



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social
para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad
Distrital de Shanao, 2017.**

Tesis para optar el título profesional de Abogado

AUTOR:

Wendy Juleysi Macedo Meléndez.

ASESORA:

Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba.

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



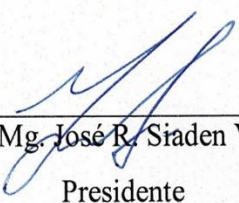
**El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social
para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad
Distrital de Shanao, 2017.**

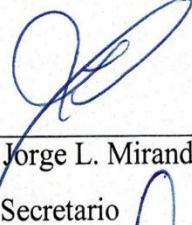
Tesis para optar el título profesional de Abogado

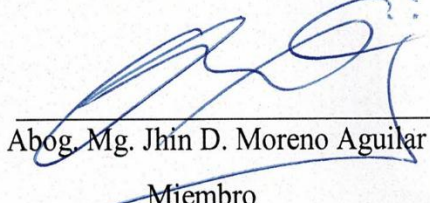
AUTOR:


Wendy Juleysi Macedo Meléndez.

Sustentado y aprobado el día 05 de junio del 2019, ante el honorable jurado:


Abog. Mg. José R. Siaden Valdivieso
Presidente


Abog. Mg. Jorge L. Miranda Bautista
Secretario


Abog. Mg. Jhin D. Moreno Aguilar
Miembro


Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba.
Asesora

Declaratoria de autenticidad

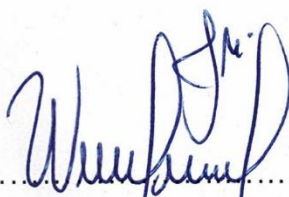
Wendy Juleysi Macedo Meléndez, identificada con DNI N° 70929559, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la tesis titulada: **El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017.**

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis presentada es de mí autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios e plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 05 de junio del 2019.



.....
Bach. Wendy Juleysi Macedo Meléndez

DNI N° 70929559

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Macedo Meléndez, Wendy Juleysi		
Código de alumno :	129109	Teléfono:	983533379
Correo electrónico :	Juley_macedo_melendez@hotmail.com	DNI:	70929559

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de:	Derecho

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(x)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017.
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(x)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

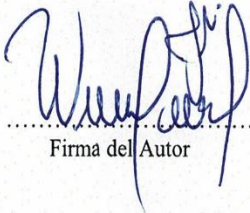
7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “**Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA**”.


.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

18 / 06 / 2019



.....
Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A mis padres Marden y Givi quienes siempre me dieron la fortaleza, a mi hermana quien me ha acompañado en todo momento y a mis abuelitos que también son motivo de mi superación, a quienes agradezco su amor y sobre todo comprensión.

Wendy Juleysi

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida, paciencia, lucha constante, perseverancia y por cruzarme con excelentes profesionales.

A la Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas que me hizo parte de esta prestigiosa y gran Carrera.

A la Dra. Grethel Silva Huamantuba por todo el apoyo desde el inicio del trabajo de investigación y todo el desarrollo de esta tesis, al Dr. Lionel Bardales del Águila por la paciencia y los métodos de aprendizaje para el trabajo de investigación y al Abg. Mariano A. Silva, por su constante apoyo moral y consejos para lograr esta meta.

Al alcalde del Distrito de Shanao, Limber Panduro, quien me brindo todas las facilidades para realizar las entrevistas y a los trabajadores de Conadis por su compañía durante la realización de las entrevistas.

La autora.

Índice General

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xi
Lista de abreviaturas.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción	1
CAPÍTULO I: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	3
1.1. Antecedentes de la Investigación	3
1.1.1. Internacionales	3
1.1.2. Nacionales	7
1.1.3. Locales.....	10
1.2. Bases Teóricas	11
1.2.1. Normas que protegen el Derecho de Trabajo.....	11
1.2.2. Políticas de inclusión social	16
1.3. Definición de Términos Básicos.....	28
1.3.1. Derecho del Trabajo de las Personas con habilidades diferentes	28
1.3.2. Concepto de Inclusión Social	30
1.4. Formulación del Problema y Objetivos	34
1.4.1. Problema	34
1.4.2. Objetivos	34
CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
2.1. Tipo y nivel de la investigación.....	35

2.1.1. Tipo de investigación.....	35
2.1.2. Nivel de investigación	35
2.2. Diseño de investigación	36
2.3. Población y muestra	36
2.3.1. Población	36
2.3.2. Muestra	36
2.3.3. Muestreo	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
2.4.1. Técnicas	37
2.4.2. Instrumentos	37
2.5. Técnicas de procedimiento y Análisis datos.	38
2.5.1. Técnicas de procedimiento	38
2.5.2. Análisis de datos	38
2.6. Hipótesis.....	38
2.7. Sistema de Variables	39
2.8. Operacionalización de Variables.....	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
3.1. Resultados.....	41
3.2. Validez.....	54
3.3. Confiabilidad.....	54
3.4. Método de análisis de datos	56
DISCUSIONES.....	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
ANEXOS	66

Índice de Tablas

Tabla 1. De acuerdo a su experiencia. ¿Qué es lo que entiende usted por Políticas de inclusión social?	41
Tabla 2. En la Municipalidad Distrital de Shanao. ¿Qué políticas se está aplicando para garantizar el cumplimiento de la inclusión social?.....	42
Tabla 3. ¿Usted tiene conocimiento del promedio de personas con habilidades diferentes que laboran en la Municipalidad Distrital de Shanao?.....	43
Tabla 4. De acuerdo a su conocimiento en temas laborales. ¿Cómo define el derecho de trabajo?.....	44
Tabla 5. ¿De qué manera se garantiza el respeto al Derecho de trabajo de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao?.....	45
Tabla 6. ¿En su gestión usted ha evidenciado casos de discriminación a una persona con habilidades diferentes dentro del entorno laboral?.....	46
Tabla 7. ¿Porque es considerada como una persona con habilidades diferentes?.....	47
Tabla 8. ¿Usted fue trabajador de la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017? Si su respuesta es positiva señale en que área se desempeñaba.....	48
Tabla 9. ¿Usted tiene conocimiento sobre las políticas de inclusión social?.....	49
Tabla 10. ¿Recibe algún tipo de apoyo por parte de la Municipalidad?.....	50
Tabla 11. En alguna oportunidad ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación o a evidenciado algún acto de ese tipo?.....	51
Tabla 12. ¿En su trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Shanao se cumplía las políticas de inclusión social de acuerdo a la Ley N° 29973? En caso de que su respuesta fuera positiva o negativa fundamente.....	52
Tabla 13. ¿El trato que recibió por parte de la Municipalidad Distrital de Shanao fue el adecuado, de acuerdo a ley o usted considera que existió vulneración a su derecho?.....	53

Índice de figuras

Grafico 1. De acuerdo a su experiencia. ¿Qué es lo que entiende usted por Políticas de inclusión social?.....	41
Grafico 2. En la Municipalidad Distrital de Shanao. ¿Qué políticas se está aplicando para garantizar el cumplimiento de la inclusión social?.....	42
Grafico 3. ¿Usted tiene conocimiento del promedio de personas con habilidades diferentes que laboran en la Municipalidad Distrital de Shanao?.....	43
Grafico 4. De acuerdo a su conocimiento en temas laborales. ¿Cómo define el derecho de trabajo?.....	44
Grafico 5. ¿De qué manera se garantiza el respeto al Derecho de trabajo de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao?.....	45
Grafico 6. ¿En su gestión usted ha evidenciado casos de discriminación a una persona con habilidades diferentes dentro del entorno laboral?.....	49
Grafico 7. ¿Porque es considerada como una persona con habilidades diferentes?.....	47
Grafico 8. ¿Usted fue trabajador de la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017? Si su respuesta es positiva señale en que área se desempeñaba.....	48
Grafico 9. ¿Usted tiene conocimiento sobre las políticas de inclusión social?...	49
Grafico 10. ¿Recibe algún tipo de apoyo por parte de la Municipalidad?.....	50
Grafico 11. En alguna oportunidad ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación o a evidenciado algún acto de ese tipo?.....	51
Grafico 12. ¿En su trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Shanao se cumplían las políticas de inclusión social de acuerdo a la Ley N° 29973? En caso de que su respuesta fuera positiva o negativa fundamente.....	52
Grafico 13. ¿El trato que recibió por parte de la Municipalidad Distrital de Shanao fue el adecuado, de acuerdo a ley o usted considera que existió vulneración a su derecho?.....	53

Lista de Abreviaturas

OIT.- Organización Internacional del Trabajo.

OEA. Organización de los Estados Americanos.

UE.- Unión Europea.

MIDIS.- El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

CONADIS.- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

PIO.- Plan de Igualdad de Oportunidades.

SINAPEDIS.- Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

OMAPED.- Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social.

PRONELIS.- Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social.

MINSA.- Ministerio de Salud.

PNEDDF.- Programa Mundial de Educación en Derechos Humanos y del Plan Nacional de Educación en Derechos y Deberes.

Resumen

La investigación está enfocada en analizar el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes, así como la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017. Ahora bien, la metodología de la presente investigación es básica, de nivel descriptivo básico; no experimental; siendo así que en la presente investigación se define el derecho al trabajo, las normas que lo protegen, así como la definición de las políticas de inclusión y su aplicación. De los resultados se obtuvo que en la Municipalidad Distrital de Shanao no se cumplen con la aplicación de las políticas de inclusión social, no garantizando el respeto del derecho laboral, pues del 100 % de personas con habilidades diferentes, solo 2 de ellas trabajaron y eventualmente, haciendo un 8% del total de personas con habilidades diferentes, en tanto el 92% se encuentra desempleado; sumado a ello está que las personas con habilidades distintas inscritas en el Consejo Nacional para la Integración de personas con habilidades diferentes (CONADIS) desconocen sobre las políticas de inclusión, el 10% indica que solo conoce de sus derechos básicos, el 10% indica con duda que conoce de sus derechos y el 80% precisa que no conoce sobre políticas de inclusión, mucho menos entonces de sus derechos, asimismo manifiestan el 95% se sintieron discriminados. Por lo que se concluye que el derecho al trabajo y aplicación de las políticas de inclusión social en la Municipalidad Distrital de Shanao se encuentra vulnerado.

Palabras clave:

Derecho al trabajo, inclusión social, CONADIS, vulneración, discriminados.

Abstract

The following research is focused on analyzing the right to work for people with different skills, as well as the implementation of policies of social inclusion for people with different abilities in the district municipality of Shanao at the 2017, but the methodology of this research is basic descriptive level; not experimental; being so in this research defines the right to work, the rules that protect it, as well as the definition of the policies of inclusion and its application for people with different skills. So, that the results obtained in the district municipality of Shanao is noncompliant with the implementation of social inclusion policies, not guaranteeing the respect of labor law; added to this, is that people with different skills that are registered with the National Council for the integration of people with different skills (CONADIS) are unaware of the policy of inclusion, and manifest have felt discriminated against. It can be concluded that the right to work in the district municipality of Shanao is violated, also concluding a result that do not apply the policies of social inclusion for people with different skills according to the requirements of the State.

Keywords:

Right to work, social inclusion, CONADIS, infringement, discriminated against.



Introducción

La presente investigación aborda el análisis del derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes, así como la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao en el periodo 2017, por lo que se presenta la problemática de ¿Cómo es el Derecho al Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017? siendo por ello importante el contenido de la revisión bibliográfica y los instrumentos utilizados. En la presente investigación planteamos nuestra hipótesis, teniendo esta como; el Derecho a Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017, es vulnerado constantemente; teniendo como la variable 1, el derecho al trabajo y variable 2, políticas de inclusión social, cuyo objetivo general es, analizar como es el Derecho al Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017; y el primer objetivo específico es analizar el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017, y como segundo objetivo específico el estudiar las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017. El método utilizado es la investigación básica, de nivel descriptivo básico; no experimental descriptiva básica, logrando los resultados a través de las técnicas de entrevista estructurada, análisis de documentos, cuestionario de entrevista y fotografías, de lo que concluimos que el derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Shanao se encuentra vulnerado, y a consecuencia de ello que no se aplican las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes conforme a las exigencias del estado.

Siendo así, en el capítulo I, revisión bibliográfica se recoge las investigaciones resaltantes sobre el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes y las políticas de inclusión social, teniendo como investigaciones resaltantes la De la Cruz y Damina (2015), quienes indican que las condiciones sociales y económicas

de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas son precarias porque carecen de recursos y medios económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, así como la investigación de Huamán, Y. (2017), quien afirma que es necesario capacitar, asesorar, motivar, incentivar, evaluar y monitorear a las personas con discapacidad física durante su postulación e inserción al mercado laboral y por último reflexiona que es necesario realizar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas; precisando que el presente capítulo de acuerdo a las investigaciones y estados actuales de conocimiento a través de las definiciones de términos básicos; la importancia de la presente tesis.

En el capítulo II, material y métodos se conoce sobre el nivel de investigación, siendo la presente tesis investigación básica, de nivel descriptivo básico; no experimental; se presenta en ella la población y muestra siendo la misma las personas con habilidades diferentes inscritas en el Consejo Nacional para la integración de las personas con discapacidad (CONADIS), en esencia 16 de ellos; teniendo como técnica de procesamiento el Alfa de Cronbach. Por lo que en la investigación se plantea la siguiente hipótesis, que el derecho a trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017, es vulnerado constantemente.

En el Capítulo III, Es así, que de los resultados se obtuvo que en la Municipalidad Distrital de Shanao no se cumplen con la aplicación de las políticas de inclusión social, no garantizando el respeto del derecho laboral; sumado a ello, está que las personas con habilidades distintas inscritas en el Consejo Nacional para la Integración de personas con habilidades diferentes (CONADIS) desconocen sobre las políticas de inclusión, y manifiestan haberse sentido discriminados. Por lo que se concluye que el derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Shanao se encuentra vulnerado, concluyendo también a consecuencia de ello que no se aplican las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes conforme a las exigencias del estado.

CAPITULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la Investigación.

1.1.1. Internacionales

Garavito (2014), en su tesis titulada “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta” (Tesis Post-grado) para optar el título de Magister en Discapacidad e Inclusión Social por la Universidad Nacional de Colombia. Concluye que la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, está en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales, donde el conocimiento aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilicen el logro de objetivos sociales es conocida como una política pública.

En opinión del autor, definitivamente no existe mayor fuerza que la de la sociedad, si contamos con una sociedad consiente de los derechos laborales de las personas con habilidades diferentes nada complicado será para el estado dar cumplimiento a las políticas de inclusión social.

Asimismo Ibarra (2015), en su tesis titulada “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado” (Tesis Pre-grado) para obtener el grado de licenciatura en ciencias jurídicas por la Universidad de el Salvador de Argentina. Concluye lo siguiente : primero indica que la eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad debería estar determinado por las políticas implementadas por el Estado ya que actualmente presenta limitaciones; segundo indica que el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, institución de

carácter público cuya atribución principal es la Atención Integral a las personas con discapacidad, que a pesar de haber adoptado las políticas y planes de acción necesarios encaminadas a garantizar la atención integral que le es encomendada, asegurar el derecho al empleo a las personas discapacitadas, estas no son efectivas debido a que este consejo adolece de una norma terciaria que regule los mecanismos de control y ejecución no solo de sus funciones sino también de las demás instituciones públicas o privadas responsables; tercero indica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una institución del Estado, que vela por la inserción laboral de las personas con discapacidad, mediante la gestión con empresas y la colocación del individuo mediante la oficina de colocación de empleo, siempre que la persona con discapacidad este calificada para el desempeño del puesto demandado sin embargo menciona que la institución está realizando una labor insuficiente porque únicamente realiza visitas en las empresas, por medio de los inspectores de trabajo, quienes verifican que los patronos estén cumpliendo con la incorporación de personas discapacitadas, sin embargo la Ley de Equiparación de Oportunidades establece que todo patrono privado o público, tiene la obligación de contratar por cada veinticinco trabajadores, a una persona discapacitada, sin embargo, los datos que registra el Ministerio de Trabajo demuestran que de 2,500 personas discapacitadas inscritas, tan solo 594 han sido incorporadas laboralmente, como una última conclusión precisa que es importante implementar campañas de difusión del ordenamiento jurídico, no solo a las empresas públicas o privadas para que cumplan con la incorporación de personas discapacitadas en los puestos de trabajo, sino también a la misma población discapacitada para que puedan exigir sus derechos, labor que no se está realizando ya que la mayoría de las personas discapacitadas desconocen la normativa laboral a su favor.

La opinión que merece del autor es primero respecto a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional es necesario que lo establezca el estado mediante normativa y ello se encuentra plasmada en las diferentes carreras que ofrecen las instituciones públicas con miras de formar una gama de profesionales, sin embargo lo que aún llama la atención de la presente discusión es que a pesar que a la fecha en nuestro país existe claramente diferenciado los derechos de las personas con habilidades diferentes y la obligación por parte de los empleadores por respetar sus derechos laborales, ello aún sigue generando controversia porque no se está

cumpliendo en su cabalidad; segundo, se cuestiona la labor del estado a través de su órgano competente en fiscalizar a los empleadores de las instituciones públicas y privadas en el cumplimiento de la inserción laboral de las personas con habilidades diferentes y ello se debe a que la gran mayoría de las personas con habilidades diferentes desconocen o no conocen en su totalidad sus derechos dejando que se vulnere este importante derecho.

También Cobas (2015), en su tesis titulada “Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral” (Tesis Post-grado) para optar por el título de Magister en Gestión de innovación del diseño. Concluye en primer lugar que las personas discapacitadas que no atraviesan el proceso de capacitación previa, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que al momento de presentarse a una institución o compañía, no tendrán las herramientas necesarias ni los recursos para afrontar un proceso así, considerando que ya su discapacidad les obstaculiza su inserción. Por lo tanto, las personas discapacitadas se encontrarán más vulnerables que el resto de la población que no tiene ningún obstaculizador físico y que además cuentan con experiencia en torno a entrevistas y procesos laborales; en segundo lugar concluye que desde la percepción de la entrevistada realizada en el trabajo de investigación percibe que el hincapié que se haga con las compañías, al momento de plantear los beneficios de contratar a personas con discapacidad, en la fuerza laboral de una compañía, además de fiscales, también sociales, es crucial para cambiar la cultura de la población en general, además para hacer valer los derechos e igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas, que formen parte de una fuerza laboral en primera instancia y por último concluye que el nivel de capacitación que tengan permite a las personas con discapacidad, el sentirse incluidos, incorporados y valorados desde una perspectiva social y laboral, esto servirá como apalancamiento para el éxito de la incorporación a las actividades diarias de las personas.

La opinión que merece por parte del autor es, en primer lugar; es la importancia que tiene la capacitación previa en un empleo, y la afirmación de que las personas con habilidades diferentes que no atraviesan por ese proceso están destinadas al fracaso, quedando claro la importancia de las “capacitación previa”, ya que de acuerdo al nivel de capacitación que estos reciban van a asentirse incorporados y valorados en el ámbito laboral; siendo lógico dicho razonamiento.

Al respecto Contreras (2016), en su tesis titulada “Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad” (Tesis Post-grado) para optar el grado de Magister por la Universidad de Chile. Concluye primero, que el Estado a través de sus diversas reparticiones públicas debe dar las primeras señales y orientaciones en miras a transitar hacia la adopción de modelos inclusivos; segundo indica que las personas en situación de discapacidad también poseen brechas de competencias, las cuales deben ser subsanadas por el respectivo empleador, a fin de garantizar igualdad de oportunidades para acceder a instancias de formación continua y por último recomienda establecer desde una directriz gubernamental de Política Pública, el desarrollo de Políticas de Gestión de Personas para el sector público con enfoque inclusivo, con miras a reconocer desde la posición estatal la igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo y desarrollo continuo, considerando que existen otras esferas de recursos humanos que también deben considerar tal perspectiva, a fin de desarrollar procesos no discriminatorios ni arbitrarios para personas en situación de discapacidad.

El autor rescata lo mencionado respecto al enfoque inclusivo en el desarrollo de Gestión de personas para el sector público y la importancia de dichas esferas por parte de Recursos Humanos, para así evitar procesos discriminatorios y arbitrarios

En la investigación realizada por Yusiff (2016), tesis titulada “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana” (Tesis Post-grado) para optar el título de Maestro en Derecho Regional por el Colegio Frontera del Norte. Concluye primero que la situación de discapacidad coloca a las personas que la experimentan en una situación de desventaja respecto de los procesos sociales que se consideran normativamente requeridos en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración; en segundo lugar que los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad no pueden ser entendidos como un proceso-estado que se provoca de manera espontánea ni desarticulada de las dimensiones asociadas a un parámetro de inclusión óptima. Si bien, una postura pragmática que niegue las posibilidades estructurales de adecuación puede convenir para sacar adelante una situación catalogada como problema, esta no encaja en las lógicas de

ética social y deontológica de lo que implica la política pública, indica además las políticas deben trascender a las poblaciones focalizadas; una política de inclusión que se adscribe cuasi exclusivamente a la población focalizada y a las instancias o actores corresponsables bien pudiese estar inserta en políticas de no exclusión o no discriminación, las cuales, aparte de considerar a la población beneficiaria o focalizada y a aquellas instancias o actores corresponsables de garantizar su efectividad, también pueden implicar a actores indirectos de la sociedad civil; finalmente vale resaltar su último análisis, en donde indica que incluso la forma de enunciar las políticas es relevante; no es lo mismo denominar un programa o una política pública con el prefijo “para” que con prefijos combinados “de” y “para”. Esta última idea contribuiría en integrar a la población beneficiaria a la configuración del mismo programa y/o política pública, pero también reconocería a la población focalizada o beneficiaria como parte de la responsabilidad y/o de las soluciones. En ese sentido, el término de inclusión no quedaría atrapado en el mero discurso normativo y podría expresarse como una praxis de realidad concreta, entendiendo que la inclusión implica derechos sociales que a su vez se constituyen por obligaciones.

1.1.2. Nacionales

Para De la Cruz, y Damina (2015) en su tesis titulada, “Condiciones Sociales y Económicas de las Personas con Discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo- 2015” (Tesis Pre-grado) para optar el título profesional de licencia en trabajo social por la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo. Concluyen, en primer lugar que las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas son precarias porque carecen de recursos y medios económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, por lo que recomienda elaborar una línea de base en el tema sobre las condiciones sociales y economías de las personas con discapacidad, así como realizar estudios acerca de la calidad de vida de las personas con discapacidad, reforzar y apoyar la investigación sobre discapacidad; asimismo agrega que las personas con discapacidad presentan nivel de instrucción bajo, no reciben tratamiento y/o rehabilitación, sus viviendas no son adecuadas, cuentan con limitada accesibilidad a espacios públicos y son víctimas de violencia.

La opinión que merece es que sin duda alguna, las personas con habilidades diferentes en su mayoría son personas con habilidades diferentes son de condición muy humilde, tanto así que incluso en su mayoría tiene difícil acceso para trasladarse; lo que dificulta su nivel de educación e incluso de oportunidades para poder desempeñar otras actividades lo que afecta claramente las posibilidad de insertarse en el mundo laboral.

Asimismo Pinto (2016) “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú” (Tesis Pre-grado) para optar el título de abogada por la Universidad Wiener de Lima. Quien concluye; y en primer lugar reflexiona indicando que han sufrido de discriminación las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas, en segundo lugar comenta que los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación, por lo que en el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones; asimismo señala que antes se ha propuesto implementar normativas antidiscriminación y garantizar el acceso a la formación y la promoción de su contratación en los sectores público y privado, pero si no hay quién asegure la provisión de los ajustes razonables que sean necesarios y el respeto de sus derechos, todo quedará plasmado en el papel y no se configurará en la realidad; por último aconseja que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que puedan aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad; por lo contrario deben aceptar y entender que él o ella también tienen derecho al trabajo digno y libre de discriminación y a ser acreedores de un salario que les ayude a mejorar su calidad de vida y a sentirse incluidos dentro de una sociedad que los entiende y no los margina ni los discrimina.

La opinión del autor es que resultado cierto que las personas con habilidades diferentes merecen gozar de un excelente clima laboral, para sentirse aceptados tal cual y desempeñar su trabajo sin ningún resentimiento alguno; ello implica desde la infraestructura o acceso a su centro de trabajo hasta al trato del personal en general.

También Constantino (2017), en su tesis titulada “La otra consulta: Derecho a la consulta de las personas con discapacidad” (Tesis Post-grado) para optar el grado de Magister en Derechos Humanos por la Universidad Católica del Perú. Concluye en primer lugar que el elemento de acceso a la justicia tiene que tener en cuenta la accesibilidad, por lo mismo, no se puede considerar que un sistema de justicia que impone barreras desmedidas para el acceso al mismo cumpla con este elemento, por lo que los sistemas de justicia o de quejas tienen que adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad; en segundo lugar indica que el elemento de acceso a la información se debe cumplir teniendo en cuenta la accesibilidad, en tal sentido, los sistemas de recolección de información deben disgregar la data por discapacidad y los sistemas de entrega deben ser accesibles para personas con discapacidad. Finalmente, el elemento de participación debe tener en cuenta, principalmente, el derecho a la consulta que tienen las organizaciones de personas con discapacidad y que les permite participar activamente en la formulación de políticas públicas.

El autor merece resaltar lo concerniente a lo obligatorio que es no discriminar a que una persona con discapacidad ocupe un cargo público, ya que muchas de estas personas se encuentran capacitadas para ocupar dichos cargos.

Al respecto Huamán (2017), en su tesis titulada “Es casa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017” (Tesis Post-grado) para optar por la Licenciatura de Trabajo Social por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Concluye que en primer lugar que es necesario diseñar más propuestas laborales, justificando los derechos de las personas con discapacidad que permitan identificar los factores causales actuales de porque las personas con discapacidad física no logran encontrar un empleo formal, en segundo lugar concluye que es necesario capacitar, asesorar, motivar, incentivar, evaluar y monitorear a las personas con discapacidad física durante su postulación e inserción al mercado laboral y por último reflexiona que es necesario realizar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas a fin que puedan brindar espacios laborales formales y que sean capacitados en temáticas de discapacidad física.

En opinión del autor merece comentar que si bien las normas e intenciones por parte de estado a través de sus programas de hacer que la discriminación a la apersonas con habilidades diferentes desaparezca en su totalidad esta no se podrá cumplir cabalmente sino existe participación activa de las instituciones estatales en general y claro está, que se necesita también la participación de las entidades privadas, urge concientizar a las diversas empresas del derecho laboral que debemos respetar de las personas con .

Precisa Álvarez (2017), en su tesis titulada “Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016” (Tesis Pre-grado) para obtener el título de Abogado por la Universidad Andina del Cusco. Que concluye; en primer lugar indica que las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales; en segundo lugar menciona que estas Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales, en tercer lugar anota que las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social;

1.1.3 Locales

Finalmente López (2017), en su tesis titulada “Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015.” (Tesis Pregrado) para obtener el título de Abogada por la Universidad Cesar Vallejo. Concluye que de acuerdo a la evaluación de la satisfacción de las de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo, que de acuerdo a las personas con discapacidad encuestadas podemos decir que muchos de ellos, se encuentran desanimados, con actitudes negativas o prejuicios lo cuales dificultan su desarrollo y por ende su participación tranquila y permanente en la sociedad, en su mayoría dichas personas encuestadas afirman que no se encuentran satisfechos con las labores que vienen realizando, por las dificultades que presentan, las barreras que la propia sociedad las impone y al sentimiento de inferioridad que ellos mismos muestran, como segunda

conclusión tiene que al identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, que son la minoría de las empresas del sector privado que incorporarían personas con discapacidad, debido a que la gran mayoría de empleadores argumentan, como señala el MTPE, 2012, las principales razones de no contratación de personas con discapacidad mencionando: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; el puesto ofertado no se adecua para personas con discapacidad; pese a las convocatorias no se presentan o no cumplen con los perfiles adecuados al puesto y como última conclusión precisa que el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015, que a pesar de que las normas existen y es de conocimiento de la mayor parte de los empleadores estas no son aplicadas, lo que constituye que es ineficaz en razón al sentimiento de inferioridad, discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo evidenciando que es la sociedad quien pone las barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación plena a las personas con discapacidad.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Normas que protegen el Derecho de Trabajo

1.2.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo N° 23.-

Toda Persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo.

Toda persona que trabaje, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo N° 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

1.2.1.2. Organización Internacional del Trabajo

Los convenios y las recomendaciones de la OIT tienen como contenido principal los derechos fundamentales:

Derechos humanos fundamentales: libertad sindical, prohibición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, edad mínima de admisión de empleo.

Empleo: política de empleo, servicios de empleo y agencias retribuidas de colocación, orientación y formación profesional, readaptación profesional y empleo de personas invalidas, seguridad de empleo.

1.2.1.3. Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos

Este instrumento internacional recoge en su artículo N°8, normas referidas al derecho de trabajo en su tres numerales:

Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

Nadie estará sometido a servidumbre.

Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso y obligatorio.

1.2.1.4. Pacto Internacional de Derecho Económicos, social y cultural.

Establece importantes normas e derecho de trabajo, especialmente los artículos 6° y 7°, los mismos que se detallan a continuación:

Artículo N° 6

Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaron medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico profesional; la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante; y la ocupación pelean y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo N° 7.-

(...) Igual de oportunidades para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

1.2.1.5. Protocolo de San Salvador.

Artículo N° 9.-

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Los estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo.

1.2.1.6. Constitución Política del Perú

Artículo N° 23:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconectar o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

1.2.1.6.1. Código Civil Peruano.

Artículo 3.- Capacidad jurídica.

Toda persona tiene capacidad jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos. La capacidad de ejercicio solo puede ser restringida por ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida.

Artículo 42.- Capacidad de ejercicio plena

Toda persona mayor de dieciocho años tiene plena capacidad de ejercicio. Esto incluye a todas las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás y en todos los aspectos de la vida, independientemente de si usan o requieren de ajustes razonables o apoyos para la manifestación de su voluntad. Excepcionalmente tienen plena capacidad de ejercicio los mayores de catorce años y menores de dieciocho años que contraigan matrimonio, o quienes ejerciten la paternidad.”

Artículo 44.- Capacidad de ejercicio restringida

Tienen capacidad de ejercicio restringida:

[...]

9.- Las personas que se encuentren en estado de coma, siempre que no hubiera designado un apoyo con anterioridad”

1.2.1.7. Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 1: Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 5: Igualdad y no discriminación

Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 27: Trabajo y empleo

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables:

- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante;
- Políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
- Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

1.2.1.8. Ley General del Trabajo

Artículo N° 3. Interdicción de discriminación.

En la convocatoria y contratación está prohibida y penada la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole. El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

1.2.2. Políticas de inclusión social

1.2.2.1. Ley General de la Persona Con Discapacidad

La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país. Es importante empezar entendiendo como define esta normativa a las

personas con discapacidad. Hemos visto que puede ser un poco complicado definir a una persona con discapacidad con tanta terminología existente. En la Ley 29973 se define a la persona con discapacidad como:

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

Fuentes, (2017). En su comentario, Todo acerca de la Ley N° 29973, indica que la ley habla sobre distintos temas dentro del marco legal pertinente para abarcar cada aspecto de la vida de una persona con discapacidad y su participación efectiva. En ese sentido la ley establece los siguientes puntos:

- Derechos de la persona con discapacidad
- Principios rectores de las políticas y programas del Estado
- El rol de las familias.
- Los recursos del Estado asignados.
- Derechos civiles y políticos
- Derechos de accesibilidad y principios.
- Derechos de salud y rehabilitación.
- Derechos a la educación y deporte.
- Derecho al trabajo y condiciones óptimas de empleo
- Normativa de las empresas promocionales de personas con discapacidad.
- Normativa para el nivel de vida adecuado y protección social.
- Normativa sobre el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS
- Normativa sobre el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS
- Normativa para las certificaciones, registros y estadísticas.
- Sanciones, infracciones y entidades competentes.

Artículo 49. Cuota de empleo

- 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.
- 49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.
- 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.
- 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

1.2.2.2. CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad)

Fuentes (2017). Con la Ley N° 27050 se dio origen al CONADIS por el año 1999, conformado como un organismo público descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, hoy llamado Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y desde entonces ha empezado con una labor constante hacia las personas con discapacidad, siendo un órgano especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera, ya que se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, supervisar, fiscalizar, registrar información, monitorear y realizar evaluaciones de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios a

favor de las personas con discapacidad. De acuerdo al Portal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dentro de las principales funciones del Conadis están:

a) Dirección:

- Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.

b) Promoción:

- Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.

c) Información:

- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
- Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.

Es importante mencionar que las personas con habilidades diferentes cuentan con un Certificado de Discapacidad que acredita la condición de persona con discapacidad. Es otorgado por los establecimientos de salud del Ministerio de Salud como centros médicos y hospitales del MINSA, de los Gobiernos Regionales y Locales, por la Sanidad de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, por Es Salud, por el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) y por los establecimientos de salud de las clínicas privadas autorizadas; siendo dicha evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

1.2.2.3. Plan de igualdad de Oportunidades (PIO)

El denominado “Plan de igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad 2009 – 2018) es un instrumento técnico – político, de planificación para las acciones en beneficio de las personas con discapacidad para las acciones en beneficio de las personas con discapacidad que recoge las inquietudes y la problemática de este grupo vulnerable y plantea soluciones que el Estado Peruano ofrece de manera coherente con sus políticas, identificando compromisos y recursos de los diferentes actores. El PIO fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008 –MINDES de Diciembre de 2008, su importancia se sustenta en que es un instrumento orientado a contribuir con la mejora de la calidad de vida de la población con discapacidad por medio de la prevención, atención preferente, adopción de acciones afirmativas y el fortalecimiento y la ampliación de los servicios existentes, facilitando su acceso y cobertura; se debe tener en cuenta que las personas con discapacidad en el Perú forman parte de los

estratos sociales más vulnerables y excluidos de la población a pesar incluso de su significativo número; existen más de un millón y medio de personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa aproximadamente el 5% de nuestra población total.

a) Objetivos:

- Transformar las políticas públicas: de homogéneas y excluyentes a inclusivas y a trabajar intensamente entre el Estado, la Sociedad Civil y Sector Privado.
- Cambiar el enfoque: hacer visible la problemática de la discapacidad; de actividades aisladas de algunos organismos públicos, a ganar la atención y la acción de la sociedad.

b) Principios:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- La no discriminación;
- La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad;
- El respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
- **La igualdad de oportunidades;**
- La accesibilidad;
- La igualdad entre el hombre y la mujer

c) Ejes de Acción y Acciones generales – Poblaciones Vulnerables en el Trabajo

1. Área de Trabajo:

- Sensibilización a la sociedad, respecto a la población con discapacidad en el ámbito laboral.
- Acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.
- Erradicación de actos discriminatorios hacia la persona con discapacidad en el ámbito laboral.

2. Ejes de Acción en Temática trabajo:

- **Acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades en igualdad de condiciones**, a través de dependencias y programas implementadas en el sector trabajo.
- Sensibilización a la sociedad respecto a la persona con discapacidad en el ámbito laboral.
- **Elaboración, promoción y difusión de normas laborales aplicables a personas con discapacidad.**
- Erradicación de actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad en los sectores públicos y privados, a través de creación de normas que facilitan e incentivos la contratación de este grupo vulnerable.

d) Acciones Generales

- Medidas de protección en el ámbito laboral: Promover que los centros de trabajo tengan acciones preventivas a fin de evitar accidentes de trabajo y problemas del tipo medio ambiental, que puedan generar discapacidad en el trabajador.
- Fortalecimiento de las Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad: Implementación de los beneficios de acreditación, requisitos y funcionamientos de las Empresas Promocionales de acuerdo a lo establecido por el artículo 39 y siguientes de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Atención preferente de las Personas con Discapacidad: Se brindará atención preferente a la Persona con Discapacidad, en todos los servicios que brinde el Sector Trabajo.
- Formación Laboral de las Personas con Discapacidad: Promover la realización de programas de formación y capacitación laboral de manera descentralizada.
- Búsqueda de la inserción laboral de las Personas con Discapacidad: Promover beneficios laborales de las Personas con Discapacidad.
- Promoción de la Inserción Laboral: Promover eventos sobre el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad, para la inserción laboral, bajo la perspectiva de inclusión y de responsabilidad social.

- Fomentar la inserción laboral de las Personas con Discapacidad: Establecer líneas de acción para el cumplimiento de la normatividad respecto de la contratación de personas con discapacidad.
- Difusión de la temática en discapacidad en el aspecto laboral para Personas con Discapacidad: Sensibilización a la sociedad, difundiendo las habilidades de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.
- Promoción de productos elaborados por Personas con Discapacidad y Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad: Promoción de la comercialización de los productos manufacturado por las Personas con Discapacidad por los gobiernos regionales y locales. Facultad sancionadora frente a casos de discriminación de las Personas con Discapacidad: Fortalecer la legislación anti discriminación y la capacidad de sanción del MTPE ante casos de discriminación contra las personas con discapacidad.

1.2.2.4.Sistema Nacional para Integración de la Persona con Discapacidad

(SINAPEDIS).

Consiste en un trabajo articulado y compromete a los tres niveles de gobiernos (Conadis, Gobiernos regionales y Municipalidades) en el cumplimiento de las políticas en materia de discapacidad.

El observatorio Nacional de Discapacidad (15 de Febrero del 2016) indica que el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS), creado como un sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad, el ente rector del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS) es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y tiene a su cargo la elaboración, programación, coordinación, gestión, supervisión, monitoreo y evaluación de las políticas públicas del Estado en materia de discapacidad.

a) Atribuciones:

- Ejercer la autoridad técnico-normativa a nivel nacional.
- Dictar las normas y establecer los procedimientos para el accionar del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS).
- Coordinar la operación técnica y asumir la responsabilidad del correcto funcionamiento del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS).

b) Objetivos:

- Asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de las entidades del Estado, a nivel intergubernamental, en materia de discapacidad.
- Articular y armonizar la gestión de las políticas, planes, estrategias, programas y proyectos en materia de discapacidad, a nivel intergubernamental.
- Promover la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, de la sociedad civil y del sector privado, a nivel intergubernamental, en el desarrollo de acciones en materia de discapacidad.
- Disponer de la información necesaria para la formulación de planes, programas y proyectos.

c) Composición:

- El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).
- Los gobiernos regionales, sus programas y proyectos.
- Las municipalidades provinciales y distritales, sus organismos, programas y proyectos.

d) Organización:

- A Nivel Nacional: El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, el cual conformará una Mesa de Trabajo Nacional, con la participación de los Presidentes Regionales, como un espacio de coordinación y concertación del SINAPEDIS. Esta Mesa de Trabajo Nacional se reunirá ordinariamente dos veces al año y en forma extraordinaria cuando lo convoque el Presidente del CONADIS, con la finalidad de revisar la marcha del

SINAPEDIS y coordinar las acciones tanto en el campo programático como organizativo.

- A Nivel Regional: Los Gobiernos Regionales son responsables de articular y alinear su accionar, dentro de sus jurisdicciones, a través del Consejo de Coordinación Regional, como instancia consultiva y de coordinación del Gobierno Regional con las Municipalidades. Se rige conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias.

- A Nivel Local: Los Gobiernos Locales son responsables de articular y alinear su accionar, dentro de sus jurisdicciones, a través del Consejo de Coordinación Local Provincial y el Consejo de Coordinación Local Distrital, como instancias de coordinación y concertación, de las Municipalidades Provinciales y Distritales, respectivamente. Se rigen conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias.

El encuentro Nacional del SINAPEDIS: Es la instancia que reúne una vez al año a representantes de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, con la finalidad de intercambiar experiencias, contribuir a su formación y recibir sus aportes con relación a la perspectiva de discapacidad. El CONADIS es el encargado de su organización.

El SINAPEDIS comparte instrumentos, mecanismos y procesos de otras políticas públicas. Los responsables de los distintos sectores y niveles de gobierno aseguran la adecuada integración y armonización de criterios, con especial énfasis en las políticas vinculadas a la salud, educación, trabajo, accesibilidad, ciencia, tecnología, desarrollo e inclusión, planificación, inversión pública, presupuesto, control y fiscalización, entre otros. Las estrategias, planes y programas constituyen instrumentos que estructuran y organizan objetivos, recursos, plazos y responsabilidades a fin de ejecutar de forma efectiva, eficaz y oportuna la política de discapacidad. El gobierno nacional y los niveles descentralizados de gobierno, diseñan y aplican participativamente dichos instrumentos.

Los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, a través de sus instancias de coordinación, promueven y aseguran la efectividad de los diversos mecanismos de participación de los ciudadanos con discapacidad en el diseño y gestión de las políticas públicas que los involucran.

1.2.2.5. Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)

Es un servicio que la municipalidad brinda a sus vecinos en situación de discapacidad. En esta oficina las personas podrán registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades. También se informará sobre actividades que el municipio realice a favor de dichos vecinos. Los municipios como gobiernos locales, tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de sus ciudadanos. Por tanto, deben facilitar y promover la adecuada concertación entre las necesidades de los vecinos con discapacidad y las instituciones que ofrecen servicios, promoviendo así su integración.

a) Finalidad:

- Sensibilizar: y/o crear conciencia sobre la problemática de las personas en situación de discapacidad, para ayudar a crear una cultura de derechos, tareas que se realizan al interior de la municipalidad y está dirigida a las personas e instituciones de la comunidad.
- Conocer.- a los vecinos con discapacidad no solo para saber cuántos son y dónde están sino para conocer su problemática y poder planificar acciones en función de ella.
- Asesorar y apoyar.- el proceso de formación y organización de vecinos con discapacidad.
- Promocionar y guiar.- a la persona con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios educativos, de salud y trabajo realizando las gestiones necesarias para que las personas con discapacidad gocen de los derechos de todos los peruanos.
- Fomentar la participación.- de las personas con discapacidad en las actividades culturales, deportivas, etc. que la municipalidad realice facilitándoles el acceso a dichos servicios.

- Promocionar los derechos.- de las personas con discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás dispositivos dados a favor de ellas.
- Bienestar general.- fomentar un estado de bienestar general realizando actividades de prevención y cuidado de la salud.

1.2.2.6. Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social

El portal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos precisa que el Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social – PRONELIS es el programa para la educación, promoción y difusión de los derechos humanos, creado en 2007 mediante Resolución Ministerial N° 292-2007-JUS y modificado mediante RM 083-2017-JUS.

La creación del PRONELIS se da en el marco del cumplimiento de las funciones de promoción y difusión de los derechos humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos así como del artículo 14° de la Constitución Política del Perú la cual establece la obligatoriedad de la formación ética, cívica y la enseñanza de la Constitución y los derechos humanos en todo proceso educativo civil o militar.

a) Finalidad:

El PRONELIS, en el marco del Programa Mundial de Educación en Derechos Humanos y del Plan Nacional de Educación en Derechos y Deberes Fundamentales (PNEDDF), apuesta por difundir la educación en derechos humanos a estudiantes de educación básica, superior, a servidores públicos y a líderes y miembros de la sociedad civil mediante procesos de educación comunitaria.

Así mismo, en cumplimiento al Plan Nacional de Derechos Humanos, el PRONELIS se orienta a propiciar una educación en derechos humanos a grupos de especial protección como son: niños, niñas y adolescentes; personas con discapacidad; adultos mayores; trabajadoras del hogar; afroperuanos; mujeres en situación de riesgo; comunidades campesinas e indígenas, personas privadas de libertad, entre otras.

1.3. Definición de Términos Básicos.

1.3.1. Derecho del Trabajo de las Personas con habilidades diferentes.

1.3.1.1. Derecho al Trabajo.

Universidad Interamericana, define el derecho del trabajo es "...el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana", asimismo se entiende como "...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".

Por ello se considera que sus principales características son:

1. Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley.
2. Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.
3. Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
4. Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.
5. Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo.
6. Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
7. No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.

Según Lengua (2016). La importancia del trabajo para una persona en su vida es sumamente grande. El empleo no solamente permite la sostenibilidad económica de quienes se benefician con las remuneraciones, sino que también tiene el potencial de incrementar las capacidades, conocimiento y autonomía de quienes realizan estas labores. No obstante, a pesar de la relevancia que tiene el trabajo en la vida de todo ser humano, en nuestro país existe un grupo de personas que debido a diversos estereotipos peyorativos no han logrado ingresar a estos espacios en igualdad de oportunidades que el resto: se trata de las personas con discapacidad. Asimismo, Fuentes (2017). Comenta que por mucho tiempo, el término “habilidades diferentes” se puso de moda como una forma no discriminatoria de referirse a las personas con discapacidad y ha sido adoptada por muchas instituciones, incluso en el Perú. Es una forma que busca separar a la persona de su discapacidad y evitar la discriminación. Por otro lado, centrarse en el respeto, enfocarse en las fortalezas y capacidades de la persona y perfilarlo hacía un tratamiento especial dependiendo de su condición y tipo de discapacidad. Sin duda el enfoque es válido y con un fin muy bueno ya que vivimos en una sociedad en la que la discriminación y poco acceso a oportunidades es parte del día a día. Sin embargo busquemos ahondar un poco más acerca de este concepto de “habilidades diferentes”. Desde un principio de igualdad de las personas no existen necesidades diferentes o capacidades distintas. Todos tenemos las mismas capacidades y necesidades, tanto la capacidad de desarrollo como la necesidad de sentirse amados, de salud o de existir.

En ese sentido, todos somos iguales. Lo que nos diferencia son esas cualidades básicas del ser humano sino las cualidades o aptitudes hacia ciertos temas. En el caso de la discapacidad no es la misma discapacidad la que genera una diferencia sino las barreras del entorno que ponen en evidencia una limitación que en sí misma no existe. Las personas con discapacidad no son súper héroes, son como cada uno de nosotros y así merecen ser tratados.

1.3.1.2. Tipos de Discapacidad

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI), Julio 2018. Clasificación de tipo de Discapacidad. Precisa que la clasificación está organizada en dos niveles: grupo y subgrupo. El primer nivel de la clasificación está formado por cuatro grandes grupos de discapacidad y el grupo de las claves especiales, todos con claves numéricas de un dígito:

1. Discapacidades sensoriales y de la comunicación; Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.
2. Discapacidades motrices, se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona.
3. Discapacidades mentales.- es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que afecta a nivel global la inteligencia: las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y la socialización.
4. Discapacidades múltiples, se caracteriza por la concurrencia en una misma persona de varias deficiencias (intelectual, física, sensorial) y a cualquier combinación de dos o más discapacidades (parálisis cerebral, sordoceguera, autismo y retraso en el desarrollo).

1.3.2. Concepto de Inclusión Social

La ‘inclusión social’ está de moda, pero ¿qué significa?:

Según Araoz (2010) Considera que en toda sociedad, especialmente en los Estados-nación, hay individuos y grupos humanos que cuentan más, y otros que a lo largo de la historia, en una proporción variable, están excluidos. La gradualidad

entre unos y otros es un continuum que en Colombia va desde las élites hasta, por ejemplo, los indigentes urbanos o los desplazados rurales. Así es la estructura social colombiana, que cambia y se moderniza aunque lo hace muy lentamente. Desde el punto de vista de la inclusión social se observa la creciente concentración de la riqueza, que está entre los más altos de América Latina, lo que significa mejores condiciones de vida para los incluidos y peores para los otros, los más castigados por el desempleo, el subempleo y la informalidad, por lo tanto es urgente avanzar en los procesos de inclusión (p.19). Asimismo Muñoz (2014) indica “que la inclusión significa incorporar a todos los peruanos en el sistema social, económico y político, y, para ello, crear oportunidades iguales para todos, compensando y haciendo que los que tienen menos participen de la solución de sus propios problemas. En suma, inclusión significa tener un empleo formal y bueno; derecho a un mínimo alimentario, educativo y de salud; reconocimiento de la identidad cultural adecuada; buenos servicios públicos, entre otros derechos” (p.18). La Unión Europea define la inclusión social como un “proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven”. Pone énfasis en el derecho de las personas de “tener una vida asociada siendo un miembro de una comunidad”. Para la Organización de los estados Americanos (OEA, 2011)..., Desigualdad e Inclusión Social en los estados Americanos. La desigualdad, que en su extremo se convierte propiamente en exclusión social, ha sido objeto de una especial atención por parte de la Organización de los Estados Americanos. Su tratamiento abarca todos los pilares fundamentales de nuestro trabajo: desarrollo integral, democracia, derechos humanos y seguridad pública. Se pueden considerar como desigualdades, ya que existen aún en nuestras sociedades otro conjunto de desigualdades que reúnen los mismos requisitos para ser consideradas categóricas y durables. Entre otras, las derivadas de: el desigual acceso a servicios públicos esenciales, como educación, salud, agua potable, vivienda, seguridad, transporte público; la discriminación que aún afecta a las mujeres, las poblaciones indígenas y afroamericanas, los migrantes, los discapacitados y otros grupos socialmente vulnerables(...). Aclara que la inclusión social no es lo mismo que la igualdad de recursos (resultados). Hasta las personas en la gama superior de la

distribución de ingresos pueden enfrentarse con la exclusión social como consecuencia de la discriminación por motivos de raza, sexo, orientación sexual o discapacidad. Entonces, la exclusión puede ser horizontal y afectar a varios integrantes de un grupo, sean ricos o pobres. Es un proceso que a veces, pero no siempre, resulta en la desigualdad de recursos. La igualdad suele usarse como sustituto de la cohesión social, a pesar de tratarse de conceptos relacionados pero diferentes. La cohesión social se refiere a las percepciones de solidaridad y confiabilidad. Una “sociedad cohesiva” procura el bienestar de sus miembros, combate la exclusión y la marginación (inclusión social), crea un sentido de pertenencia y promueve la confianza (capital social), y ofrece a sus miembros oportunidades de movilidad social ascendente. (pp.26.30.40)

Es necesaria la visibilización y apropiación de la inclusión social en los diferentes contextos en la medida que el desarrollo humano ha traído consecuencias negativas producto de los avances de la modernización social, la industrialización y el progreso tecnológico. Si desde los inicios de la modernización social y la evolución del hombre hubiese estado la equidad y el respeto a la diferencia humana como uno de los principios de desarrollo y crecimiento, en las sociedades actuales no sería necesario promover la inclusión social como un foco en la creación de programas sociales especializados para responder a los intereses y a las particularidades de las Comunidades. En la actualidad es necesario crear los ambientes y escenarios políticos para buscar la equidad y la eficiencia para reducir las desigualdades. De igual manera, fomentar los imaginarios de los individuos y fortalecer las potencialidades humanas porque son estos los que deciden cómo utilizar sus capacidades, claro está, asociadas a las posibilidades de desarrollo personal y social que brindan las instituciones sociales. En este sentido, las instituciones sociales deben procurar crear procesos para ampliar la libertad de las personas de elegir opciones de crecimiento y desarrollo. Ejercer la capacidad de elegir libremente solo es posible cuando están dadas las mismas oportunidades de acceso para todos.

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) define la inclusión social como una orientación central de política hacia el logro de una situación en la que todas las personas, en todo el territorio nacional, ejerzan sus derechos, accedan a

servicios públicos de calidad y estén en capacidad de aprovechar las oportunidades que abre el crecimiento económico, de manera que el origen social o el lugar de nacimiento o residencia no constituyan una traba para la participación en la comunidad nacional en condiciones de igualdad. La inclusión social como orientación significa la construcción de un marco de políticas públicas dirigidas a cambiar las restricciones, la precariedad y la vulnerabilidad en las que se desenvuelve la vida y la actividad económica de sectores de peruanos y peruanas, y que reproducen en ellos, así como en sus entornos y en sus descendientes, condiciones de exclusión. De esta manera, una política de inclusión social es una política que, para garantizar el ejercicio de derechos universales, requiere focalizar su intervención

1.3.2.1. Políticas de Inclusión Social

Asociación Civil Transparencia (ACT, 2008). Precisa que con el surgimiento del estado social y democrático de derecho, se amplía el concepto de igualdad a través de lo que se conoce como igualdad sustancial, material o de facto. Este derecho exige no sólo el rechazo a cualquier discriminación; sino que posibilita la adopción de medidas específicas ante situaciones o sujetos que requieren de una atención diferenciada. A partir del alcance de la igualdad de facto es posible la existencia de normas que otorguen tratos diferenciados ante situaciones distintas, sin que esto constituya vulneración del derecho a la igualdad. En este campo se ubican precisamente las medidas de acción afirmativa. De otro lado, la igualdad de oportunidades exige que el ambiente social no actúe como factor discriminatorio para el pleno desenvolvimiento de las capacidades personales (igualdad de resultados) (pp.24.25).

Mediante las Políticas de Inclusión Social, el estado se compromete a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de

la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

1.4. Formulación del Problema y Objetivos.

1.4.1. Problema

¿Cómo es el derecho de trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017?

1.4.2. Objetivos

1.4.2.1. Objetivo general.-

Analizar como es el Derecho a Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017

1.4.2.2. Objetivos Específicos.

- Analizar como es el Derecho a Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017.
- Estudiar la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y nivel de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Investigación básica cuantitativa: Ander (2011), indica que la perspectiva cuantitativa ha aflojado en alguna medida el énfasis en la construcción de teorías a través de la modelización y simulación; su característica es el paradigma racionalista hipotético deductivo, propio del positivismo lógico. Perspectiva analítico-positivista, enfoque particularista y criterios de fiabilidad. Contiene datos cuantificados, se basa en una muestra probabilístico, diseños experimentales o cuasi experimentales. Asimismo con cuantificadores, análisis estadístico derivado de hipótesis deductiva, datos fiables. Son más fáciles de llevar a cabo, ya que utilizan procedimientos más formalizados: requieren mayor cualificación en aspectos formales relativos a cuestiones metodológicas. Aportan información sobre componentes objetivos. Aborda los aspectos estables de la realidad. Su tendencia es al corte sincrónico de la realidad, orientado al resultado y facilita la comparación. (pp.47.49).

2.1.2. Nivel de investigación

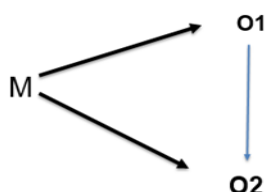
Nivel descriptivo básico explicativo: Arias.G (2012), la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere

2.2. Diseño de investigación

Investigaciones NO experimentales descriptivas básicas: Sousa. V. (2007) Conceptualiza como diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna. Existen muchas razones para realizar este tipo de estudio. Primero, un número de características o variables no están sujetas, o no son receptivas a manipulación experimental. Así como, por consideraciones éticas, algunas variables no pueden o no deben ser manipuladas. En algunos casos, las variables independientes aparecen y no es posible establecer un control sobre ellas.

Dónde:

- **M:** personas con discapacidad inscritas en CONADIS.
- **O1:** El derecho al trabajo
- **O2:** Políticas de inclusión social



2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Población: Personas con habilidades diferentes inscritas en el Consejo Nacional de las personas con habilidades diferentes (CONADIS).

2.3.2. Muestra

Son 16 Personas con habilidades diferentes inscritas en el Consejo Nacional de las personas con habilidades diferentes (CONADIS).

2.3.3. Muestreo

No Probabilístico por conveniencia.- Monterola C. (2014). Indica que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Entrevista estructurada.- Esta técnica se aplicará a las Personas con Discapacidad y al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad del Distrito de Shanao a fin de analizar si se vulnera el Derecho de Trabajo de las Personas con habilidades diferentes, el cual sigue un procedimiento fijo, de antemano, por un cuestionario o guía, o sea, una serie de preguntas que el entrevistador prepara rápidamente.

Análisis de documento.- es una técnica basada en la ficha bibliográfica que tiene como propósito analizar el material impreso. Se usa como elaboración de marco teórico de estudio.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario de entrevista.- el mismo que contiene una serie de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados. }

Ficha de Inscripción en CONADIS (Consejo Nacional para las personas con Discapacidad), mediante la cual las personas son reconocidas por el estado como personas con habilidades diferentes.

Grabaciones y fotografías.- la misma que se realizara durante las entrevistas y permitirán que la encuesta se fluida.

2.5. Técnicas de procesamiento y Análisis datos

2.5.1. Técnicas de procesamiento.

Alfa de Cronbach.- permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	13

2.5.2. Análisis de datos.

Estadística descriptiva.- trata de recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos, se construyen tablas y se representan gráficos que permiten simplificar la complejidad de los datos. Tratado a través del paquete de EPINFO (software que permite revisar los datos de la encuesta para valores atípicos y datos inconsistentes; y así llevar a cabo un análisis descriptivo de los datos de la encuesta y lograr generar archivos con los resultados del análisis con facilidad).

Presentación de los datos.- se dará a conocer en forma resumida, objetiva y entendible a través de representaciones gráficas.

2.6. Hipótesis

El Derecho a Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017, es vulnerado constantemente.

2.7. Sistema de Variables

V 1: El derecho al Trabajo.

Definición Conceptual.

Lengua (2016), precisas que el empleo no solamente permite la sostenibilidad económica de quienes se benefician con las remuneraciones, sino que también tiene el potencial de incrementar las capacidades, conocimiento y autonomía de quienes realizan estas labore

Definición Operacional.

La variable derecho al trabajo se medirá atreves de la entrevista realizada a las al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao y a las personas con habilidades diferentes inscritas en el CONADIS.

V 2: Políticas de Inclusión Social.

Definición Conceptual.

Trivelli (2012) Ministra de Desarrollo e Inclusión Social, define a la inclusión social como una orientación central de política hacia el logro de una situación en la que todas las personas, en todo el territorio nacional, ejerzan sus derechos, accedan a servicios públicos de calidad y estén en capacidad de aprovechar las oportunidades que abre el crecimiento económico, de manera que el origen social o el lugar de nacimiento o residencia no constituyan una traba para la participación en la comunidad nacional en condiciones de igualdad. (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social).

Definición Operacional

La variable política de inclusión social se medirá a través de la entrevista, la misma que está dirigida al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao y a las personas con habilidades diferentes inscritas en el CONADIS.

2.8. Operacionalización de variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Concepto de Derecho de Trabajo.	Derecho de Trabajo.	ordinal
Derecho al Trabajo	Normas que protegen el derecho de Trabajo.	Conocer cada norma que protege el derecho de trabajo de las personas con discapacidad.	
	Igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad.	Cumplimiento de la igualdad de Oportunidades.	
Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Reducción de desigualdades	Aplicación de las políticas de inclusión	ordinal
Políticas de Inclusión Social	Mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades.	Programas, políticas de inclusión	

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

1.- Instrumento de investigación: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

Tabla 1

De acuerdo a su conocimiento en temas laborales. ¿Cómo define el derecho de trabajo?

Respuesta	Cargo
<i>No conozco con detalle los temas laborales, pero entiendo por derecho de trabajo, como aquél recurso que debe permitirle satisfacer tus necesidades básicas.</i>	<i>Responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.</i>

Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

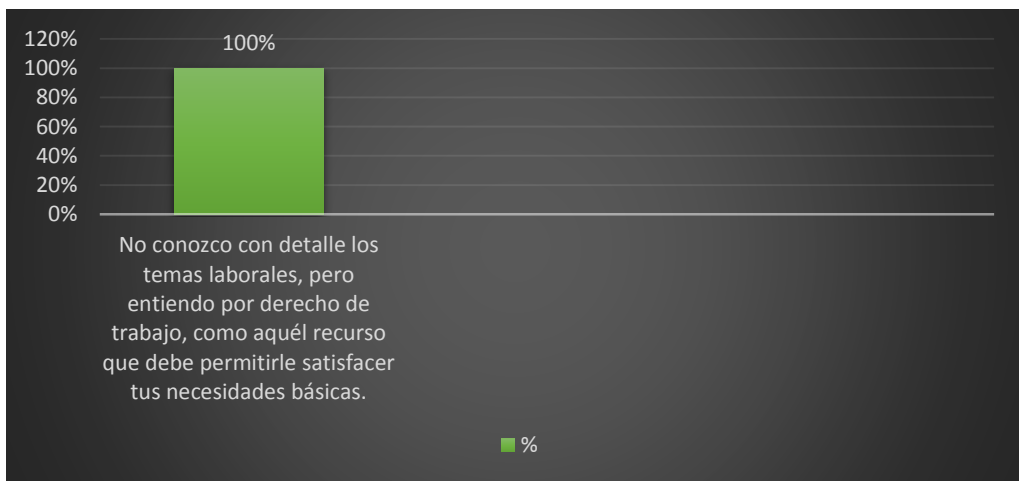


Grafico 1. De acuerdo a su conocimiento en temas laborales. ¿Cómo define el derecho de trabajo?. (Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao)

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que el derecho de trabajo es definido por el Responsable del área de recursos humanos como no conozco con detalle los temas laborales, pero entiendo por derecho de trabajo, como aquél recurso que debe permitirle satisfacer tus necesidades básicas.

Tabla 2

¿De qué manera se garantiza el respeto al Derecho de trabajo de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao?

Respuesta	Cargo
<i>Difundiendo los derechos humanos en toda la población, así como la no discriminación.</i>	<i>Responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.</i>

Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

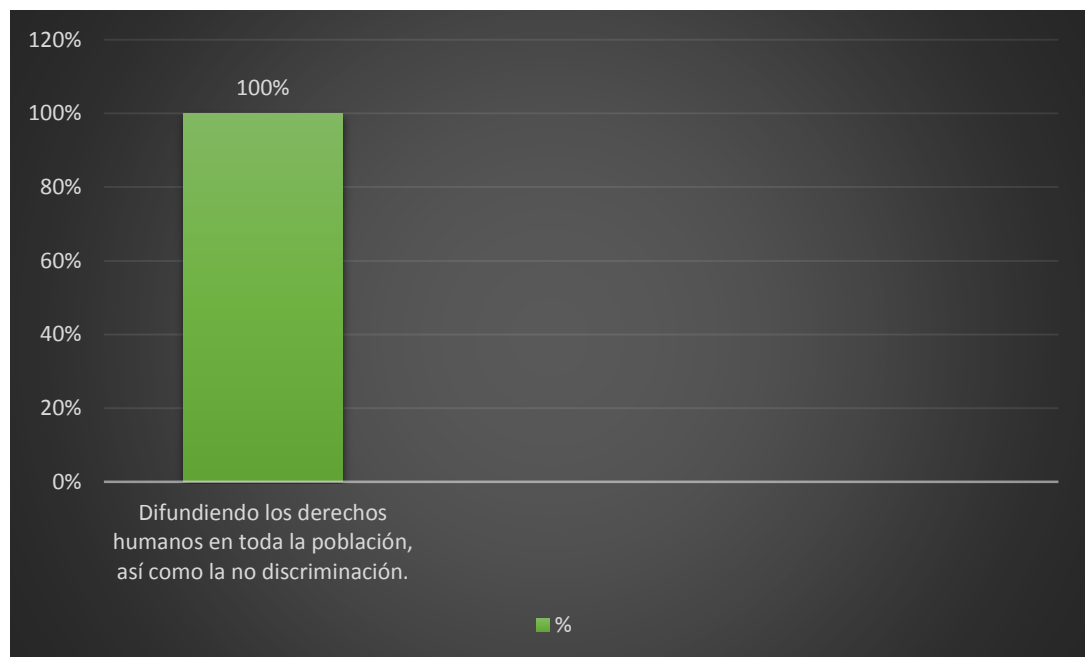


Grafico 2. ¿De qué manera se garantiza el respeto al Derecho de trabajo de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao? (Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que el derecho de trabajo se garantiza difundiendo los derechos humanos en toda la población, así como la no discriminación.

Tabla 3

¿Usted tiene conocimiento del promedio de personas con habilidades diferentes que laboran en la Municipalidad Distrital de Shanao?

Respuesta	Cargo
<i>Existe un promedio de 16 personas inscritas pero; hay muchas más que se encuentran en proceso de inscripción; en el año 2017 nos apoyó eventualmente los señores Reyes Del Aguilar Panduro y José Ramón Torres Tello</i>	<i>Responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.</i>

Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

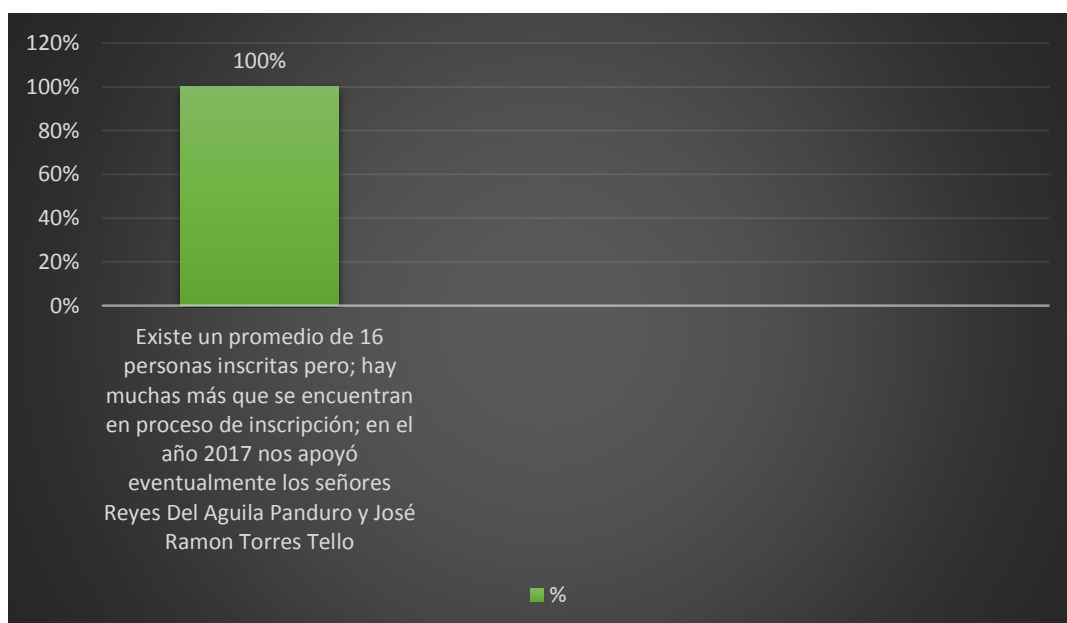


Gráfico 3. ¿Usted tiene conocimiento del promedio de personas con habilidades diferentes que laboran en la Municipalidad Distrital de Shanao?. (Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que existe un promedio de 16 personas inscritas pero; hay muchas más que se encuentran en proceso de inscripción; en el año 2017 nos apoyó eventualmente los señores Reyes Del Águila Panduro y José Ramón Torres Tello.

Tabla 4

¿En su gestión usted ha evidenciado casos de discriminación a una persona con habilidades diferentes dentro del entorno laboral?

Respuesta	Cargo
<i>No nunca he tenido conocimiento ni denuncias</i>	<i>Responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.</i>

Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

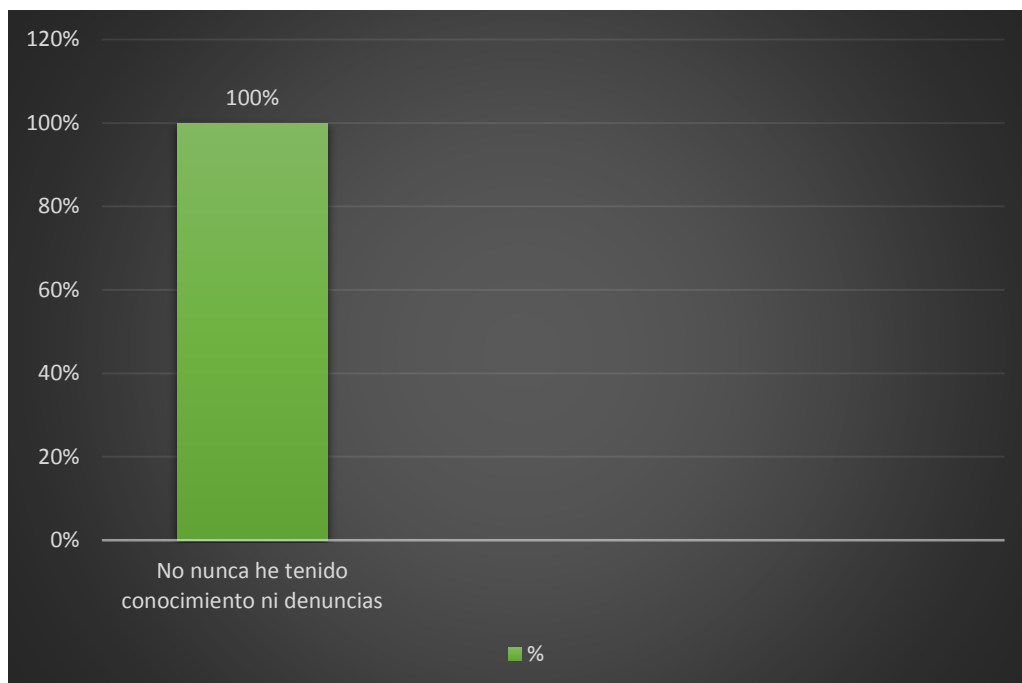


Grafico 4. ¿En su gestión usted ha evidenciado casos de discriminación a una persona con habilidades diferentes dentro del entorno laboral?. (Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que nunca he tenido conocimiento ni denuncias.

Tabla 5

De acuerdo a su experiencia. ¿Qué es lo que entiende usted por Políticas de inclusión social?

Respuesta	Cargo
<i>Son todas aquellas actividades que permitan poner en conocimiento, confraternizar y apoyar a las personas vulnerables.</i>	<i>Responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.</i>

Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

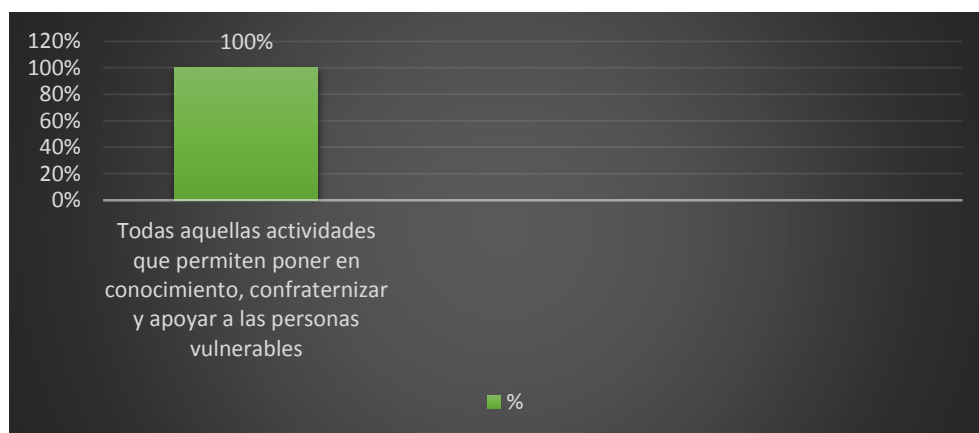


Grafico 5. De acuerdo a su experiencia. ¿Qué es lo que entiende usted por Políticas de inclusión social?. (Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala en un 100% que las políticas de inclusión social son definidas como aquellas actividades que permitan poner en conocimiento, confraternizar y apoyar a las personas vulnerables.

Tabla 6**En la Municipalidad Distrital de Shanao. ¿Qué políticas se está aplicando para garantizar el cumplimiento de la inclusión social?**

Respuesta	Cargo
<i>Brindar charlas, apoyar con entrega de viveres, asimismo se busca inscribir a más personas en el CONADIS y se realiza actividades.</i>	<i>Responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.</i>

Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

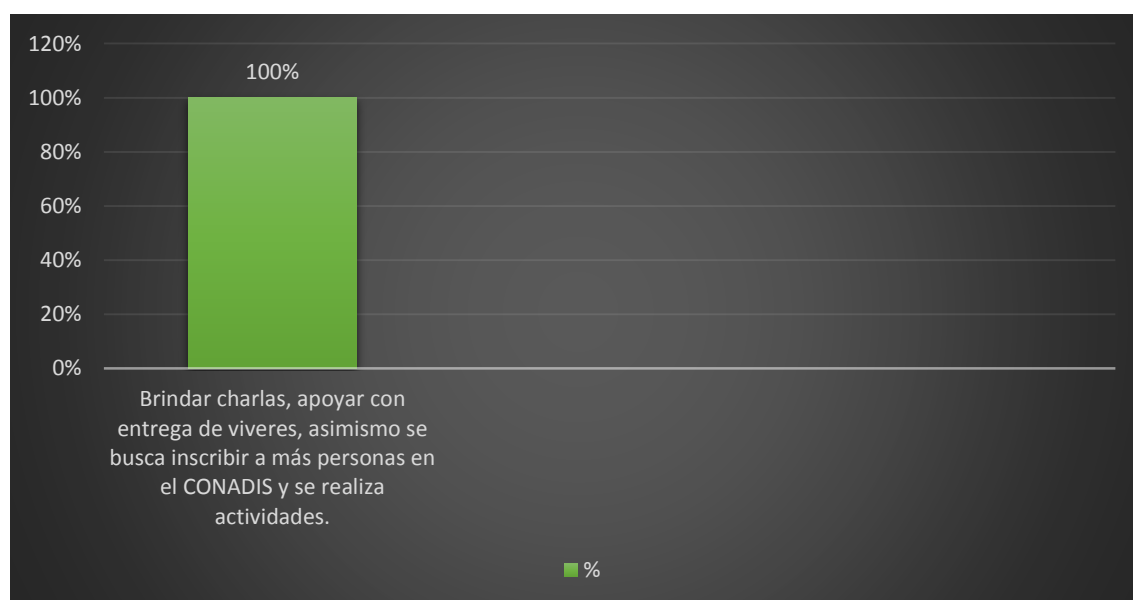


Gráfico 6. En la Municipalidad Distrital de Shanao. ¿Qué políticas se está aplicando para garantizar el cumplimiento de la inclusión social?. (Fuente: Guía de recolección de datos dirigido al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala en un 100% que las políticas de inclusión social que se están aplicando en la Municipalidad Distrital de Shanao son: Brindar charlas, apoyar con entrega de víveres, asimismo se busca inscribir a más personas en el CONADIS y se realiza actividades.

2.- Instrumento de investigación: Entrevista dirigido a personas con habilidades diferentes.

Tabla 7

¿Porque es considerada como una persona con habilidades diferentes?

<i>ORDEN</i>	<i>RESPUESTA</i>	<i>NÚMERO</i>	<i>CARGO</i>
1	Tiroides	2	Personas con habilidades diferentes
2	Padece de la visión de un ojo	8	Personas con habilidades diferentes
3	Retraso mental leve	4	Personas con habilidades diferentes
4	Padece de polio de ocho meses	2	Personas con habilidades diferentes

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

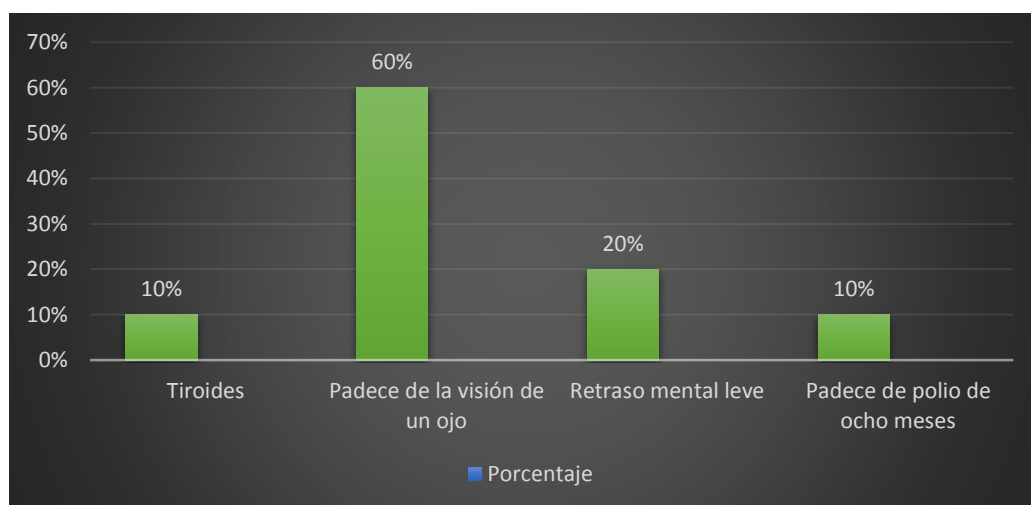


Gráfico 7. ¿Porque es considerada como una persona con habilidades diferentes? Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que las personas que padecen una habilidad diferente es: Tiroides 10%, padece de la visión de un ojo 60%, retraso mental leve 20% y un 10% refiere que padece de polio de ocho meses.

Tabla 8

*¿Usted fue trabajador de la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017?
Si su respuesta es positiva señale en que área se desempeñaba.*

<i>ORDEN</i>	<i>RESPUESTA</i>	<i>NÚMERO</i>	<i>CARGO</i>
<i>1</i>	<i>No</i>	<i>14</i>	<i>Personas con habilidades diferentes</i>
<i>2</i>	<i>Si</i>	<i>2</i>	<i>Personas con habilidades diferentes</i>

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

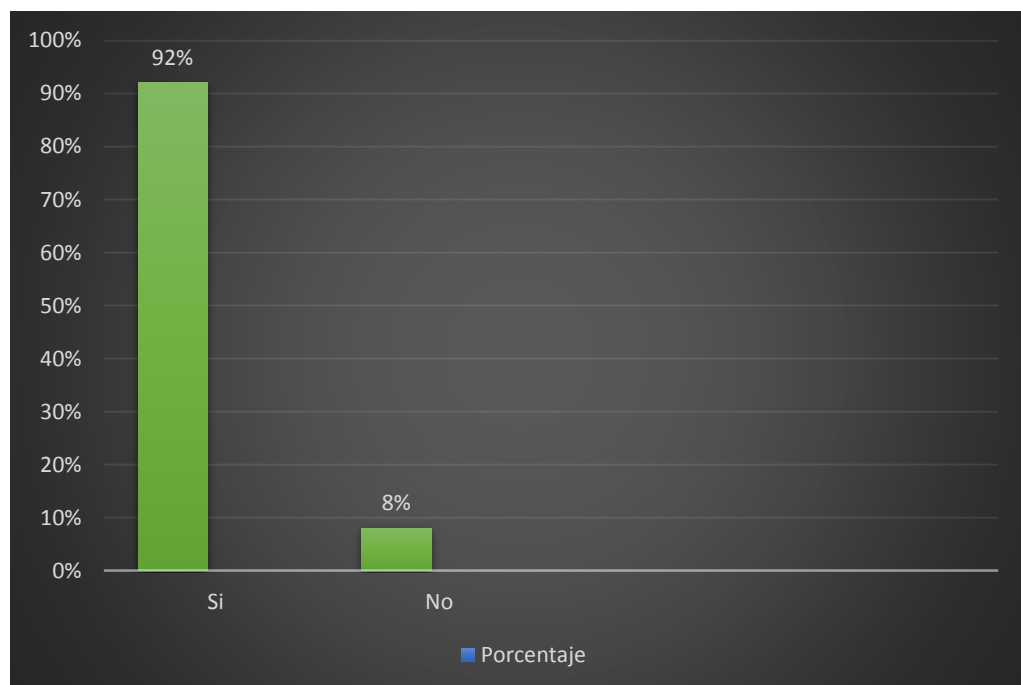


Grafico 8. ¿Usted fue trabajador de la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017? Si su respuesta es positiva señale en que área se desempeñaba. (Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala en un 82% que en el año 2017 no trabajaba en la Municipalidad Distrital de Shanao y un 8% refiere que si trabajó en el año 2017 como trabajador de limpieza y en el vivero de forma eventual.

Tabla 9**¿Usted tiene conocimiento sobre las políticas de inclusión social?**

ORDEN	RESPUESTA	NÚMERO	CARGO
1	Solo de sus derechos básicos	5	Personas con habilidades diferentes
2	Si podría decir que tengo conocimiento porque la Municipalidad brinda charlas de nuestros derechos	5	Personas con habilidades diferentes
3	No	6	Personas con habilidades diferentes

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

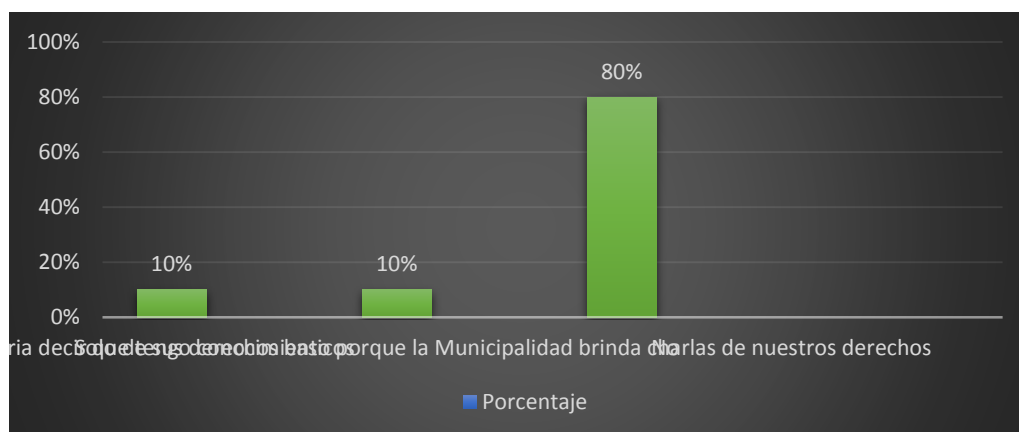


Grafico 9. ¿Usted tiene conocimiento sobre las políticas de inclusión social?. (Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrita de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala en un 80% que no tienen conocimiento sobre las políticas de inclusión social y un 10% refiere que solo conocen sus derechos básicos y finalmente un 10% señala que si podría decir que tengo conocimiento porque la Municipalidad brinda charlas de nuestros derechos.

Tabla 10**¿Recibe algún tipo de apoyo por parte de la Municipalidad?**

ORDEN	RESPUESTA	NÚMERO	CARGO
1	Si, entrega de víveres	6	Personas con habilidades diferentes
3	No	9	Personas con habilidades diferentes
3	A veces	1	Personas con habilidades diferentes

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

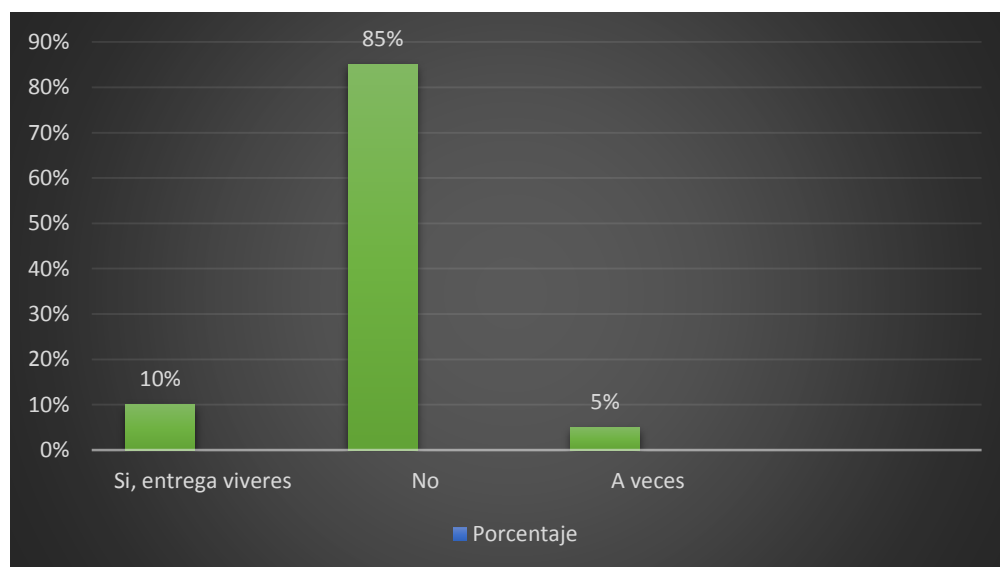


Gráfico 10. ¿Recibe algún tipo de apoyo por parte de la Municipalidad?. (Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala en un 85% que las personas con habilidades diferentes no han recibido ningún tipo de apoyo por parte de la Municipalidad; un 10% refiere que si entrega víveres la Municipalidad Distrital de Shanao y un 5% refiere que a veces.

Tabla 11

En alguna oportunidad ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación o a evidenciado algún acto de ese tipo?

<i>ORDEN</i>	<i>RESPUESTA</i>	<i>NÚMERO</i>	<i>CARGO</i>
1	Si	2	Personas con habilidades diferentes
3	No	14	Personas con habilidades diferentes

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

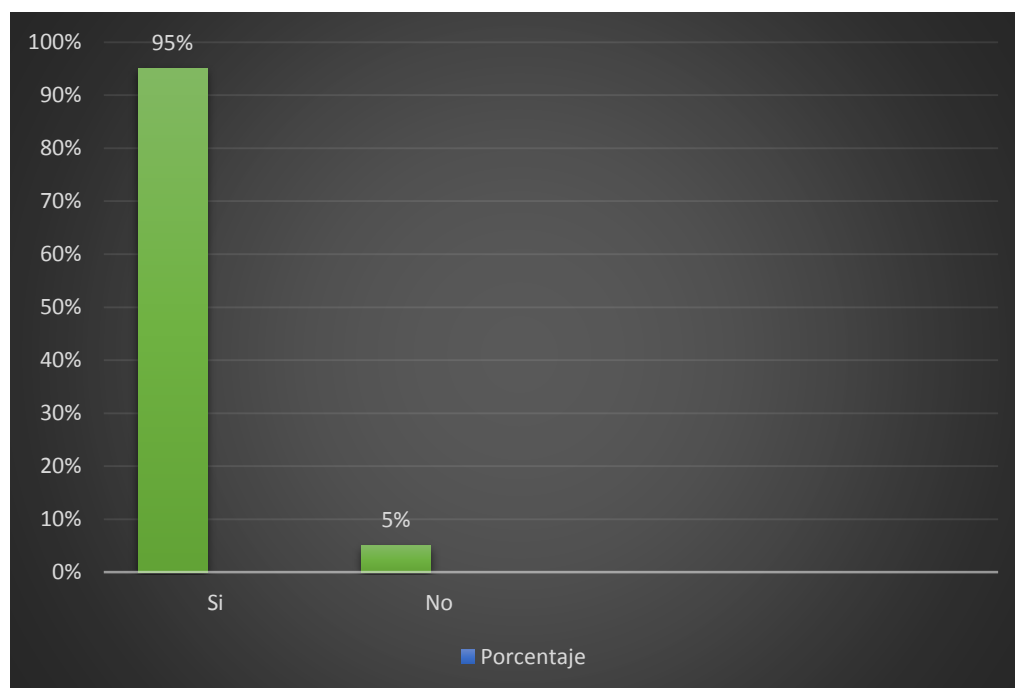


Grafico II. En alguna oportunidad ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación o a evidenciado algún acto de ese tipo?. (Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala en un 95% que si ha sido víctima de discriminación y un 5% refiere que no ha sido víctima de discriminación.

Tabla 12

¿En su trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Shanao se cumplía las políticas de inclusión social de acuerdo a la Ley N° 29973? En caso de que su respuesta fuera positiva o negativa fundamenta.

ORDEN	RESPUESTA	NÚMERO	CARGO
1	No, porque no se respeta a cabalidad sus derechos básicos y peor laboral	1	Personas con habilidades diferentes
3	De acuerdo a lo explicado quizá la Municipalidad no está cumpliendo cabalmente ya que no hay trabajo permanente para una persona discapacitada, los trabajos son eventuales	1	Personas con habilidades diferentes

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

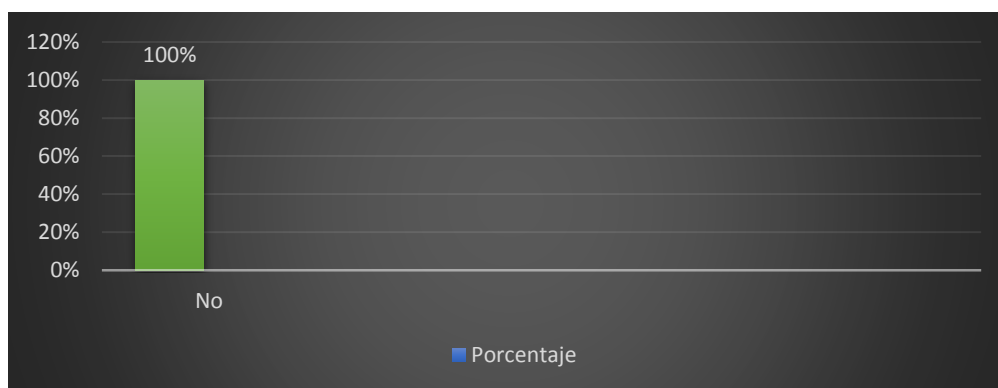


Gráfico 12. ¿En su trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Shanao se cumplía las políticas de inclusión social de acuerdo a la Ley N° 29973? En caso de que su respuesta fuera positiva o negativa fundamenta. (Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que el trabajo realizado en la Municipalidad Distrital de Shanao no se cumplían las políticas de inclusión a consecuencia que los derechos básicos ni laborales no se cumplen; asimismo no hay trabajo permanente para nosotros que somos personas discapacitadas.

Tabla 13

¿El trato que recibió por parte de la Municipalidad Distrital de Shanao fue el adecuado, de acuerdo a ley o usted considera que existió vulneración a su derecho?

<i>ORDEN</i>	<i>RESPUESTA</i>	<i>NÚMERO</i>	<i>CARGO</i>
1	Consideró que existió un tanto de vulneración por no haber respetado la ley y haberme dejado de dar oportunidad cada tres meses	1	Personas con habilidades diferentes
3	Existió vulneración porque solo le dieron trabajo eventual	1	Personas con habilidades diferentes

Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao.

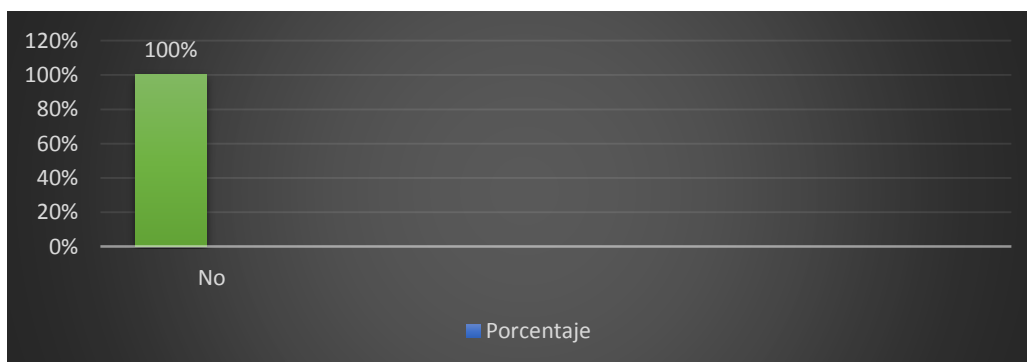


Grafico 13. ¿El trato que recibió por parte de la Municipalidad Distrital de Shanao fue el adecuado, de acuerdo a ley o usted considera que existió vulneración a su derecho?. (Fuente: Entrevista realizada a personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao).

Interpretación:

De los resultados obtenidos se señala que el trato que recibió por parte de la Municipalidad Distrital de Shanao no está de acuerdo a ley a consecuencia que por su condición de discapacitado le dieron trabajos eventuales pese a que se requería de acuerdo a las necesidades propias del Municipio.

3.2. Validez

La validación se realizó, mediante el juicio de expertos.

- 1) Abg. Mg. Ernie Augusto Llanos Neyra
- 2) Abg. Mg. Carmela Neyra Cruz
- 3) Abg. Mg. Fernando Manuel Saavedra Sosa.

3.3. Confiabilidad

La confiabilidad de la investigación está a cargo de un promedio valorativo de 0.896; ello se logró mediante el programa estadístico Alfa de Cronbach.

Confiabilidad de la recolección de datos a personas con habilidades diferentes y al responsable del Área de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Shanao.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	17	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	17	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	13

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlació n elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	PREG 66,35	627,770	,879	,895
2	PREG 66,40	657,108	,812	,826
3	PREG 66,05	625,646	,834	,845
4	PREG 66,05	625,646	,834	,845
5	PREG 66,03	634,297	,841	,856
6	PREG 66,03	634,297	,841	,856
7	PREG 65,84	626,623	,833	,815
8	PREG 66,28	655,691	,910	,876
9	PREG 66,59	643,219	,898	,896
10	PREG 66,05	625,646	,834	,896
11	PREG 66,03	634,297	,841	,896
12	PREG 66,35	627,770	,879	,896
13	PREG 66,40	657,108	,812	,896

3.4.Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos fueron tratados por el paquete estadístico de EPINFO.

DISCUSIONES

Para analizar la discusión en la presente investigación; empezamos haciendo referencia de nuestro objetivo general; que se refiere a Analizar como es el Derecho al Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. Compartimos la opinión de Álvarez (2017), quien concluye; en primer lugar que las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales, indica además que las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social y teniendo en cuenta el concepto del derecho compartiendo la definición de Lengua (2016), quien indica que la importancia del derecho de trabajo en la vida de una persona es sumamente grande, afirmando además que pese a ello en nuestro país existe un grupo de personas que debido a diversos estereotipos no han logrado ingresar a espacios en igualdad de oportunidades, llevándonos entonces a compartir lo expuesto por la Asociación Civil de Transparencia (ACT, 2008), que precisa que las políticas de inclusión social con el surgimiento del estado social y democrático de derecho, se amplía al concepto de igualdad (...). Este derecho exige no solo el rechazo a cualquier discriminación, sino que posibilita las medidas específicas ante situaciones o sujetos que requieran de una atención diferenciada (...) resultando por ello alarmante conforme a nuestros resultados que el 10% de las personas con discapacidad conozca de sus derechos básicos, el otro 10% no se siente seguro del conocer de sus derechos y el 80% restante indica desconocer sobre las políticas de inclusión, teniendo entonces que mucho menos podrán exigir sus derechos laborales; sumado a ello está que el 95% de las personas con habilidades diferentes indican que se sintieron discriminados.

Continuando con la discusión de la presente investigación, de acuerdo al primer objetivo específico, que es analizar el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017; por lo que

compartimos la afirmado por Lengua (2016), (...) quien precisa que el empleo no solamente permite la sostenibilidad económica de quienes se benefician con las remuneraciones, sino que también tiene el potencial de incrementar las capacidades, conocimiento y autonomía de quienes realizan estas labores (...) resaltando que los derechos laborales son irrenunciables, ya que esta concedido en nuestra carta magna; compartiendo la opinión del autor ya que es precisamente a través del derecho al trabajo que las personas tenemos la facultad de gozar de una mejor calidad de vida; sin embargo encontrándonos con esa realidad no se respeta el derecho al trabajo que según la Universidad Interamericana se entiende como el conjunto de normas y principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico, pues a través del derecho al trabajo , claro está, con esfuerzo intelectual y capacitación lo que toda persona aspira es gozar de todos sus beneficios; en la presente investigación conforme a nuestros resultados el jefe de recursos humanos precisa que no tiene conocimiento a detalle sobre la definición de derecho de trabajo, resultando preocupante ya que como encargado del personal debe tener conocimiento del derecho al trabajo, porque debe garantizar que todos los derechos de los trabajadores se cumplan; sumado a ellos tenemos que las personas con habilidades diferentes en un porcentaje preocupante tampoco conocen de sus derechos laborales; si bien la Municipalidad Distrital de Shanao garantiza el respeto del derecho de trabajo mediante charlas a la población sobre derechos humanos y la no discriminación; esta no genera el impacto, ya que no son continuas y tampoco con personas especialistas en el tema, por lo que en la municipalidad no se respeta el derecho laboral, claro ejemplo de ello es que de las 16 personas con habilidades diferentes laboraron en el periodo 2017, y solo con trabajos eventuales, no estando garantizado el cumplimiento de sus derechos y beneficios como trabajador.

Finalizando con el segundo objetivo específico; que se refiere a estudiar la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017. Compartimos Se señala como respaldo al análisis a realizar de las políticas de inclusión social la investigación efectuada por Garavito (2014). Quien resalta que promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, está en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como

sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales, donde el conocimiento aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilicen el logro de objetivos sociales conocida como una política pública y siendo que el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) define a la inclusión social como la orientación a la construcción de un marco de políticas públicas dirigidas a cambiar las restricciones, la precariedad y la vulnerabilidad en las que se desenvuelve la vida y la actividad económica de sectores de peruanos y peruanas, y que reproducen en ellos, así como en sus entornos y en sus descendientes, condiciones de exclusión. De esta manera, una política de inclusión social es una política que, para garantizar el ejercicio de derechos universales, requiere focalizar su intervención; por lo que la Municipalidad de Shanao no respeta las políticas de inclusión social a cabalidad, ya que el jefe de recursos humanos define a las políticas de inclusión social aquellas actividades que permitan poner de conocimiento, confraternizar y apoyar a las personas vulnerables, denotando según el gráfico 1 que es el 100% de conocimiento que tiene respecto al tema, quedando demostrado su desconocimiento, como si eso fuese poco, tenemos la tabla y gráfico 2, en donde el jefe de recursos humanos indica que las políticas de inclusión social que viene aplicando son : entrega de víveres, charlas, inscripción en CONADIS y otras actividades, no precisando de qué forma están construyendo un marco de políticas públicas dirigidas a cambiar la vulnerabilidad en las que se desenvuelve la vida de las personas con habilidades diferentes; por lo que concluimos que es una de las deficiencias que presenta la Municipalidad ya que el responsable de recursos humanos debe ser alguien capacitado para enfrentar y lograr todos los retos que el estado impone, más aun tratándose de cumplir con políticas de inclusión social y garantizar que las personas con habilidades diferentes sientan protección por parte del estado. Profundizando el análisis del resultado de tabla y gráfico 2, tenemos que el jefe de recursos humanos indica las políticas de inclusión que utiliza la municipalidad para el derecho al trabajo, de son la charlas es la única política que apoya en el tema laboral, lo que demuestra la deficiencia de la municipalidad ya que según nuestro aspecto teórico debemos entender que la inserción laboral debe mejorar el nivel de vida, y brindar oportunidades y recursos necesarios para que las personas con habilidades diferentes puedan gozar de su pleno derecho a trabajar; lo que genera más preocupación es el poco impacto que genera en las personas con

habilidades diferentes estas charlas, ya que es de verse en el gráfico y tabla 9, que solo el 10% de las personas con habilidades diferentes consideran conocer sobre sus derechos básicos, que un 10% indica con duda que conoce de sus derechos, pero en un 80% desconocen de las políticas de inclusión social; lo que genera que estas personas no se encuentran capacitadas para trabajar, mucho menos para hacer respetar su derecho al trabajo, siendo así que la Municipalidad Distrital de Shanao no aplica las políticas de inclusión social para garantizar el derecho al trabajo de las personas con habilidades diferentes.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que el derecho al trabajo y la aplicación del derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017, se vulnerado constantemente. **(Objetivo general)**
2. El derecho al trabajo de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017 se encuentra vulnerado. **(primer objetivo específico).**
3. la investigación se concluye que las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017, ya que no generan el impacto esperado, siendo vulnerado constantemente **(segundo objetivo específico).**

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Shanao debe garantizar el respeto del derecho al trabajo cumpliendo por ello con las políticas de inclusión social, aplicando las herramientas que el estado brinda, creando políticas internas, charlas con profesionales especializados, capacitar a las personas con habilidades diferentes, en específico debe tener en cuenta profesionales especializados tales como psicólogo organizacional, capacitaciones permanentes, seguro médico y charlas educativas, asimismo proponer al gobierno provincial y central de las necesidades y dificultades de las personas con habilidades diferentes (**objetivo general**)
2. Se recomienda para que las personas con habilidades diferentes tengan oportunidades laborales ellos deben crear las condiciones arquitectónicas en relación a su desplazamiento así como la asignación de presupuestos para puestos laborales, garantizando el derecho al trabajo y conforme a la Ley de las personas con habilidades diferentes, y así evitar trabajos eventuales y la vulneración del derecho al trabajo (**primer objetivo general**)
3. - Se recomienda que las políticas de inclusión social deben ser aplicadas de forma permanente todo ello a fin de salvaguardar los derechos de las personas con habilidades diferentes, cuya labor debe ser cumplida por persona de la DEMUNA, y CONADIS de la Municipalidad. (**segundo objetivo específico**).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso (2017) *Igualdad de Oportunidades y No Discriminación*. Fundación Iberoamérica Down21, recuperado de <https://www.down21.org/area-juridica/123-legislacion-espanola/1171-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion.html>.
- Álvarez, w. (2017) *Tesis titulada “Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016” (Tesis Pregrado) para obtener el título de Abogado por la Universidad Andina del Cusco*.
- Araoz, S (2010). *Inclusión Social. Un propósito nacional para Colombia*. Bogotá, Colombia. Fundación Universidad Central.
- Asociación Civil Transparencia (ACT,2008) *Igualdad de Oportunidades y políticas*, recuperad de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C65F84D60C7A95F0525794900575749/\\$FILE/Igualdad_opportunidades.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C65F84D60C7A95F0525794900575749/$FILE/Igualdad_opportunidades.pdf)
- Cobas, K. (2015), *tesis titulada “Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral” (Tesis Postgrado)*. Universidad Autonoma Nuevo Leon, México.
- Constantino R. (2017) . *Tesis titulada “La otra consulta: Derecho a la consulta de las personas con discapacidad” (Tesis Posgrado) para optar el grado de Magister en Derechos Humanos por la Universidad Católica del Perú*.
- Contreras, N. (2016). *Tesis titulada “Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad” (Tesis Postgrado) Universidad, Chile*.
- De la Cruz, E y Damina, N (2015) *Condiciones Sociales y Económicas de las Personas con Discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo- 2015” (Tesis Pregrado) Universidad Nacional del Centro Huancayo, Perú*.

- Fuentes, N (21 de Noviembre del 2017) ¿ Qué significa Conadis,funciones e historia. [importancia de Conadis, recuperado de <https://disiswork.com/blog/que-es-el-conadis-peru/>
- Fuentes, N (19 de Octubre del 2017). Todo sobre la Ley N° 29973 para personas con discapacidad. [importancia de la ley N° 29973, recuperado de <https://disiswork.com/blog/todo-sobre-la-ley-n29973-para-personas-con-discapacidad/>.
- Fuentes, N (09 de octubre de 2017). Como se dice discapacidad & habilidades diferentes [como llamar de una forma no discriminatoria a las personas con discapacidad, recuperado de <https://disiswork.com/blog/como-se-dice-discapacidad-vs-habilidades-diferentes/>
- Garavito, D. (2014). Tesis titulada “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta” (Tesis Posgrado). Universidad Nacional, Colombia.
- Gobierno de la República del Perú. Ley de la Persona Con discapacidad N°27050 (MINEDU),recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/266_201109141525.pdf
- Huamán, Y. (2017). Tesis titulada “Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017” (Tesis Posgrado) para optar por la Licenciatura de Trabajo Social por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Ibarra , L. (2015). Tesis titulada “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado” (Tesis Pregrado) Universidad de el Salvador , Argentina.
- López, D. (2017). Tesis titulada “Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015.” (Tesis Pregrado) para obtener el título de Abogada por la Universidad Cesar Vallejo.

- Muñoz, I. (2014). *Inclusión Social. Enfoques, políticos y gestión pública en el Perú*. Lima, Perú. Fondo.
- Rengifo (2016). *Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad*. Portal de Transparencia del Gobierno Regional de San Martín, recuperado <http://trabajosanmartin.gob.pe/igualdad-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad/>.
- Palacios, A (2017) *Nueve conceptos claves para entender la convención sobre derechos de las personas con Discapacidad*. Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Pinto, S. (2016) “*Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*” (Tesis Pregrado Universidad Wiener de Lima, Perú.
- Organización de los Estado Americanos (OEA,20119...*Desigualdad e Inclusión Social en los Estados Americanos*, recuperado de <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Universia Chile (2013) *Integridad de personas con capacidades diferentes, un tema de deuda [Una responsabilidad que es de todos]*. <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/12/16/1069967/integracion-personas-capacidades-diferentes-tema-deuda.html>.
- Yusiff S. (2016). *Tesis titulada “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana”* (Tesis Posgrado) Colegio Frontera del Norte, México.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Título: “EL DERECHO AL TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO, 2017”.

Determinación del problema				
Formulación del problema general	Hipótesis	Objetivo	Aspectos teóricos	
¿Cómo es el Derecho a Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017?	El Derecho a Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017, es vulnerado constantemente.	<p>General: Analizar como es el Derecho al Trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017</p> <p>Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017. Estudiar la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017. 	<p>Variabes</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>políticas de inclusión social</p>	
Diseño de investigación	Variable de estudio	Población y muestra	Instrumentos de recolección de datos	
<p>Descriptivo básico</p> <p>M: personas con habilidades diferentes.</p> <p>O1: El derecho al trabajo.</p> <p>O2: Políticas de Inclusión Social.</p>	Mantenimiento preventivo		<p>Entrevistas</p> <p>Análisis de documentos</p>	
	Dimensiones	Indicadores		<p>Personas con habilidades diferentes en del Consejo Nacional de las personas con Discapacidad (CONADIS)</p> <p>Son 16 Personas con habilidades diferentes en del Consejo Nacional de las personas con Discapacidad (CONADIS)</p>
	Concepto de derecho de trabajo	Derecho de trabajo		
	Normas que protegen el derecho de trabajo	Conocer cada una de las normas		
	Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	Cumplimiento de la igualdad de oportunidades		
	Reducción de desigualdades	✓ Aplicación de las políticas de inclusión social.		
Mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades	Programas de las políticas de inclusión social			

ANEXO 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Responsable del Área de Recursos Humanos de la
Municipalidad Distrital de Shanao - Guía de recolección de
datos.**

Buenas Tardes, con la presente visita tengo como objetivo recopilar información para contribuir con el trabajo de investigación titulado: **“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO, 2017”**. Agradezco de ante mano por colaborar con responder las preguntas de la presente entrevista.

I. DATOS GENERALES

Nombre del entrevistado:

Fecha:

II. INFORMACIÓN:

- 1. De acuerdo a su experiencia ¿Qué es lo que entiende usted por Políticas de Inclusión Social?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. En la Municipalidad Distrital de Shanao ¿Qué tipo de Política se está aplicando para garantizar el cumplimiento de la Inclusión Social?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Usted tiene conocimiento del promedio de personas con habilidades diferentes que laboraron en la Municipalidad Distrital de Shanao, periodo Enero- Julio 2018.?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. De acuerdo a su conocimiento en temas laborales. ¿Cómo define el Derecho de Trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿De qué manera se garantiza el respeto al Derecho de Trabajo de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao?

.....
.....
.....
.....

6. ¿En su gestión usted ha evidenciado casos de discriminación a una persona con habilidades diferentes dentro del entorno laboral?

.....
.....

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Personas con Habilidades Diferentes –
Recolección de datos.

Buenas Tardes, con la presente visita tengo como objetivo recopilar información para contribuir con el trabajo de investigación titulado: **“EL DERECHO AL TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA LAS PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO, 2017”**. Agradezco de ante mano por colaborar con responder las preguntas de la presente entrevista.

I. DATOS GENERALES

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Fecha:

II. INFORMACIÓN:

1. ¿Por qué es considerada como una persona con habilidad diferente?

.....

2. ¿Usted fue trabajador de la Municipalidad Distrital de Shanao en el periodo Enero- Julio 2018? Si su respuesta es positiva señale en que área se desempeñaba.

.....

3.- ¿Usted tiene conocimiento sobre las políticas de inclusión social?

.....
.....
.....

4.- ¿Recibe algún tipo de apoyo por parte de la Municipalidad?

.....
.....
.....
.....

5.-En alguna oportunidad ¿ha sido víctima de algún tipo de discriminación o a evidenciado algún acto de ese tipo?

.....
.....
.....
.....

Las siguientes preguntas están dirigidas solo a las personas que laboraron en la Municipalidad.

4.- ¿En su trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Shanao se cumplían las políticas de inclusión social de acuerdo a la Ley N° 29973? En caso de que su respuesta fuera positiva o negativa fundamente.

.....
.....
.....

5.-El trato que recibió por parte de la Municipalidad Distrital de Shanao fue el adecuado, de acuerdo a ley o usted considera que existió vulneración a su derecho?

.....
.....
.....

ANEXO 04

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Llanos Neyra Ernie Augusto
 1.2 GRADO ACADÉMICO: Maestro en derecho Penal y Procesal P
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA: Ministerio Público - Tarapoto
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El derecho al trabajo y la aplicación de P
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Macedo Meléndez Wendy Juleysi
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de entrevista
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: (Válido, precisar) e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(15-18)	(18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				19	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				19	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				19	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				16	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					19
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				19	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					18
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas para la investigación y construcción de teorías				19	
Sub Total					119	55
Total				174		

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 69.60
 VALORACIÓN CUALITATIVA 174
 CRITERIO DE APLICABILIDAD 18

Lugar y Fecha: 18 Feb 19

Firma y Post firma del experto

DNI: 7212450

ERNIE AUGUSTO LLANOS NEYRA

MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

ANEXO 05

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Saavedra Sosa Fernando
 1.2 GRADO ACADÉMICO: Maestro en derecho Penal y Procesal P
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA: Defensa Pública - Tarapoto
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El derecho al Trabajo y la aplicación de l.
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Macedo Malendez Wendy Zuleya
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Entrevista
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: (Válido, precisar) e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (12-15)	Muy Buena (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				16	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				17	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				16	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica				16	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					18
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					19
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				17	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				18	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías.				17	
Sub Total					172	55
Total					172	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 68.80

VALORACIÓN CUALITATIVA : 172

CRITERIO DE APLICABILIDAD : 18

Lugar y Fecha: 19/02/19

Firma y Post firma del experto
DNI 43669201FERNANDO MANUEL SAAVEDRA SOSA
MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

ANEXO 06

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: NEYRA CRUZ CARMELA
 1.2 GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA: DEFENSA PÚBLICA - TARRAPO
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL DERECHO ALTRABATO Y LA APLICACION
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: MACEDO HELENEZ WENDY JULEYSI
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: QUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válida, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 12 a 15: (Válida, mejorar) d) De 15 a 18: (Válido, precisar) e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(12-15)	(15-18)	(18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					18
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				16	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				17	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica				17	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				16	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				17	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				17	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					18
10. CONVENIENCIA	Ofrece nuevas pistas para la investigación y generación de teorías				18	
Sub Total					118	54
Total					172	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 68.80

VALORACIÓN CUALITATIVA : 172

CRITERIO DE APLICABILIDAD : 18

Lugar y Fecha: 19/02/19

Firma y Post firma del experto

DNI: 43921467

CARMELA NEYRA CRUZ
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ANEXO 07

VI. REQUERIMIENTO DE PRODUCTOS DE APOYO: AYUDAS TÉCNICAS, BIOMECÁNICAS Y PERSONALES

De apoyo

Para terapia y Mantenimiento médico esenciales y de uso permanente

Para marcha y transporte

Para comunicación, información y señalización

Otros productos de apoyo

Personales

Para asearse, vestirse, cocinar y comer

Dependencia de otra persona

Para efectos estéticos o cosméticos

No requiere

No requiere

VII. PORCENTAJE DE RESTRICCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN

- %

¿Es diferido? Si

VIII. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

CONTINUAR EVALUACION PERIODICA POR ENDOCRINOLOGIA

Este documento tiene una vigencia de 24 meses desde la fecha de expedición.



LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN

SHANAU CARLOS VALERA S/N 14 de
SHANAU NÚMERO S/N DISTRITO Diciembre
SHANAU PROVINCIA LAMAS de 2017
DEPARTAMENTO SAN MARTIN
San Martín - Lamas - Shanau

HUELLA DIGITAL DEL INDICE DERECHO DEL EVALUADO



APELLIDOS Y NOMBRES DEL MEDICO QUE CERTIFICA

SANCHEZ ROJAS, GERALDINA

N° CIP

28651

N° RNE

FIRMA Y SELLO DEL MEDICO QUE CERTIFICA

FIRMA Y SELLO DEL JEFE DE SERVICIO O DEPARTAMENTO

FIRMA Y SELLO DEL JEFE O DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD S.M.
RED DE SALUD SAN MARTIN

[Signature]
Méd. Ciruj. Geraldina Sánchez Rojas
CIP. 28651

[Signature]

[Signature]

¿Desea Ud. que la información contenida en su Certificado de Discapacidad sea compartida con otros sectores? No
(CONADIS, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo)