolectar donaciones de distintas personas e instituciones, más allá del valor económico esta acción de donar tiene un valor sentimental ayuda a que muchas personas de escasos recursos puedan desplazarse con facilidad cambiándoles la vida y esas cosas no tienen precio, organizaciones como "A Caminar Arequipa" son las que faltan para que la ayuda sea mayor.
- Determinar la cantidad mínima de sillas que se necesita para ayudar a un porcentaje importante de población con discapacidad motriz, se podrá determinar utilizando un padrón e inscripción de personas que se enteren de que se está elaborando una campaña para proporcionar sillas de ruedas para los más necesitados.

Tabla N° 52:
Formato De Padrón De Afiliado

PADRÓN DE AFILIADOS					
Nombres Apellidos	Y	DNI	Dirección	Teléfono	Grado De Discapacidad

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Evaluar posibles donaciones de sillas especiales por parte de personas naturales u organizaciones situadas en la ciudad de Arequipa tales como: cerró verde, la ibérica, Incalpaca, Kerox, Etc., en el 2018 la empresa cerro verde dono equipos al Hospital Honorio Delgado por un monto de 4 millones de soles para repotenciar el área de cirugía, así como en este caso se podría pedir una colaboración en sillas de ruedas.
- Invertir en la compra de sillas especiales para completar la cantidad necesaria en caso no de completar con donaciones, del fondo destinado para la ejecución anual se podría ajustar y hacer un presupuesto para unas cuantas sillas adicionales en el caso de no contar con la ayuda prevista.
- Realizar un estudio para verificar prioridades para la entrega de sillas basándose en el rango de edades en la población con discapacidad que sea más necesaria que utilice dichas sillas especiales, esto se podría medir de acuerdo al padrón tomado, para distribuir de acuerdo a las necesidades y a la gravedad de la situación
- Realizar programación de alquiler de sillas para sectores de clases b y c que lo necesiten, en este paso ver una posibilidad de contar con unas cuantas sillas de alquiler para las personas que estén por el centro y necesiten movilizarse, con esos fondos adquirir nuevas sillas para ser donadas a los más necesitados.
- Realizar capacitación para el uso correcto de sillas especiales, las personas que recién inician el proceso de adaptación a la silla

de ruedas, poder capacitarlos a ellos y a sus familiares del correcto uso y manejo.

2.7.3.3. Cronogramas de actividades

Tabla N° 53:
Cronograma De Actividades

Actividades	Mes 1			Mes 2			Mes 3		
Elaboración de un presupuesto financiero									
Coordinar con instituciones involucradas.									
Determinar la cantidad mínima de sillas necesarias									
Evaluar posibles donaciones									
Invertir en la compra de sillas especiales									
Realizar un estudio para verificar prioridades para la entrega de sillas									
Realizar programación de alquiler de sillas para sectores de clases b y									
Realizar capacitación para el uso correcto de sillas especiales									

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.3.4. Presupuesto de integración

A. Elaboración de un presupuesto financiero

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

B. Coordinar con instituciones involucradas.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Transporte	Pasajes	1	6	1.00	6.00
TOTAL				6.00	6.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

C. Determinar la cantidad mínima de sillas necesarias.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Millar	1	1	10.00	10.00
TOTAL				10.00	10.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

D. Evaluar posibles donaciones

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Hojas Membretadas	Docena	1	1	1.00	2.00
Sobres	Docena	1	2	4.00	8.00
TOTAL				5.00	10.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

E. Invertir en la compra de sillas especiales

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Sobre	Docena	1	1	4.00	4.00
Papelería	Docena	1	2	2.00	4.00
TOTAL				6.00	8.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

F. Realizar un estudio para verificar prioridades para la entrega de sillas

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

G. Realizar programación de alquiler de sillas para sectores de clases B y C

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Banner	Uno	1	1	20.00	20.00
TOTAL				20.00	20.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

H. Realizar Capacitación Para El Uso Correcto De Sillas Especiales

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Volantes	Millar	1	1	10.00	10.00
TOTAL				10.00	10.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

I. Presupuesto integrado

Actividades	Costo Unitario	Costo Total
Elaboración de un presupuesto financiero	5.00	5.00
Coordinar con instituciones involucradas	6.00	6.00
Determinar la cantidad mínima de sillas necesarias.	10.00	20.00
Evaluar posibles donaciones	5.00	10.00
Invertir en la compra de sillas especiales	6.00	8.00
Realizar un estudio para verificar prioridades para la entrega de sillas	5.00	5.00
Realizar programación de alquiler de sillas para sectores de clases b y c	20.00	20.00
Realizar capacitación para el uso correcto de sillas especiales	10.00	10.00
TOTAL	67.00	83.00

Fuente: Propia
Elaboración: Propia

2.7.4. Problema:

La mayoría de la población con discapacidad, siente que por problemas de discapacidad no pueden conseguir trabajo.

Objetivo: La municipalidad provincial debe realizar talleres para personas con discapacidad en los que ellos aprendan alguna habilidad que les sirva como medio de ganar dinero de forma independiente separando dichos talleres por el tipo de discapacidad: una persona que no puede caminar puede perfectamente aprender canto, tocar algún instrumento musical, dibujo y pintura, repostería, tejido, etc.

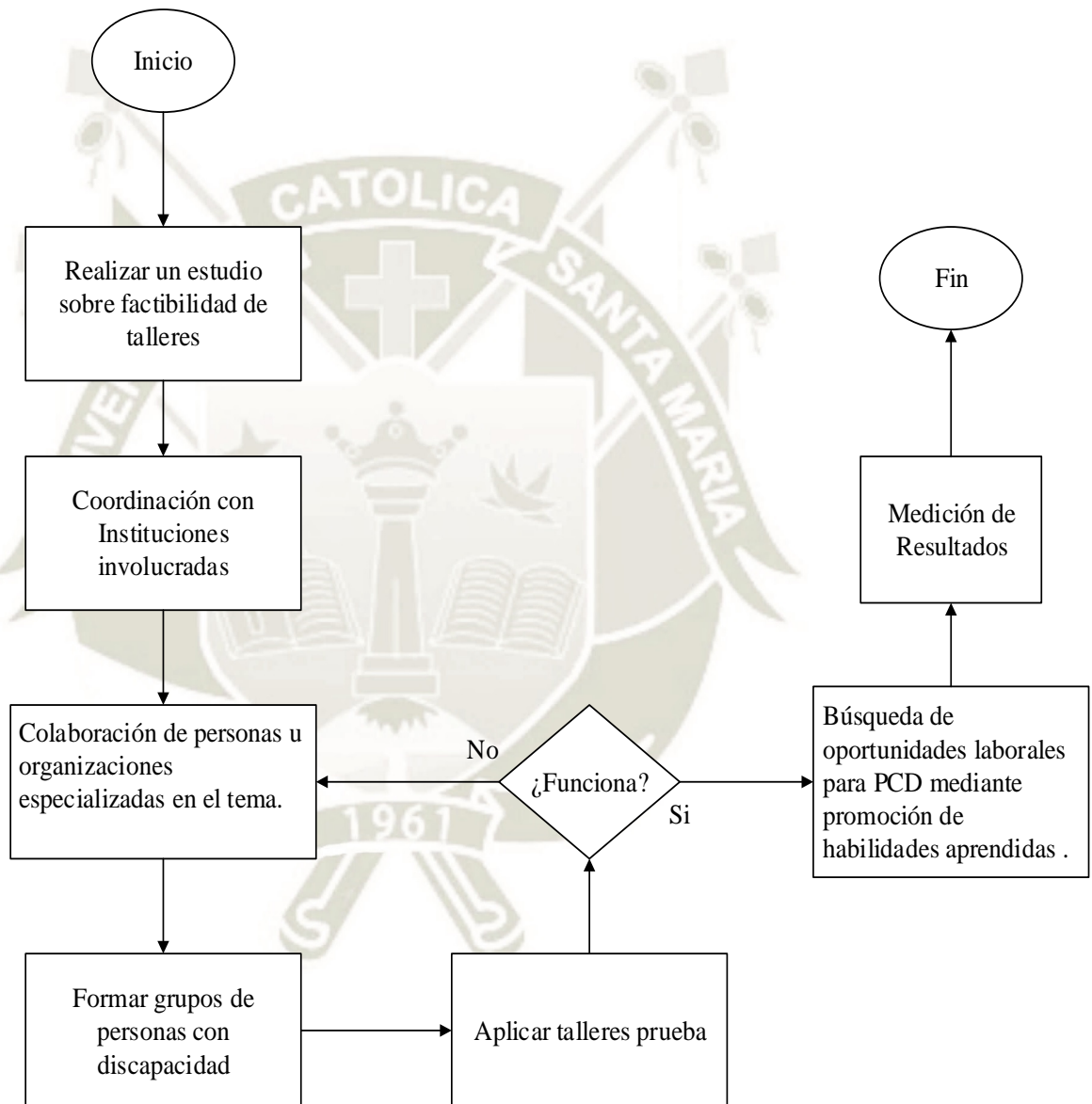
- Realizar un estudio sobre factibilidad de talleres
- Coordinar con instituciones involucradas.
- Colaboración de personas especializadas en el tema.
- Formar grupos de personas con discapacidad
- Aplicar talleres prueba.
- Búsqueda de oportunidades laborales para PCD mediante promoción de habilidades aprendidas
- Medición de resultados.



2.7.4.1. Diagrama de flujo

Figura N° 52:

Proceso De Factibilidad De Realización De Talleres Dirigidos A Población Con Discapacidad En La Ciudad De Arequipa



Fuente: Propia
Elaboración: Propia

2.7.4.2. Descripción de actividades

- Realizar un estudio sobre qué talleres se pueden habilitar para la población con discapacidad en la ciudad de Arequipa: determinar por lo menos dos talleres por cada tipo de discapacidad, por ejemplo:

Tabla N° 54:
Tipos De Discapacidad Y Talleres

TIPOS DE DISCAPACIDAD	TALLERES
Motriz Piernas	Tocar instrumentos, repostería, tejido, dibujo y pintura, canto.
Motriz Brazos	Canto, futbol, capacitación para trabajos en Call Center.
Discapacidad Auditiva	Dibujo y pintura, futbol, repostería, etc
Discapacidad Lingüística:	Talleres de cómputo, tejido, pintura, etc.
Discapacidad Mental:	Dependiendo nivel leve, moderado y grave

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- Coordinar con instituciones involucradas: Hacer una búsqueda de instituciones que den apoyo a las personas con discapacidad tales como ANPPERU, es la asociación nacional paralímpica del Perú, está organizado y dirigido por el comité paralímpico internacional (IPC) siendo este el órgano principal, su función es de organizar los juegos paralímpicos tiene a su mando más de 9 deportes para personas con discapacidad entre ellos:

Tabla N° 55:

Tipos De Deporte Para Discapacitados:

DEPORTES	Atletismo - Baloncesto En Silla De Ruedas - Goalbal
	Bádminton - Boccia - Judo
	Ciclismo - Futbol - Natación

Fuente: Propia
Elaboración: Propia

- Realizar plan estratégico para talleres, buscando colaboración de personas especializadas en el tema: La Municipalidad De Arequipa realiza talleres gratuitos de orientación para empleos. Con ayuda de la sub gerencia de promoción social y la oficina de atención a la persona con discapacidad (OMAPED, donde utilizan el teatro ubicado en Álvarez Thomas para este tipo de eventos, destacando la importancia de las oportunidades laborales haciendo hincapié en las destrezas y aporte que puede dar a las empresas.
- Formar grupos de personas con discapacidad quienes realmente buscan superarse y ser independientes económicamente. Así como ASPADIS, es la asociación de padres y familiares de niños, jóvenes y adultos con discapacidad en Arequipa.
- Aplicar talleres prueba. Si son un éxito continuar y mejorar si es un fracaso cambiar plan estratégico, talleres de manualidades. Repostería que incentiven la proyección económica independiente, para generar ingresos en sus familias, y su entorno personal.
- Promoción de habilidades aprendidas por personas con discapacidad para la búsqueda de oportunidades laborales., hacer un padrón de las personas que tuvieron mayor porcentaje, nota, y desenvolvimiento para poder ayudar y poner en la bolsa

de trabajo, y si alguna empresa desea contratar vea a la persona y sus capacidades.

- Medición de resultados: Se medirá los resultados a l verificar cuantas personas insertadas laboralmente han sido beneficiadas después de la capacitación de los cursos dados por la institución (OMAPED)

2.7.4.3. Cronogramas de actividades

Tabla N° 56:
Cronograma De Actividades

	Mes 1			Mes 2			Mes 3		
Realizar un estudio sobre factibilidad de talleres									
Coordinar con instituciones involucradas.									
Colaboración de personas especializadas en el tema									
Formar grupos de personas con discapacidad									
Aplicar talleres prueba									
Búsqueda de oportunidades laborales para PCD mediante promoción de habilidades aprendidas									
Medición de resultados									

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.4.4. Presupuesto de integración

A. Realizar un estudio sobre factibilidad de talleres

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Millar	1	1	12.00	12.00
TOTAL				12.00	12.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

B. Coordinar con instituciones involucradas.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Movilidad	Pasaje	3	2	1.00	6.00
TOTAL				1.00	6.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

C. Colaboración de personas especializadas en el tema.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Convenios	Becas	1	1	0.00	00.00
TOTAL				0.00	00.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

D. Formar grupos de personas con discapacidad

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Movilidad	Pasajes	2	2	1.00	4.00
TOTAL				1.00	4.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

E. Aplicar talleres prueba.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

F. Búsqueda de oportunidades laborales para PCD mediante promoción de habilidades aprendidas

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

G. Medición de resultados.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Cartas	Docena	1	1	7.00	7.00
TOTAL				7.00	7.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

H. Presupuesto integrado

Actividades	Costo Unitario	Costo Total
Realizar un estudio sobre factibilidad de talleres	12.00	12.00
Coordinar con instituciones involucradas.	1.00	6.00
Colaboración de personas especializadas en el tema.	0.00	0.00
Formar grupos de personas con discapacidad	1.00	4.00
Aplicar talleres prueba.	5.00	5.00
Búsqueda de oportunidades laborales para PCD mediante promoción de habilidades aprendidas	5.00	5.00
Medición de resultados.	7.00	7.00
TOTAL	31.00	39.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.5. Problema

Uno de los principales motivos por el que las personas con discapacidad no pudieron conseguir empleo es a causa de la discriminación.

Objetivo: Campañas de concientización en escuelas públicas, privadas, universidades y público en general para educar a la población que no tiene ningún tipo de discapacidad en cuanto al respeto que se les debe tener a las personas con discapacidad.

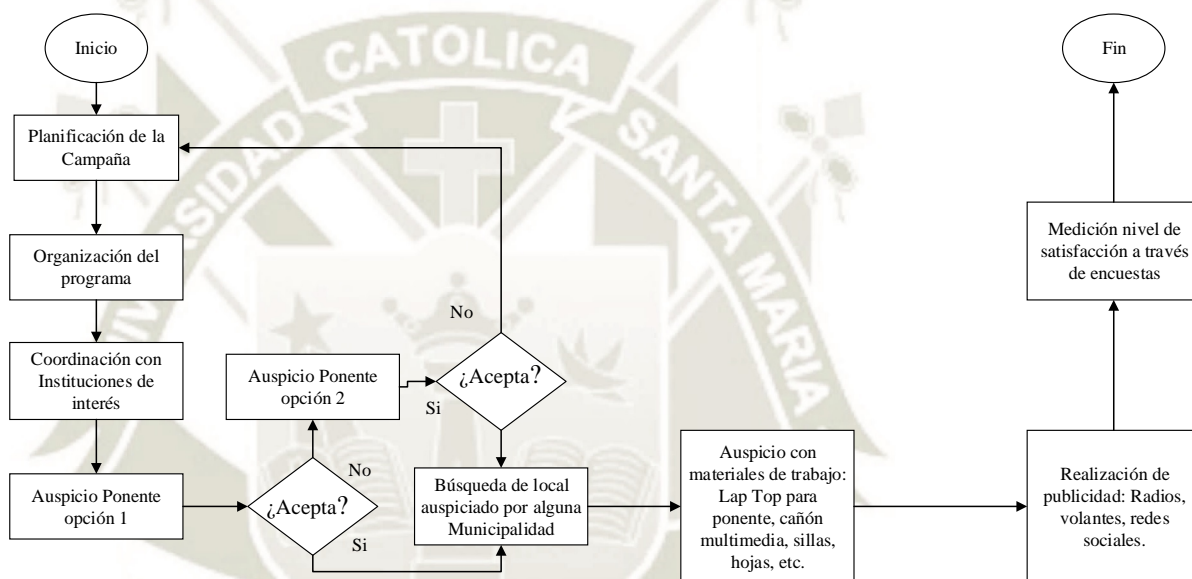
- Planificación de la campaña.
- Organización del programa.
- Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema.
- Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.
- Buscar un local donado por alguna municipalidad para la realización de dicha campaña.

- Buscar donaciones de material de trabajo.
- Publicidad.
- Medición de nivel de satisfacción.

2.7.5.1 Diagrama de flujo

Figura N° 53:

Proceso de: campañas de concientización a favor de las PCD en la ciudad de Arequipa



Fuente: Propia
Elaboración: Propia

2.7.5.2. Descripción de actividades

- **Planificación de la campaña:** La discriminación social a personas con discapacidad no es un problema ajeno, es un problema que afecta la estabilidad social, el balance de respeto y los derechos humanos de las personas, por eso esta campaña no solo se va dirigido a las personas con discapacidad para reforzar su autoestima, también a las personas que conviven y no son aun empáticos con este problema.
- **Organización del programa:** La organización del programa lo haría OMAPED con ayuda de CONADIS, realizar el programa de inicio a fin dando mensaje para las personas con discapacidad y las

personas que conviven con ellos que en sí no solo es la familia, somos todos.

- Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema: En el 2018 se realizó la campaña "CAPAZ" dirigida por el MINISTERIO DE LA PRODUCCION y apoyado por CONADIS, esta campaña fue de sensibilización promocionando un empleo digno y un adecuado modelo de gestión de trabajo.
- Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema: Los temas a recalcar en esta campaña sería, las buenas prácticas laborales, las buenas prácticas sociales, la importancia de la ley 29973
- Buscar un local donado por alguna municipalidad para la realización de dicha campaña: Los locales y auditorios de la municipalidad pueden ser opción para poder realizar la campaña sin utilizar mucho presupuesto.
- Buscar donaciones de material de trabajo: Lo que más se necesitaría es hojas de papel para que puedan tomar apuntes de frases o temas importantes.
- Publicidad: En la actualidad se puede compartir por medio de redes sociales, y algunos afiches.
- Medición de nivel de satisfacción: Se mide el nivel satisfacción de la persona asistente por medio de 3 encuestas y índices de satisfacción.

Pregunta 1: ¿Qué te gusto de esta campaña?

Pregunta 2: ¿Qué acción de hoy en adelante realizaras a favor de esta problemática?

Pregunta 3: ¿Qué idea podrías brindar para aportar al tema?

2.7.5.3 Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
Planificación de la campaña.												
Organización del programa												
Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema												
Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.												
Buscar un local donado por alguna municipalidad para la realización de dicha campaña												
Buscar donaciones de material de trabajo												
Publicidad.												
Medición de nivel de satisfacción												

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.5.4. Presupuesto de integración

A. Planificación de la campaña.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

B. Organización del programa.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

C. Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Cartas	Media docena	1	1	2.50	2.50
TOTAL				2.50	2.50

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

D. Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Transporte	Pasaje	1	2	1.00	4.00
TOTAL				1.00	4.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

E. Buscar un local donado por alguna municipalidad para la realización de dicha campaña.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Local	Ambiente	1	1	0.00	0.00
TOTAL				0.00	0.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

F. Buscar donaciones de material de trabajo.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Medio Ciento	1	1	0.00	0.00
Files	Medio ciento	1	1	0.00	0.00
TOTAL				0.00	0.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

G. Publicidad.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Folletos	Millar	1	1	20.00	20.00
TOTAL				20.00	20.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

H. Medición de nivel de satisfacción.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

I. Presupuesto integrado

Actividades	Costo Unitario	Costo Total
Planificación de la campaña	5.00	5.00
Organización del programa.	1.00	6.00
Colaboración de personas especializadas en el tema.	5.00	5.00
Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema	2.50	2.50
Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.	1.00	4.00
Buscar un local donado por alguna municipalidad para la realización de dicha campaña.	0.00	0.00
Buscar donaciones de material de trabajo.	0.00	0.00
Publicidad	20.00	20.00
Medición de nivel de satisfacción.	5.00	5.00
TOTAL	39.50	47.50

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.6. Problema:

Algunos empleadores creen que las personas con discapacidad no son productivas para sus organizaciones

Objetivo: Dar a conocer a los empleadores mediante una campaña, las ventajas de contratar a personas con discapacidad, no son solo ventajas económicas si no la importancia de ayudar y cambiar la vida de una persona que puede aportar como cualquier otra persona “normal” a la organización donde se desenvuelva.

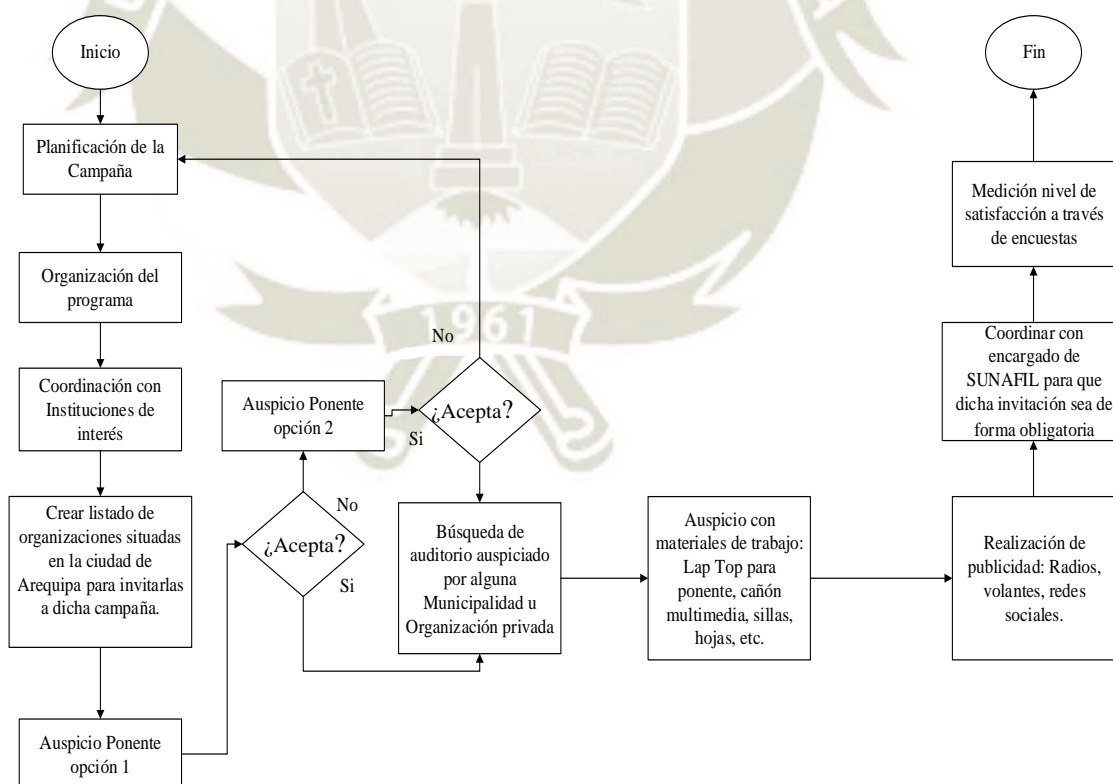
- Planificación de la campaña.
- Organización del programa.
- Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema.
- Crear listado de organizaciones situadas en la ciudad de Arequipa para invitarlas a dicha campaña.

- Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.
- Buscar un auditorio donado por alguna municipalidad o empresa para la realización de dicha campaña.
- Buscar donaciones de material de trabajo.
- Publicidad.
- Coordinar con encargado de SUNAFIL para que dicha invitación sea de forma obligatoria a personas responsables de contratar personal en las organizaciones.
- Medición de nivel de satisfacción.

2.7.6.1. Diagrama de flujo

Figura N° 54:

Proceso de: campaña de promoción de ventajas de contratación de PCD



Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.6.2. Descripción de actividades

- Planificación de la campaña: El Ministerio De Trabajo De Promoción Del Empleo (MTPE). Mediante diversas campañas ha inducido a la inserción laboral de las personas discapacitadas, hay un mayor enfoque en personas jóvenes mediante el programa jóvenes productivos en el 2017, 1900 jóvenes se pudieron insertar laboralmente después de haber sido capacitados en oficios técnicos.
- Organización del programa: En la organización se debe seleccionar a las instituciones que se pueden involucrar y comprometer en participar de esta campaña de orientación para demostrar el beneficio y ayuda al contratar personas con discapacidad.
- Tipo de ayuda: Económica, personal, social, familiar.
- Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema:

La principal institución que debería participar es el Ministerio De Trabajo, de la mano con CONADIS ya que estos son los promotores de la inclusión y oficialmente responsables del apoyo y resguardo de sus derechos.
- Crear listado de organizaciones situadas en la ciudad de Arequipa para invitarlas a dicha campaña: Con invitación a empresas públicas, como municipios, representantes de Egasa, Seal, Sedapar, así como representantes de empresas privadas que deseen colocar en sus negocios personas con discapacidad.
- Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema: Búsqueda de empresarios, representantes de instituciones y personas con discapacidad que laboren en empresas para dar a conocer como su vida cambio y como apoyan en su centro laboral.

➤ Buscar un auditorio donado por alguna municipalidad o empresa para la realización de dicha campaña: La posibilidad de hacer esta campaña se viene orientado en no gastar mucho presupuesto para poder albergar una cantidad prudente y que tenga impacto en las personas, por ello se solicitaría a la misma Municipalidad Provincial De Arequipa, la organización para brindar el coliseo de Álvarez Thomas o algún espacio del mismo recinto.

➤ Buscar donaciones de material de trabajo: el material de trabajo puedo proporcionar el mismo ministerio de trabajo con afiches, volantes, lapiceras así mismo CONADIS con su material.

➤ Publicidad: La publicidad se puede hacer mediante redes sociales, y también mediante un anuncio en la puerta del consejo provincial y en la oficina de OMAPED.

➤ Coordinar con encargado de SUNAFIL para que dicha invitación sea de forma obligatoria a personas responsables de contratar personal en las organizaciones.

Mediante una carta formal emitida de la oficina de OMAPED y respaldada por el alcalde de Arequipa se puede enviar una solicitud de participación a algún representante de la institución

➤ Medición de nivel de satisfacción: para llegar a ver cuánto impacto se generó en los empresarios, se puede hacer una pequeña encuesta haciendo tres preguntas claves:

➤ Preguntas claves:

Apreciación: ¿Qué le pareció la charla de hoy?

Concientización: ¿Contrataría personas con discapacidad?

Opinión personal ¿Qué capacidades, estudios, etc. Pedirías al contratar a una persona con discapacidad?

2.7.6.3. Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1			Mes 2			Mes 3		
Planificación de la campaña.	■	■	■	■	■	■			
Organización del programa			■	■	■	■	■	■	■
Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema			■	■	■	■	■	■	■
Crear listado de organizaciones situadas en la ciudad de Arequipa para invitarlas a dicha campaña			■	■	■	■			
Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema			■	■	■	■			
Buscar un auditorio donado por alguna municipalidad o empresa para la realización de dicha campaña			■	■	■	■			
Buscar donaciones de material de trabajo			■	■	■	■			
Publicidad.			■	■	■	■	■	■	■
Coordinar con encargado de SUNAFIL para que dicha invitación sea de forma obligatoria a personas responsables de contratar personal en las organizaciones.			■	■	■	■	■	■	■
Medición de nivel de satisfacción.			■	■	■	■	■	■	■

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.7.6.4. Presupuesto de Integración

A. Planificación de la campaña.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Hojas	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

B. Organización del programa.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Movilidad	Pasajes	1	4	1.00	4.00
TOTAL				1.00	4.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

C. Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Cartas	Docena	1	1	0.50	6.00
TOTAL				0.50	6.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

D. Crear listado de organizaciones situadas en la ciudad de Arequipa para invitarlas a dicha campaña.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Cartas	Docena	1	1	0.50	6.00
TOTAL				0.50	6.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

E. Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Invitación virtual-Internet	Hora	1	1	1.00	1.00
TOTAL				1.00	1.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

F. Buscar un auditorio donado por alguna municipalidad o empresa para la realización de dicha campaña.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Local	Ambiente	1	1	0.00	0.00
TOTAL				0.00	0.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

G. Buscar donaciones de material de trabajo.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Folder	Ciento	1	1	0.00	0.00
TOTAL				0.00	0.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

H. Publicidad.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Folletos	Millar	1	1	20.00	20.00
TOTAL				20.00	20.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- I. Coordinar con encargado de SUNAFIL para que dicha invitación sea de forma obligatoria a personas responsables de contratar personal en las organizaciones.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Invitación	Celular-minutos	1	1	0.00	0.00
TOTAL				0.00	0.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

- J. Medición de nivel de satisfacción.

Partida	Unidad	Cantidad	Frecuencia	Costo Unitario	Costo Total
Papelería	Ciento	1	1	5.00	5.00
TOTAL				5.00	5.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

K. Presupuesto integrado

Actividades	Costo Unitario	Costo Total
Planificación de la campaña	5.00	5.00
Organización del programa.	1.00	4.00
Coordinar con instituciones de apoyo de interés en el tema.	0.50	6.00
Crear listado de organizaciones situadas en la ciudad de Arequipa para invitarlas a dicha campaña.	0.50	6.00
Conseguir ponentes voluntarios especialistas en el tema.	1.00	1.00
Buscar un auditorio donado por alguna municipalidad o empresa para la realización de dicha campaña	0.00	0.00
Buscar donaciones de material de trabajo.	0.00	0.00
Publicidad.	20.00	20.00
Coordinar con encargado de SUNAFIL para que dicha invitación sea de forma obligatoria a personas responsables de contratar personal en las organizaciones.	0.00	0.00
Medición de nivel de satisfacción.	5.00	5.00
TOTAL	33.00	47.00

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.8. Presupuesto global para la implementación de la propuesta

Estrategia	Costo Unitario	Costo Total
Campaña de motivación y desarrollo personal.	57.00	69.00
Captar más fondos monetarios a través de donaciones tal como teletón, el cual es un éxito, pudiendo organizar algo parecido CONADIS para captar fondos especialmente para personas con discapacidad en Arequipa y de esta forma administrar y dirigir algunos cursos en las OMAPED de Arequipa, en consecuencia esta acción serviría para promocionar la labor de este grupo de personas con discapacidad, a los ojos de potenciales empresas que hacen reclutamiento de personal con habilidades especiales.	30.00	35.00
Realizar una propuesta Económica- Técnica dirigida alcalde provincial para que, de esta forma, pueda tomar cartas en el asunto, una solución es evaluar posibles donaciones de sillas de ruedas especiales e invertir en la compra de las mismas si es necesario, al mismo tiempo incentivando a la contratación de estas personas en puestos que sean realizables y aptos para ellos.	67.00	83.00
La municipalidad provincial debe realizar talleres para personas con discapacidad en los que ellos aprendan alguna habilidad que les sirva como medio de ganar dinero de forma independiente separando dichos talleres por el tipo de discapacidad: una persona que no puede caminar puede perfectamente aprender canto, tocar algún instrumento musical, dibujo y pintura, repostería, tejido, etc	31.00	39.00
Campañas de concientización en escuelas públicas, privadas, universidades y público en general para educar a la población que no tiene ningún tipo de discapacidad en cuanto al respeto que se les debe tener a las personas con discapacidad.	39.50	47.50
Dar a conocer a los empleadores mediante una campaña, las ventajas de contratar a personas con discapacidad, no son solo ventajas económicas si no la importancia de ayudar y cambiar la vida de una persona que puede aportar como cualquier otra persona “normal” a la organización donde se desenvuelva.	33.00	47.00
Costo Global	257.50	320.50

Fuente: Propia
Elaboración Propia

CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo al análisis de resultados, se concluye que la gestión de la OMAPED en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad es deficiente. De acuerdo a Infodisperu (2006), uno de los principales objetivos de la OMAPED para con las personas con discapacidad es “Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo de actividades que conduzcan a su plena inserción en la comunidad”. Dicha gestión es deficiente principalmente por dos razones: La falta de presupuesto por parte de la Municipalidad Provincial de Arequipa y la falta de una buena organización por parte del personal quienes no llevan un buen control de objetivos y resultados y sin ello es difícil demostrar el presupuesto real que la OMAPED necesita para dicho objetivo, teniendo así como resultado un número muy bajo de personas con discapacidad laborando.

SEGUNDA: De acuerdo a la identificación de los Programas Sociales que fomentan la OMAPED, existen instituciones como MIDIS y CONADIS que son instituciones que tienen muchos objetivos en común orientados a las personas con discapacidad, sin embargo, dichas instituciones no van de la mano.

TERCERA: Habiendo determinado el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad, de la Encuesta 2019, la mayoría de las personas encuestadas con discapacidad no tiene idea de lo que es una OMAPED, esta cifra es alarmante ya que se concluye que los planes de dicha institución para dar a conocer sus alternativas de ayuda no están llegando de forma correcta a las personas. Por otro lado, una gran parte de la población con discapacidad no recibe ningún tipo de información sobre oportunidades laborales.

Con estas dos cifras alarmantes se concluye que existe una deficiencia en la gestión de la OMAPED.

CUARTA Después analizar las condiciones que permiten el cumplimiento de la Ley 29973 de contratación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas, se concluye que dicha ley no se cumple.

Es lamentable que las organizaciones públicas, no cumplan con dicha ley, por supuesto existen excepciones, pero la ley es a nivel nacional tanto para organizaciones públicas y privadas, a pesar de que se brindan muchos beneficios a empleadores por contratar personas con discapacidad.

QUINTA Luego de identificar las personas con discapacidad que trabajan en las Instituciones Públicas y en qué condiciones, se llega a la conclusión de que del mínimo porcentaje de personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas, la mayoría de estas, no cuentan con la infraestructura adecuada para realizar sus actividades laborales diarias, lo que a pesar de las sanciones existentes, no se da a cabo de manera correcta.

SEXTA: Después de determinar los factores facilitadores y obstaculizadores de la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Arequipa, se concluye que el factor facilitador máximo, es que existe la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 29973 (Ley GPCD) y en los artículos 53, 54, 55 y 56 del Reglamento de la Ley PGCD, en donde existen un número elevado de beneficios para las personas con discapacidad. El máximo obstaculizador es la falta de cumplimiento de dicha ley.

RECOMENDACIONES:

- PRIMERA:** Se recomienda elaborar un plan adecuado que incluya necesidades y cifras exactas de qué le hace falta a dicha institución, proyecciones de presupuesto necesarios para así demostrar que el presupuesto actual es muy bajo para todas las actividades que la OMAPED quiere realizar. De igual forma el personal debe hacer uso de las herramientas que tiene y empezar a realizar registros eficientes que son necesarios para calificar no solo el cumplimiento de sus objetivos, si no también analizar sus falencias y mejorarlas.
- SEGUNDA:** Se recomienda una mejor comunicación en las instituciones involucradas en el sector de discapacidad, ya que éstas apuntan a un mismo objetivo que es el máximo beneficio para personas con discapacidad, al haber una coordinación eficiente entre las mismas, se lograrán mayores ventajas competitivas a favor de dichas personas.
- TERCERA:** Buscar la forma de dar a conocer la ayuda que la OMAPED ofrece a personas con discapacidad sin necesidad de un marketing costoso, como promociones a través de radio, tv, periódicos y no solo mediante su página web, ya que muchas personas con discapacidad no tienen acceso al internet.
- CUARTA:** La SUNAFIL, es la organización que puso mayor hincapié a la supervisión del cumplimiento de la Ley 29973 partir del 2016, siendo La Defensoría del Pueblo la institución que supervise el mismo cumplimiento de la ley a instituciones públicas, por lo que se recomienda que si dicha ley existe, debe haber una mayor exigencia por parte de la Defensoría del Pueblo, haciendo cumplir las sanciones por el incumplimiento de la Ley ya que es una infracción considerada “grave” y la sanción mínima es de 3 UIT hasta una máxima correspondiente a 50 UIT.
- QUINTA:** Uno de los problemas para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad es la falta de presupuesto, se recomienda hacer un esquema bien elaborado de necesidades para el área específica de OMAPED en el cual se detalle de manera técnica y económica las necesidades de las mismas.

SEXTA: El problema en el sector de discapacidad, no son las leyes, ya que las leyes a favor de la persona con discapacidad existen, y están bien elaboradas, se recomienda la promoción para lograr la correcta supervisión a instituciones públicas por el cumplimiento de objetivos, sanciones y ayudas que son destinadas a este grupo vulnerable



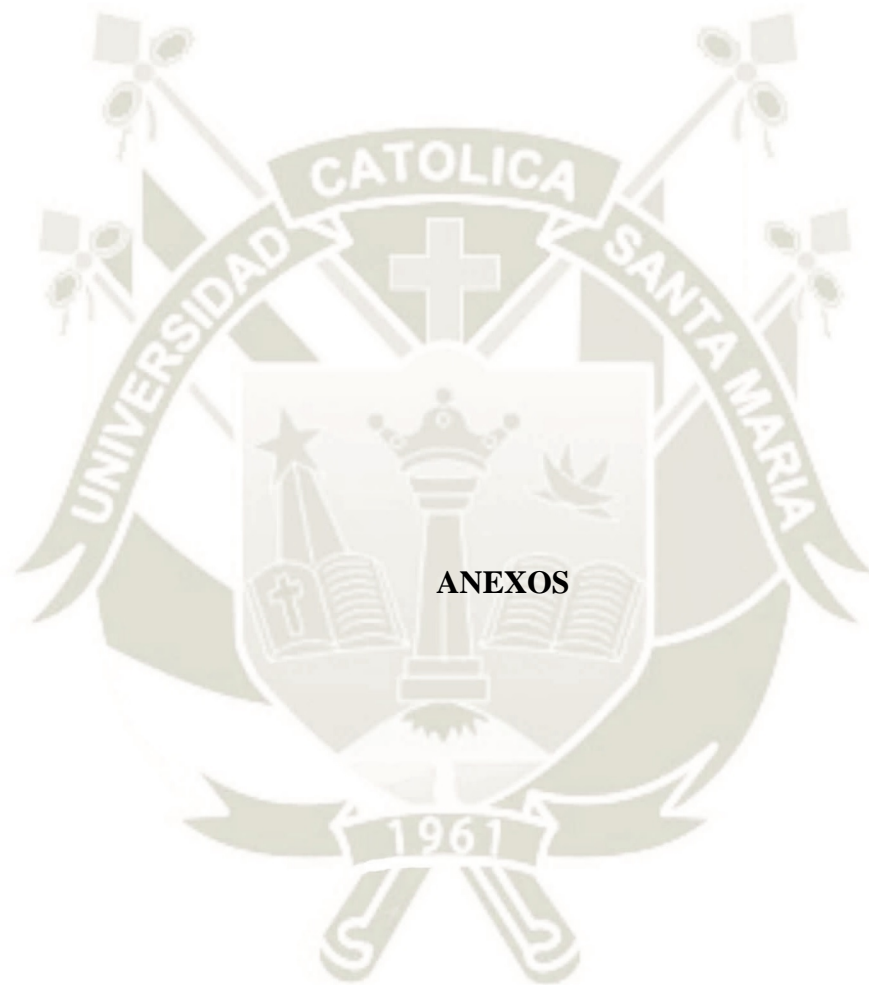
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

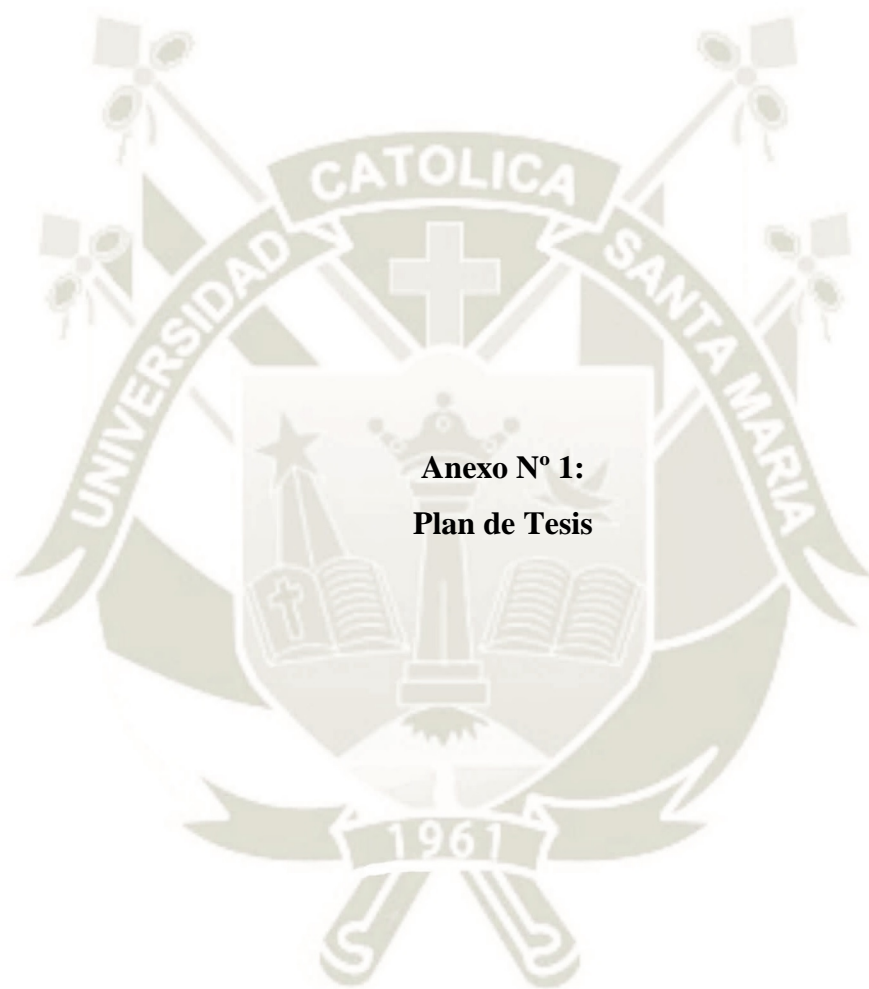
Libros:

- Adroher, S. (2004) Discapacidad e Integración: Familia Trabajo y Sociedad .Primera Edición .Comillas .Madrid, España p.212
- Congreso de la Republica. (2014). Ley General de la Persona con Discapacidad. Única Edición. Congreso General de la República. Lima, Perú. p. 1.
- Donoso, T. Figuera, M. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. Revista Electrónica de Investigación Psico Educativa.Vol 5. Barcelona, España. p. 108 - 109
- Fernández, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? Única Edición. Butlletí La Recerca. Barcelona, Madrid. p. 3 – 4
- López, F. (2002). El Análisis de Contenido como Método de Investigación. Cuarta Edición. Universidad de Huelva. Huelva, España. p. 170.
- Montero, C. (2003). Estrategias para facilitar la Inserción Laboral a personas con discapacidad. Primera Edición. Universidad Estatal San José, Costa Rica. p. 8 – 11
- Ortún, V. (2000). Gestión Pública. Primera Edición. Universidad Pompeu Fabra. Barcelona, España p.1-2.
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Primera edición. Grupo editorial Cinca. Madrid, España. p. 80 – 81.
- Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Primera Edición. D. R. Tepic, México. p. 18
- Tirado, M. (2007). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. Única Edición. Derecho & Sociedad. Lima, Perú. p. 115 – 117.
- Vásquez, E. (2006). Programas Sociales ¿De lucha contra la pobreza?: Casos Emblemáticos. Primera Edición. Nova Print S.A.C. Lima, Perú. p. 12

Websites:

- Contraloría General de la República (2008). Programas Sociales en el Perú. Única Edición. Lima, Perú. p. 23-24.
<http://www.midis.gob.pe/dgsye/evaluacion/documentos/ProgramassocialesenelPeru.ElEmentosparaunapropuestadesdeelcontrolgubernamental-ContraloriaGeneraldeRepublca.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012). Perú características de la población con discapacidad. Única Edición. Lima, Perú. p. 45.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf
- Infodis (2011). ¿QUÉ ES LA OMAPED? Única Edición. Lima, Perú.
<http://www.infodisperu.org/omaped.php>
- Martín, R. (2009). Análisis de Contenido. Única Edición. Estadística Comunicación. Ciudad Real, España. p. 6-7.
https://previa.uclm.es/profesorado/raulmmartin/Estadistica_Comunicacion/AN%C3%81LISIS%20DE%20CONTENIDO.pdf
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Única Edición. Revista de la Cepal. Santiago, Chile. p. 61.
www.oei.es/historico/etp/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf





Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial



ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE AREQUIPA, 2014-2018

**Proyecto de Tesis presentada por las
Bachiller:**

Acuña Cruz, Marjorie Ivonne

Cáceres Abril, Yuly Fabiola

Para optar el título profesional de:

Ingeniero Comercial en la especialidad de
Economía

Asesor: Mgter. Gambeta Paredes, Bruno

Arequipa - Perú

2018

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Problema

¿De qué manera se encuentra determinada la gestión de la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018?

1.2. Descripción

Los programas sociales de inserción laboral son fomentados por el ministerio de trabajo y se han enfocado en los últimos 3 años a mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social.

En el año 2012 la población desempleada con discapacidad ascendió a 38 mil 210 personas con una tasa de desempleo de 12.1% siendo esta mayor en las mujeres con un 13.9%, respecto a la tasa registrada por los hombres 11.1% (Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano ,2012).

Según datos aportados por la encuesta de discapacidad 2012 y la encuesta nacional de hogares en el 2014, hay 134,000 peruanos que padecen discapacidad severa y viven en estado de pobreza extrema, esto se debe a que la sociedad no está preparada a cobijar de forma apropiada a este sector de la población. (INEI, 2014)

Arequipa, es una de las ciudades con mayor porcentaje de población con discapacidad teniendo un porcentaje de 6.6%, ocupando el segundo lugar a nivel nacional. La inserción laboral ayuda a desarrollar y fortalecer las competencias a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral generando un bien común en la familia peruana y el respectivo progreso para todos.

En Arequipa, las personas jóvenes en edad de trabajar representan el 34.4% de la PEA Regional siendo un total de 315 642 jóvenes. Los cuales pueden estar estudiando, inactivos, o trabajando. Aquellos que realmente trabajan o

buscan empleo activamente, que se conoce como Población Económicamente Activa (PEA), son el 62% de jóvenes que efectivamente se encuentran participando en el mercado laboral De éstos, sólo el 46% se encuentra adecuadamente empleado, el 11% está desocupado y el 43%, subempleado: unos por horas, trabajando menos de 35 horas a la semana (13.9%) y otros por ingresos porque perciben salarios por debajo del mínimo (29%), es por ello que se realizó el Plan regional de empleo juvenil 2011 – 2014 siendo su propósito la inserción laboral con empleo decente y productivo de los y las jóvenes de Arequipa (Plan Regional de Gobierno Juvenil, 2014)

1.2.1. Campo, Área y Línea

- a. Campo: Ciencias Económico – Administrativas
- b. Área: Ingeniería Comercial
- c. Línea: Economía

1.2.2. Tipo de problema

El presente trabajo de investigación es de tipo Descriptivo porque describirá cual es la relación entre inserción laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas, así como la gestión de la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa, cómo ésta realiza y promueve programas de inserción laboral para estas personas.

El presente trabajo es de tipo Explicativo por que se explicará el conjunto de datos y estadísticas obtenidas sobre el análisis de la relación entre la inserción laboral de las personas con discapacidad y la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa.

1.2.2. Variables

- Análisis de Variables
- Variable Dependiente: Inserción Laboral.
- Variable Independiente: Gestión de la OMAPED de la Municipalidad provincial de Arequipa
- Operacionalización de Variables:



VARIABLES	SUB-VARIABLE	INDICADORES	MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE: INSERCIÓN LABORAL	Nivel	Tasa efectiva de inserción laboral por OMAPED: N° de personas discapacitadas que trabajan gracias OMAPED / N° total de discapacitados encuestados)*100.	Fuente secundaria y Fuente primaria
		Tasa de inserción temporal: N° de personas discapacitadas que trabajan con un contrato temporal / N° total de discapacitados encuestados)*100.	
		Índice de inserción laboral de personas discapacitadas en el sector público: N° de personas discapacitadas que trabajan / N° total de discapacitados encuestados)*100.	
	Composición de Personas	% de personas discapacitadas que acceden a programas sociales de inserción laboral: N° de personas que acceden a los programas sociales / total de personas discapacitadas en Arequipa)*100.	
		% de personas discapacitadas trabajando: (total de personas discapacitadas laborando / total de personas discapacitadas en Arequipa)*100.	
Satisfacción	Grado de satisfacción: suma de los valores – N° de discapacitados / total discapacitados.		

Fuente: Propia
Elaboración: Propia

VARIABLES	SUB-VARIABLE	INDICADORES	MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE LA OMAPED	Satisfacción	Calidad y satisfacción de las personas con discapacidad: porcentaje de aprobación encuesta de opinión a los encuestados.	Fuente secundaria y Fuente primaria
	Personas discapacitadas	% de personas que asisten a los Programas.	
		% de personas discapacitadas que laboran gracias a un programa de inserción laboral.	
	Antigüedad	Nº de años de antigüedad de OMAPED de la Municipalidad Provincial de Arequipa de la Municipalidad provincial de Arequipa	
	Instituciones que cumplen ley	Índice de cumplimiento: Nº de Instituciones Públicas que cumplen con contratar personas con discapacidad / total de instituciones públicas.	
Inversión y Gasto	Variación de inversión y gasto en programas sociales de un año al otro		

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

1.2.3. Interrogantes Básicas

- ¿Cuáles son los programas sociales dentro de OMAPED de la Municipalidad provincial de Arequipa que fomentan la inclusión social de personas con discapacidad?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de las personas discapacitadas con los programas sociales?
- ¿Las instituciones públicas cumplen con la contratación de personas con discapacidad de acuerdo a la ley 29973?
- ¿Cuántas son las personas discapacitadas que laboran en las instituciones públicas y en qué condiciones?
- ¿Cuáles son los factores facilitadores u obstaculizadores de la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Arequipa?
- ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de las personas con discapacidad?

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación es un tema de actualidad, que merece el interés no solo regional si no nacional, ya que analizando la gestión de la OMAPED, se puede llegar a la conclusión de si dicha gestión se lleva a cabo de una manera eficiente y si es útil en nuestra ciudad para la inserción laboral en de personas con discapacidad lo que repercute directamente en nuestra economía. La realización de la investigación se justifica por las siguientes razones.

1.3.1. Económico

Uno de los mayores colectivos con mayor riesgo de exclusión laboral son las personas con discapacidad y son los que sufren una brecha salarial importante, fuera de los programas sociales el ministerio de trabajo es muy difícil su ingreso a instituciones privadas y hasta públicas ya que no cumplen con la Ley 29973 que obliga a las entidades públicas a contratar a personas con

discapacidad en una proporción no menor al 5% de la totalidad de su personal así mismo, las empresas privadas con más de 50 trabajadores deberán contratar en un porcentaje no inferior de 3%, registrados en la planilla electrónica.

1.3.2. Social

Las instituciones públicas deberían impulsar más el tener una política socialmente responsable de inclusión que tendrá un efecto positivo favoreciendo el acceso de las personas con habilidades especiales a encontrar un trabajo digno, al no ser discriminados, obteniendo igualdad de oportunidades, para que puedan ser valoradas sus capacidades, aptitudes y las ganas de superación.

Las empresas al integrar a planilla a personas con discapacidad ayudan a promover pobre y necesaria cultura de diversidad e inserción laboral, ayudando a favorecer la autonomía y completa integración social de este colectivo, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia económica, haciéndolos sentir útiles. Solo el 15% de personas con discapacidad en el Perú tiene trabajo y esto se debe a la discriminación y las carencias de accesibilidad en los lugares de trabajo o estudio (Tulio Obregón).

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Realizar un análisis de la gestión de la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa para el periodo 2014-2018

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los Programas Sociales que fomentan la OMAPED a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Determinar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad con los Programas Sociales.
- Analizar las condiciones que permiten el cumplimiento de la Ley 29973 de contratación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas.
- Identificar las personas con discapacidad que trabajan en las Instituciones Públicas y en qué condiciones.
- Determinar los factores facilitadores y obstaculizadores de la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Arequipa.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Análisis

1.5.1.1. Definición

De acuerdo a lo descrito por López. (2002, p. 170), el término “análisis” inicia su terminología en el lenguaje griego “analysis” lo que significa disolver, al mismo tiempo “analysein” que significa desanudar, desencadenar. Por otro lado, el Diccionario de la Real Academia Española (edición 1992) precisa la palabra “análisis” en primer lugar como diferenciación y segregación de las piezas en un todo para poder determinar y comprender sus fundamentos y componentes; luego, en segundo lugar hallamos que es la “prueba” que se realiza de un documento, apunte o de algún otro artículo de aprendizaje culto.

En este caso, en diversos diccionarios preguntados, se mencionan diversas clases de análisis: Matemáticos, financieros, ambientales, etc. No obstante, una mayor parte no involucra a lo particular de las ciencias sociales. Sin embargo, de acuerdo a diversos autores, se examina el análisis como el proceso de fragmentar de una totalidad en fracciones.

1.5.1.2. Procesos

El libro de Fernández (2006, p. 3 – 4), explica minuciosamente los puntos claves para realizar un análisis cuantitativo, los puntos importantes son:

- Conseguir los datos: Mediante la búsqueda metódica de apuntes de campo, de la adquisición de escritos de variada naturaleza, también se toma en cuenta diálogos, audiencias, discursos o grupos de debate.
- Apropiar, reproducir y clasificar la indagación: La apropiación de las indagaciones se realiza mediante diferentes formas. Especialmente, para diálogos o grupos de debate, mediante algún medio electrónico (grabación en audios o videos o digitalmente). Para la cuestión de casos donde es necesario mirar, debemos utilizar otro medio electrónico (grabación de videos) o apuntes en hojas de papel percibidas por la persona que hace la investigación. Para información en físico, se realiza mediante el acopio de elementos únicos, o a través de copias. Por último para el caso de apuntes de campo, mediante la nota en hojas de papel de forma manuscrita.
- Compilar los datos: Compilar es la forma por la que se unen los datos conseguidos y luego se diferencian en clases que se centran en opiniones, criterios o asuntos parecidos revelados por la persona que realiza la investigación, o los procesos o pasos comprendidos en la

compilación. La codificación se trata de una rotulación que posibilita acceder a los datos de descripción obtenidos mientras se realiza la averiguación. Dicho de otra forma, son un conjunto de códigos que son utilizados para reconocer o señalar los datos determinados en un escrito. Dicha codificación está junto a partes de escritos de diversa dimensión: palabras, textos o párrafos completos.

También pueden ser palabras o cifras, lo que la persona que realiza la investigación halle más sencillo de recordar y de adaptar. Por otro lado, hay la posibilidad de que puede adaptarse como una codificación evidente o de mayor dificultad (como por ejemplo una metáfora). La codificación es utilizada para rescatar y estructurar el escrito mencionado.

En el horizonte de estructurar, es elemental utilizar algún tipo de procedimiento o metodología para clasificar estas diferentes partes de escritos, de tal forma que la persona que realiza la investigación pueda acceder de forma inmediata, separar y asociar las partes que tienen relación a una interrogante de indagación, hipótesis o cuestionario en especial.

- Incorporar la averiguación: Enlazar las clases obtenidas en el proceso previo, unas con otras y junto con los principios de teoría de la averiguación. El procedimiento que consiste en codificar, selecciona los apuntes o la averiguación para ser clasificadas entre ideas, criterios, sucesos o asuntos. El codificar permite obligar a la persona que realiza la investigación a darse cuenta de cada especificación, de cada uno de los escritos, para así, decretar en que está ayudando dicho análisis. Cuando al fin hayan sido descubiertos estos criterios y asuntos particulares, tienen que guardar relación unos con otros para que así se pueda realizar una demostración completa. Pensando en apuntes, se debe seguir un desarrollo que

consiste en dos etapas. En primera instancia, la información obtenida se observa, estudia y confronta dentro de cada clase. Seguidamente, se realiza una comparación con la información en diversas clases tratando de encontrar el enlace que existe entre ellos.

1.5.1.3. Pasos

Considerando que Martín (2009, p. 6 - 7), establece y estudia las principales pautas las cuales se presentan a continuación:

- a) La primera pauta para realizar el análisis es el de explicar las variables, sin embargo, al mismo tiempo, cada variable puede estar compuesta por clases.
- b) La segunda pauta en el análisis consiste en demostrar el proceso de clases que van a ser utilizadas en cada una de las variables. El régimen cuantitativo de componentes simbólicos, necesita de la determinación precisa de la unidad de medición, sin embargo el proceso de clases que se componen con dichas variables no necesita únicamente de la unidad de medición, sino incluso de la presencia de correlación existente en los tipos.
- c) La tercera pauta en el análisis consiste en emplear diversos métodos de medida convenientes. El propósito de análisis es de acomodarse al argumento experimental que se está estudiando. (Un ejemplo es acomodar el tipo de interrogatorio a las clases socio – culturales a las que van designados.
- d) El proceso más importante de la parte cuantitativa es el cálculo de cifras clasificadas en cualquier proceso de relación.
- e) Proceso de la información. (Puede ser de forma cuantitativa o cualitativa).
- f) Generación de conclusiones.

1.5.2. Gestión

1.5.2.1. Definición

Según Ortún, (2000, p. 1-2), El concepto de gestión se define como un conjunto de disciplinas. Se le puede considerar en dos formas: En la práctica y en la disciplina. La gestión pública, desempeña un papel muy importante en la economía, ya que proviene del lado público. La gestión algunas veces puede satisfacer objetivos sociales superiores al de la eficiencia. De esta forma se puede definir como Gestión Pública como El acto de dos hogares con restricciones moderadas, con carencia de estímulos personales a través de dos conjuntos de acciones: Inclusión de sistemas de competencia y el uso de métodos de gestión respectivamente.

1.5.2.2. Características

Los aspectos más importantes para lograr una buena gestión es tener presente y claro la siguiente pregunta ¿Qué es gestionar? a esto le responderemos que gestionar es hacer un adecuado manejo de los recursos de las que se encuentran en cada organización o empresa; es conveniente hacer la siguiente pregunta ¿ Por qué son importantes los recursos para lograr los objetivos ? se debe realizar un acertado empleo y manipulación de los factores que brinda la empresa logrando un liderazgo en la organización del trabajo , cuando hay una buena gestión se toma mayor importancia en el la contratación del personal reflexionando sobre las horas de trabajo , las condiciones , las responsabilidades, cuales son las tareas no apropiadas y la apropiadas , Los recursos que se logren obtener y conseguir es debido a los convenios , tratos y acuerdos con diferentes organizaciones e instituciones que se relacionan , la gestión

tiene diversos estilos todas guiadas bajo la toma de liderazgo y es mediante ello que se reorganizan de acuerdo al contexto de esta forma se solucionan los problemas y se logra alcanzar

Es importante saber que todos los seres humanos realizamos gestiones en el día a día, un ejemplo es al realizar un trámite en el banco, al comprar o vender cosas, al pedir un préstamo analizamos las tasas de interés los periodos de pago, al buscar un trabajo

El termino gestionar significa desarrollar operaciones, hechos que se deben realizar para resolver los inconvenientes que se presentan a lo largo de la gestión y de esta manera lograr satisfacer las necesidades y demandas que se propone cada persona , organización e institución , y constituir vínculos con los interpretes sociales. De acuerdo a Ortún, la gestión distingue diversas formas:

- Instauración y conservación de un mecanismo laboral, en el que las personas puedan trabajar en conjunto y donde logren desempeñar diversas tareas, deseos o propósitos.
- Lograr que los objetivos se realicen por medio de los individuos.
- Organizar y alentar a los individuos de dicha institución u organismo, para lograr propósitos.

1.5.4. OMAPED

1.5.4.1 Definición.

Según La OMAPED es la Oficina Municipal de Atención a la persona con Discapacidad, se encarga de atender y brindar su servicio a personas con discapacidad que pertenecen a la misma zona donde se encuentra la OMAPED. En dicha oficina, hombres y mujeres serán capaces de inscribirse y de esta forma accederán a información sobre organismos que invitan a servicios para personas con múltiples tipos de discapacidad, así

mismo obtendrán información acerca de acciones que la municipalidad ejecuta destinadas a dichas personas.

Las personas encargadas de la Gubernatura local, poseen el compromiso de cuidar por la tranquilidad y comodidad de sus vecinos. Debido a esto, tienen la obligación de favorecer y simplificar el correcto convivir entre las carencias de las personas con discapacidad y los organismos que brindan servicios, fomentando de esta forma su unificación.

1.5.4.2. Características.

De acuerdo a Ordaz y Saldaña, (2005, p. 29 – 31), se precisa que en los programas sociales se debe determinar el tiempo porque es un factor para que se use para medir los resultados y acciones, por ello es limitado se presentan diferentes dimensiones de los programas para que puedan ser ejecutados sin problemas y con un estudio técnico adecuado.

Existen criterios para cada tipo de programa entre ellos está el programa protector, su principal objetivo es disminuir la variación y la desorientación del talento e inteligencia de esta manera se selecciona a los ciudadanos escogidos según sus características y sus variantes internas y externas como la crisis económica, el recorte de personal , enfermedades , desastres en la naturaleza entre otros.

El programa conduce a las personas adolescentes, jóvenes y personas de edad que por sus propios medios le es difícil o complicado poder entrar en una capacitación de educación y el adquirir créditos bancarios debido a sus condiciones, está comprobado que las personas con discapacidad viven en extrema pobreza y por sus condiciones físicas y económicas no llegan al desarrollo profesional, sin tener los beneficios y favorecimientos como los tienen las demás personas , estos son los programas habilitadores que buscan las oportunidades para explotar las cualidades , aptitudes .

Estos programas tienen una formulación inteligente en la cual su incremento económico es a base de una táctica en base a lo económico o las oportunidades de mercado que se presentan en la sociedad constantemente, buscando sectores que aún no hayan sido explotados o descubiertos, satisfaciendo una necesidad en las personas entrando al sector de turismo, de agricultura, minería, entre otros, por esa razón se entiende que a diferencia de los programas habilitadores los programas protectores se fortalecen en los tiempos críticos de la economía social como son la recesión, la inflación está sustentada y basada en políticas económicas que son todo lo contrario a lo que normalmente se realiza o ejecuta.

Los programas se fundamentan en escoger adecuadamente a los ciudadanos finales los cuales serán favorecidos por las acciones que se desarrollaran cada uno de los programas, todos los programas tienen objetivos diferentes y variados perfiles de grupos de personas, por esta razón el efecto que se produzca causara cambios en los escenarios sociales, económicos y personales. Hay una clasificación en la que su tarea es disminuir la pérdida del valor de las propiedades y de las cualidades prioritarias para el ser humano en donde su efecto se nota en la entrada de dinero en su economía.

De acuerdo a lo señalado anteriormente los programas habilitadores tienen y producen un choque en la entrada de dinero que puede llegar a ser de una manera alusiva o evidente ambos se desarrollan en un entorno de la productividad, el adquirir créditos bancarios, y así tener más posibilidad de encontrar un trabajo digno y con una remuneración adecuada, de esta forma se encuentra más opciones de vacantes de empleo y a la oferta-demanda del mercado laboral.

Los programas tienen diferentes principios para escoger y determinar a las personas favorecidas se promueve de manera en que su esencia está acorde de las acciones que se realiza o propósitos establecidos un ejemplo de ello es el enfoque a los

niños que padecen de anemia, a la miseria que viven y a causa de ello hay enfermedades, al aumento de adolescentes embarazadas, la cantidad de hijos que nacen en condiciones de pobreza entre otros, por eso se clasifican según cada programa.

En las regiones de extrema miseria y necesidad en donde la pobreza se muestra en todos lados y se debe centrar según el territorio viendo dos enfoques el costo que genera la ayuda brindada a los más necesitados y cuan productiva es, su alcance en la población elegida, se toma en cuenta a toda la población desde los recién nacidos, que sufren de males virales y son intervenidos o tratados desde muy pequeños en los hospitales del lugar en donde no cuentan con los instrumentos, materiales aptos para el buen desempeño y cobertura de la población rural, también en los niños más grandes en que normalmente sufren y padecen de enfermedades del estómago producto de la mala higiene y poca cultura de salud, las madres gestantes que no están adecuadamente alimentadas, el índice de alfabetismo en estas zonas rurales es preocupante debido a que no les da la importancia necesaria, en algunos casos es mejor actuar mediante el proceso de no agrupar a la población, si no hacerlo individual de esta forma es más apto y competente.

En el Perú y en algunos países de Latinoamérica se utilizan los programas de una manera distinta en donde se desarrolla la participación de las regiones, comunidades, poblado, etc. en donde se desarrolla y aplica la capacitación, educación, enseñándoles sus derechos a toda la población habitante, en donde los especialistas tienen que llegar mediante actividades que les brinde confianza a los lugareños y estudiar los diversos casos y problemática en la que viven y se desenvuelven para poder ayudarlos.

Las tareas que realiza el OMAPED es el concientizar, sensibilizar, el fomentar reflexión sobre el obstáculo que es la condición de la discapacidad, para fomentar y desarrollar una

formación de derechos, en donde desarrollan quehaceres en la administración de la municipalidad.

La población deben percatarse de las personas que están a su alrededor y entender a los vecinos con discapacidad no solo para enterarse de cuantos son, si no para ayudarlos en sus problemas cotidianos.

Supervisar, orientar y poder proteger a las personas con discapacidad y desarrollar una serie de pasos para apoyar a los discapacitados.

Se debe promover la ayuda de las personas con discapacidad y realizar tareas de integración e inserción en la sociedad.

1.5.4.3. Metodología

Vásquez (2006, p. 12) toma como idea central que en los programas sociales es indispensable alcanzar y destacar ciertas situaciones en un periodo determinado, está conformado con regímenes de regulación sobre sistemas económicos, requerimientos del hombre, situaciones burócratas entre otros. A lo largo de los años los programas sociales tuvieron diferentes momentos, etapas, trayectos que marcaron la historia, uno de los primeros momentos se desarrolló en los años ochenta, otro momento en la historia de los programas sociales fue en los años 90 y el último y actual se dieron a partir del año 2000 hasta la fecha.

El primer tramo de los programas sociales se desarrolló en intervalos de organización y maximización del desempeño de los funcionarios, el cual se encontró colmado por un grupo de personas que eran integrantes de la presidencia, sin tener un instintivo sobre si poseían educación técnica o no, por otra parte se emplearon técnicas comunes y extraordinarias de origen mundial para el desarrollo y potencial de los organismos.

El tramo segundo se determinó por la transformación notable en términos económicos en el cual, se demostró que se elevó

elocuentemente en términos y aspectos económicos poseyendo una cantidad desmesurada de dinero.

Se desarrolló un sistema de ejecución de procedimiento en el que se creó etapas, cambios de interacción favorables con el propósito de lograr disminuir el dispendio que se aplica en el área administrativa, obteniendo capacidades efectivas y eficaces favorables, atribuyendo a conseguir confiables y calidad de empresas de terceros para la ejecución de servicios sociales, como es el caso de algunas instituciones como las ONG`S y de diversas empresas.

Los programas tienen algunos defectos de origen en donde el progreso en la calidad y productividad de las personas ,las cuales no son tomadas en cuenta ni valoradas debido a que la corrupción y los beneficios de pertenecer a un grupo,sindicato , grupo político pesa más que un buen profesional.

Se determinó a los programas por periodos de tiempo, el primer periodo empleo en los años 80 , el segundo periodo comenzó en los años 90 , y los programas sociales recientes que se presentaron en el año a comienzos del siglo veinte, tiene regímenes de organización como lo son el capital humano, financieros , actos y resoluciones.

1.5.5. Inserción Laboral

1.5.5.1. Definición

De acuerdo a lo escrito por Pelayo (2012, p. 18) en donde explica que la Inserción Laboral es el desarrollo global en el cual participan diferentes elementos o componentes para lograr su ejecución, desde las particularidades que poseen los individuos y las oportunidades que brindan los mercados laborales produciendo una confluencia efectiva entre el empleo y la ocupación.

El empleo hace referencia a la posibilidad de inserción laboral a través de particularidades que poseen los individuos que están en busca de un puesto laboral. Otra explicación hace referencia al empleo como “La oportunidad que poseen los trabajadores para adherirse a alguna vacante laboral que cubra con sus perspectivas, necesidades, educación profesional y su experiencia laboral”. Por otro lado, la ocupación realiza alusión a la posibilidad de inserción dependiendo de las posibilidades en el mercado laboral. En conclusión, el empleo está enfocado en los individuos y cómo éstos aprenden y la ocupación está relacionada en sí, con el entorno.

De acuerdo al concepto desarrollado por Weller (2007, p. 61), establece que Las variaciones económicas sociales y culturas de los últimos tiempos han transformado el panorama de muchos jóvenes, la inserción laboral continúa siendo un tema importante y trascendental desde la juventud hasta la adultez y también como fuente de motivación propia o particular.

No obstante, según las cifras económicas y laborales, éstas no han ayudado a la inserción de jóvenes del país en el ámbito laboral, y es un tema preocupante a la mejora de mercado laboral de América Latina.

Según lo mencionado por Adroher (2004, p. 212) debido al poco interés puesto del sector público en los años anteriores creo una brecha de desempleo en las personas con discapacidad lo cual género, pobreza extrema, marginación entre otros, las personas con discapacidad han estado lucidos de la realidad, las acciones que realizaban, como los proyectos, ayudas entre otros que se desarrollan en favor de ellos, lo cual demoro y no tuvieron consecuencias.

Se necesita que realicen las acciones, ayudas y programas determinando un plazo y que no pase de ese plazo, que sean más correctos, firmes y que no solo queden en hojas, que sean programas y acciones que se lleguen a realizar, hay mucho

desempleo en personas con discapacidad, se requiere mayor apoyo e interés de las empresas.

1.5.5.2. Características

Visto y analizando la inserción laboral en el texto de Donoso (2007, p. 108 – 109) da a conocer su pensamiento en relación a la participación conducida a la inserción de personas jóvenes y adultas se hace indispensable inscribir una sucesiones que: a) Harán referencia en esta clase de dictamen de otros que se realizan dentro del medio educacional o con población pueril; b) distinguir el procedimiento y c) Encaminar el camino de los profesionales aludidos.

La determinación en la vida del adulto, consigue un aspecto totalmente distinto a las que se hayan logrado prender con anterioridad. La palabra que mejor hace referencia a la toma de determinaciones en el proceso del adulto es el de “vinculante”, bastante empleado en los términos legales, y aquí deducido como el convenio, acuerdo o pacto adquiridos y las peticiones que se logran o se proponen o proyectan para las personas cada de las determinaciones adquiridas.

El modelo de la edad es la inclinación o preferencia de considerar el comportamiento de una persona y apreciarlo para definirlo como correcto o incorrecto en cuanto al funcionamiento de las normas de sociedad para la edad señalada. El trayecto vital y profesional se amplía y modifica de una forma acelerada, la misma aceleración que se contempla en transformación, desarrollo y crecimiento de las profesiones o en las permutaciones sociales. Por esto, las mediciones del diagnóstico para infantes, el cual es importante que cuente con medios apropiados, deben ser progresivos o crecientes y de esta forma llegar a saber particularidades de la asociación referente a sus edades, para tenerlos en cuenta como conductor o piloto para el análisis o entendimiento, no se demuestra en el resultado con

personas adultas. Escalas de diagnósticos en la etapa de inserción y guía profesional.

El estudio por prueba e incorrección está concurrente en la etapa de estudio de forma genérica y se podría adherir de forma pareja al desenvolvimiento de la carrera, asimismo de demostrar que los grupos sociales otorgan a sus fallos y caídas demasiada atención, junto con una capacidad emotiva bastante alta. Incluir la importancia del desacierto en el resultado de guía profesional necesita una reconsideración de las fases que se emplearon en el mencionado examen.

En las etapas de formación, el resultado debería pretender agregarse conjuntamente en un proyecto en el que algunos criterios de lo mencionado quede relacionado a la etapa de formación. Suponga un curso de cultura en un grupo riesgoso como por ejemplo: Ex presidiarios, ex convictos o criminales; solicitar información para el estudio podría realizarse mediante la incorporación de labores incluidas en tareas curriculares, como la manifestación a través de notas o documentos escritos sobre sus vidas, sus puntos de vista importantes y débiles; características que luego se tomarán como indicadores para realizar estudios y obtener resultados. De igual forma, los estudios tienen que introducirse a la medida de lo posible a un proceso de formación.

La guía para la inclusión, y debido a esto el resultado, de éste, podría hacer desde la forma exacta donde habitan los seres humanos. La manifestación de dilemas de elección de formación ha de haberse preparado con anterioridad el entorno ambiental en el que ellas desarrollan ya que escasean de percepción para lograr hacer una participación en abstracto. Se debe tomar específica atención a los enlaces con la sociedad y otros participantes guías, implantadores o creadores, que participan en este entorno.

- ¿Cuáles son los elementos importantes para estudiar en cada situación precisa? El marco teórico señala las variantes

importantes del resultado que se debe tomar en consideración. En la extensión de este marco teórico se debe analizar los campos que deben incurrir en la inserción.

1.5.6. Personas con discapacidad. (PCD)

1.5.6.1. Definición.

Teniendo en cuenta lo formulado por Palacios (2008, p. 80 – 81) en donde narra y expresa sus conocimientos del modelos social de las personas con discapacidad en el cual una de las leyes españolas llamada LISMI que se denomina como la ley de Integración social de los Minusválidos la cual se decretó y se puso en funcionamiento en el año de 1982 y en la actualidad sigue siendo vigente y es materia de estudio , esta ley define a la persona con discapacidad como cualquier persona cuya oportunidad de incorporación pedagógica, profesional o mezcla en la sociedad, se encuentre reducida a manera de resultado de una insuficiencia probablemente persistente de carácter hereditario o adquirido en el tiempo de forma involuntaria, en el desenvolvimiento corporal o espiritual; conforme a esta interpretación, sus oportunidades de incorporación están reducidas como resultado de la complejidad en sus acciones; causando un impacto en la sociedad. Por decirlo de otra de otra manera, el hincapié se instala en el individuo y su “insuficiencia”, diferenciado en una singularidad anómala que obstaculiza al individuo elaborar funciones consideradas comunes.

Según los médicos la discapacidad consiste en la persona que tiene dificultades especiales para poder desenvolverse normalmente en la sociedad, en su vida diaria , es por ello que se genera diferentes programas y leyes en el Perú para que este grupa de personas puedan tener una inclusión social permanente y que se desenvuelvan con total normalidad, sin embargo ahora

más que nunca se puede ver que las personas discapacitadas poco a poco buscan un lugar en la sociedad, no todas las discapacidades son incurables, hay algunas que son tratadas mediante las rehabilitaciones y terapias para que en el proceso puede resultar un acontecimiento positivo.

Según el Congreso de la Republica. (2014, p.1) El Perú desarrollo una ley para las personas con discapacidad en donde según ellos la discapacidad no debe ser sinónimo de impedimento ni de frustración, ni debe de olvidarse los derechos y ni oportunidades que se les debe de brindar con el fin y propósito de lograr una inclusión completa y real en la sociedad debido a que se presentan diferentes muros y complicaciones que hacen que no se llegue a la inclusión esperada.

1.5.6.2. Características

El texto de Montero (2003, p. 8 – 11) desarrolla las estrategias de adaptación y juicio sobre las personas discapacitadas las cuales se caracterizan por que poseen diferentes defectos, fallas e imperfección intelectuales, debido a problemas cerebrales así también como tienen defectos en los sentidos, sin capacidad sensorial para desarrollarse en la sociedad

La ONU en el año de 1993 definió la discapacidad como un padecimiento físico , mental y sensorial los cuales necesitan mucho cuidado clínico , debido a que padecen de afecciones ,malestares ,defectos, las cuales pueden ser de manera estable, firme o de manera provisional o pasajero.

Las personas con discapacidad conforman un grupo importante en la sociedad, por lo tanto se debe de considerar como un índice de estudio importante, en los últimos años e significado y uso de discapacidad se ha ido olvidando y debilitando, sin prestar atención a las exigencias, urgencias de esta población, la sociedad limito la alegría de realizar sus actividades con normalidad y aún más importante el justo reclamo por sus

derechos y libertades elementales. Es necesario poder constatar que se cumplen los derechos de las personas con discapacidad y que se respeten sus derechos, que tengas facilidades de trabajo de educación sin ser discriminados, que puedan abordar todas las oportunidades que se ejecuten.

1.5.7. Institución Pública.

1.5.7.1. Definición.

Según el libro de Tirado (2007, p. 115 - 117) sobre el desarrollo y concepto de las instituciones públicas en el Perú, se define como Entidad Pública a toda organización que pertenece al Gobierno Peruano, con Personalidad Jurídica de derecho público, fundada por norma exprese en la cual se otorga o asigna facultad a través de la gestión de medios o bienes del Estado, para lograr complacer los requerimientos y prospectivas de los conjuntos sociales, y por lo tanto se encuentra ceñida al proceso de control, fiscalización y rendición de cuentas.

1.5.7.2. Características.

De acuerdo a Tirado (2007, p. 115 - 117) las principales características de las entidades públicas que son las siguientes:

- a) La determinación va de la mano con el grado normativo: La Directiva que va de la mano con “Entidad Pública” a todas aquellas normas que existen en el orden judicial de categoría mayor a la misma, ya que la explicación antes mencionada, no sería capaz de refutar o deformar y alterar normas de categoría legal o supra legal
- b) Se debe acordar de la Administración Gubernamental con personalidad jurídica de Derecho Público: Dicho componente, en el que diversas ocasiones, (una

particularidad de una Entidad Gubernamental), señala que esta debe constar de un fragmento de la Administración Gubernamental

- c) Consiste en un organismo fundado mediante una norma expresa: Este componente se adecua a la existencia u objetividad de cómo se fundan o como fueron fundadas las Instituciones Públicas en el orden de jurisdicción del Perú, ya que pese a lo que podría indicar el sentido común, diversas Instituciones del Estado fueron fundadas mediante normas de menor escala.

Debido a esto, se debe mencionar que se desprende por “Norma Expresa”, ya que la extensión de la palabra se puede considerar desde el punto de vista de una Resolución de Administración donde se admite una Directiva de alcance común, también tiene la posibilidad de englobar un Decreto de urgencia, Decreto Supremo o cualquier ley estipulada por el congreso de la República.

- d) Se le conoce como una institución que administra fondos del Estado: Este componente hace mención a una característica descriptiva de la existencia jurídica de las Instituciones Gubernamentales en el orden de jurisdicción peruana, ya que la totalidad de instituciones, como principio administran fondos del Estado.
- e) Se le conoce como una institución que colabore a la complacencia de las carencias y perspectivas de la sociedad: Una institución del Estado, fundada o en proceso de fundación tiene como objetivo de hacer realizar o ejecutar las complacencia de carencias y perspectivas de la sociedad, esto significa que intenta efectuar un grupo de objetivos públicos o de preocupación en general. Es cierto que se habla un juicio sin determinación, por lo que se podría desprender que una Institución Gubernamental no sería capaz de existir o ser fundada para la complacencia o perspectivas privadas de un conjunto social.

- f) Se determina que la institución debe estar ceñida a una fiscalización, control y rendición de cuentas: Este componente incluido en la explicación de Institución Gubernamental surge como efecto de forma innata de tomar en cuenta los anteriores componentes expuestos, ya que la propiedad a la Institución Gubernamental y la persona jurídica de derecho Público también se encarga de la administración de fondos del Gobierno, así mismo vuelve exigente que toda Institución Gubernamental que posea las características ya mencionadas estén disponibles a la observación por parte de la Contraloría General de la República, como también de otros organismos o instituciones que se dedican a la misma labor, de igual forma estará dispuesta a fiscalización y rendición de cuentas.

1.6. Hipótesis

Dado que se lleva a cabo el análisis de la gestión de la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa, es probable que, ello permita determinar un nivel de relación directa con la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la ciudad de Arequipa durante el periodo 2014 – 2018.

2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2.1. Técnicas e Instrumentos

2.1.1. Técnicas

Para la ejecución de la presente investigación, la técnica a emplear para la elaboración del estudio son encuestas, entrevistas, observación documental y búsqueda del material bibliográfico como información primaria y secundaria.

- Observación documental: Se basa en la consulta de documentos como libros, páginas web, etc.
- Entrevista: En cuanto a la entrevista, de acuerdo a la presente investigación se deberá realizar con algún representante del CONADIS, Organizaciones del Estado y demás grupos de interés.
- Cuestionario: El conjunto de preguntas basadas en la investigación que deben ser contestadas por los grupos de interés

2.1.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados para la elaboración del estudio serán investigaciones, encuestas con preguntas cerradas y abiertas según sea requerido; con respecto a las entrevistas, se realizara mediante fichas, utilizando grabadoras, para poder tener registros claves para la investigación.

- Ficha de Observación: Es el documento donde consta la metodología y el proceso que se ha seguido para realizar el estudio social.
- Ficha de Entrevista: Para atender a los grupos involucrados y poder elaborar un diagnóstico personal.
- Cuestionario Respecto a la responsabilidad social del Estado y empresarial.

2.2. Estructura de los Instrumentos

VARIABLES	INDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE : INSERCIÓN LABORAL	Tasa efectiva de inserción laboral por programas sociales:	Observación documental Entrevista	Ficha de observación Ficha de entrevista
	Tasa de inserción temporal	Observación documental Entrevista	Ficha de observación Ficha de entrevista
	Índice de inserción laboral de personas discapacitadas en el sector público	Observación documental Entrevista	Ficha de observación Ficha de entrevista
	% de personas discapacitadas que acceden a programas sociales de inserción laboral	Observación documental Encuesta	Ficha de observación Cuestionario
	% de personas discapacitadas trabajando	Encuesta	Cuestionario
	Grado de satisfacción	Encuesta Entrevista	Cuestionario Ficha de entrevista

Fuente: Propia
Elaboración: Propia

VARIABLES	INDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE : PROGRAMAS SOCIALES	Nº total de Instituciones Públicas que cuentan con personas discapacitadas	Entrevistas	Ficha de entrevista
	Calidad y satisfacción de las personas con discapacidad	Encuesta	Cuestionario
	% de personas que asisten a los Programas	Encuesta Entrevista	Cuestionario Ficha de entrevista
	% de personas discapacitadas que laboran gracias a un programa de inserción laboral	Encuesta Entrevista	Cuestionario Ficha de entrevista
	Nº de años de antigüedad de los programas y servicios sociales.	Observación documental Entrevista	Ficha de observación Ficha de entrevista
	Índice de cumplimiento:	Encuesta Entrevista	Cuestionario Ficha de entrevista
	Variación de inversión en programas sociales de un año al otro	Observación	Fuentes como BCR

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

2.3. Campo de Verificación

2.3.1. Ámbito

El presente estudio se realizará en la ciudad de Arequipa, tomando como población a las personas con discapacidad, y su inclusión laboral en las instituciones públicas.

2.3.2. Temporalidad

Este estudio comprende el periodo 2012-2017. El tiempo para el desarrollo de la investigación será de 4 meses, iniciando en Marzo del presente año.

2.3.3. Unidades de Estudio

- a) Universo: Está conformado por las personas con discapacidad en edad de trabajar.

Universo = 82,970 personas (INEI, 2012)

- b) Muestra: Se considerará a las personas con discapacidad que laboran y han sido favorecidas por programas sociales.

$$Z= 1.96$$

$$p= 0.5$$

$$q=0.5$$

$$N= 82,970$$

$$E=0.05$$

$$n = \frac{1.96 \times 82,970 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (82,970 - 1) + 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n= 195,54$$

2.4. Estrategia de Recolección de Datos

Las principales estrategias para la recolección de datos primarios serán las encuestas y entrevistas empleadas a las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas.

En cuanto a la recolección de información secundaria se buscara y explorara en páginas web confiables, como son las fuentes del ministerio de

trabajo, Conadis, Gobierno Regional, INEI, entre otros para brindarnos información oficial.

2.5. Recursos Necesarias

2.5.1. Humanos

Marjorie Ivonne Acuña Cruz

Yuly Fabiola Caceres Abril

2.5.2. Materiales

Para llevar a cabo dicha investigación se hará uso de los siguientes materiales:

- ✓ Cuaderno de apuntes
- ✓ Lapiceros
- ✓ Corrector
- ✓ Resaltador
- ✓ Libros
- ✓ Revistas
- ✓ Computadora
- ✓ Laptops
- ✓ Memorias USB
- ✓ Impresora
- ✓ Grabadora
- ✓ Fólderes para encuestas
- ✓

2.5.3. Financieros

La presente tesis será financiada con recursos propios de las investigadoras, durante todo el proceso y tiempo que dure la investigación.

A continuación se presenta un cuadro con los gastos aproximados que se requerirán para la ejecución de la

investigación, sin embargo estas estimaciones pueden variar e incrementar conforme se concluya la tesis.

Naturaleza del recurso	Definición	Cantidad	Precio Unitario	Total
Bienes	Hojas bond	80	0.10	8.00
	Cuaderno	2	4.00	8.00
	Lapiceros	7	1.00	7.00
	Resaltador	4	3	12.00
	Corrector	2	3.50	7.00
	USB	2	25.00	50.00
	Folder	2	15.00	30.00
	Grabadora	1	50.00	50.00
	Libros	5	45.00	225.00
Servicios	Impresiones	1800	0.10	180.00
	Fotocopias	750	0.10	75.00
	Anillado	6	13.00	78.00
	Trasporte		1.00	140.00
	Energía eléctrica			180.00
	Trabajo de investigadores	2	1500.00	2000.00
	Otros gastos			260.00
Resumen	Total en Bienes =		=	397.00
	Total en Servicios		=	2913.00
	total		=	3310.00

El costo total aproximad de la elaboración de la tesis será de S/ 3310.00.

2.6. Cronograma

ACTIVIDADES (por semana)	2018 - 2019															
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Redacción del Plan de Tesis	X															
Búsqueda de Información	X	X														
Redacción del Marco Teórico		X	X													
Elección y definición de indicadores			X	X												
Cálculo de las distintas variables a utilizar.			X	X												
Presentación del Plan de investigación					X											
Aceptación e Inscripción del Plan de Investigación						X	X									
Elaboración e interpretación de gráficas							X	X	X							
Redacción de Introducción									X	X	X					
Redacción de resultados										X	X	X	X			
Redacción de conclusiones													X	X	X	
Presentación del borrador de tesis															X	X
Lectura y calificación por asesores															X	X

Fuente: Propia

Elaboración: Propia



Anexo N° 2:
Encuesta

ENCUESTA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El presente cuestionario no pretende evaluar el conocimiento de los encuestados, la finalidad es llevar a cabo un análisis sectorial en relación a las habilidades y ocupabilidad laboral.

Marque con una X la respuesta que considere pertinente.

Edad:

Genero:

Estado civil:

¿Cuenta usted con el documento nacional de identidad?

No

Idioma y/ o lenguaje que aprendió hablar

Castellano Quechua

Aymara Braille

Señas

1. ¿Qué edad tenía usted cuando empezó su discapacidad?
..... años

2. ¿Cuál es tu grado de instrucción?

Sin Educación Educación Inicial

Educación Primaria Educación Secundaria

Educación Técnica Superior Universitaria

Maestría/Doctorado

3. ¿Cuenta con el Certificado de Discapacidad?

Si No

4. ¿Cuenta con el Carnet de Discapacidad brindado por CONADIS?

Si No

5. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Discapacidad Visual Discapacidad Auditiva

Discapacidad Motriz Discapacidad Psicosocial

Otra

Especificar.....

6. ¿Qué grado de discapacidad tiene?

Leve Moderado Grave

7. En la actualidad ¿Usted trabaja?
- Sí No
8. ¿Pudo usted en el pasado o actualmente, encontrar empleo gracias a la OMAPED?
- Sí No
9. Por problemas de discapacidad, ¿Siente que no puede conseguir trabajo?
- Sí No
10. ¿Recibe información sobre oportunidades laborales por parte de la OMAPED?
- Sí No
11. ¿Tiene conocimiento sobre que es una OMAPED?
- Sí No
12. ¿Trabaja actualmente o trabajó en un centro especial de empleo?
- Si No
13. Para conseguir alguno de sus empleos ¿se ha beneficiado de alguna de las siguientes medidas?
- Cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector público.
 - Cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector privado.
 - Contrato específico para las personas con discapacidad
 - Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la seguridad social
14. En cuál de estas situaciones se encuentra con respecto a la discapacidad?
Marque la frase que mejor defina su situación?
- No tengo contacto con personas que tienen discapacidades
 - Conozco personas que tienen discapacidades
 - En el vecindario donde vivo hay vecinos que tienen discapacidades
 - En el edificio de departamentos donde vivo hay personas que tienen discapacidades
 - En mi lugar de trabajo hay compañero\s con discapacidades.
 - En mi lugar de trabajo hay compañero\s con discapacidades.
 - Trabajo con personas que tienen discapacidades, como ocupación habitual

- Trabajo con personas que tienen discapacidades, como ocupación habitual
- Otra situación, indicar cuál:

.....

15. Experimentó alguna situación o experiencia que lo problematizó con respecto a la discapacidad

Si No

16. Le parece útil acceder a información sobre discapacidad

Si No

17. ¿conoce usted los derechos que tiene?

Si No

18. Su discapacidad fue adquirida por:

Nacimiento Enfermedad

Accidente Negligencia Médica

Gracias por su colaboración

Fecha:

Responsable: