



Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú

Physical disability, an assessment under two perspectives for labor market insertion in Peru

Deficiência física, uma avaliação sob duas perspectivas para a inserção no mercado de trabalho no Peru

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.229>

Juana Victoria Bustinza Vargas 

juana.bustinza@gmail.com

Lourdes Lacuta Sapacayo 

llacuta@unap.edu.pe

Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú

Artículo recibido el 22 de noviembre 2022 / Aceptado el 15 de diciembre 2022 / Publicado el 14 de febrero 2023

RESUMEN

Las normativas legales peruanas como es la Ley 29973, busca la promoción, protección de las personas con discapacidad en el ámbito laboral logrando así el desarrollo, igualdad e inclusión social, política que actualmente aplicado en las instituciones públicas ni privadas en Perú. **Objetivo.** Analizar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral en Perú. **Materiales y Métodos.** La metodología que se utilizó estuvo enmarcada en el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica causal explicativo, el método hipotético deductivo, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transeccional. La población fue de 61 usuarios, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los datos se analizaron mediante el software estadístico SPSS. El procesamiento estadístico fue no paramétrico de Chi-Cuadrada. **Resultados.** Como resultado de la investigación fue que el 31,1% de los usuarios manifestaron que no están insertados en el mercado laboral ya que la discapacidad física que poseen es de tipo paraplejía, es decir, que, ambas piernas carecen de movilidad lo cual es una restricción para su desarrollo y dificulta su integración en el mercado laboral. **Conclusiones.** La discapacidad influye significativamente en la inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad.

Palabras clave: Personas con Discapacidad; Paraplejía; Inclusión Social; Programa social, Estado

ABSTRACT

Peruvian legal regulations such as Law 29973, seeks the promotion and protection of people with disabilities in the workplace, thus achieving development, equality and social inclusion, a policy that is currently applied in public and private institutions in Peru. **Objective.** To analyze the influence of physical disability on labor market insertion in Peru. **Materials and Methods.** The methodology used was framed in the quantitative approach, the type of research was basic causal explanatory, the method was hypothetical deductive, the research design was non-experimental of transectional cut. The population consisted of 61 users, the technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire; the data were analyzed using SPSS statistical software. The statistical processing was nonparametric Chi-Square. **Results.** As a result of the research, 31.1% of the users stated that they are not inserted in the labor market since the physical disability they have is paraplegia, that is, both legs lack mobility, which is a restriction for their development and hinders their integration in the labor market. **Conclusions.** Disability has a significant influence on the labor market insertion of the users of the Municipal Office of Attention to People with Disabilities.

Key words: Disabled Persons; Paraplegia; Social Inclusion; Social Programs; State

RESUMO

As normas legais peruanas, como a Lei 29973, buscam a promoção e a proteção de pessoas com deficiência no local de trabalho, alcançando assim o desenvolvimento, a igualdade e a inclusão social, uma política que atualmente é aplicada em instituições públicas e privadas no Peru. **Objetivo.** Analisar a influência da deficiência física na inserção laboral no Peru. **Materiais e métodos.** A metodologia utilizada foi enquadrada no enfoque quantitativo, o tipo de pesquisa foi causal explicativa básica, o método foi hipotético dedutivo, o desenho da pesquisa foi de corte transeccional não experimental. A população foi de 61 usuários, a técnica utilizada para a coleta de dados foi a pesquisa e como instrumento o questionário, os dados foram analisados com o uso do software estatístico SPSS. O processamento estatístico foi o qui-quadrado não paramétrico. **Resultados.** Como resultado da pesquisa, 31,1% dos usuários afirmaram que não estão inseridos no mercado de trabalho porque a deficiência física que possuem é a paraplegia, ou seja, falta mobilidade nas duas pernas, o que é uma restrição para o seu desenvolvimento e dificulta a sua integração no mercado de trabalho. **Conclusões.** A deficiência tem uma influência significativa na inserção no mercado de trabalho dos usuários da Secretaria Municipal de Atenção às Pessoas com Deficiência.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Paraplegia; Inclusão Social; Programas Sociais; Estado

INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud OPS (1) refiere que la discapacidad es la "restricción de la capacidad de realizar una actividad, lo cual obstaculiza su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás" (p. 23). En 2021 el Banco Mundial (2) indica que; el 15% de la población en el mundo padece de alguna discapacidad, por lo que; este grupo vulnerable sufre situaciones de discriminación en el ámbito sociolaboral es por ello que, persiste el prejuicio en cuanto a su productividad y capacidad de desenvolverse de manera plena en la sociedad. Es importante señalar que las personas que padecen esta condición se vieron afectadas en el área de salud debido a la enfermedad infecciosa

causada por el virus SARS- CoV-2 (COVID-19) la cual agravo aún más su condición.

En Perú, gran parte de la población con alguna discapacidad han experimentado algún tipo de discriminación y exclusión en su vida diaria, siendo así vulnerados en el ámbito de las oportunidades laborales, medios de transporte e infraestructura que perjudica su deslizamiento y desenvolvimiento en su vida diaria. De acuerdo, "al Censo Nacional realizado en el año 2017, el cual revela que existen 3 209 261 individuos con condición y algún tipo de discapacidad, indicando que dentro de esta cantidad un 76,8% pertenece a la Población Económicamente Inactiva" (3).

Por consiguiente, esta población vulnerable afronta exclusión por parte de sus compañeros en el ámbito laboral, ya que las personas a pesar del tiempo aún se recluyen en prejuicios que ciertamente cierran las puertas para que puedan tener la oportunidad de desenvolverse (4). En ese mismo contexto, la discapacidad sigue siendo un obstáculo en la sociedad. Por esta razón, las personas que padecen alguna condición suelen enfrentar situaciones de exclusión y discriminación en su afán de encontrar trabajo, así mismo el salario mínimo que perciben no cubre las necesidades básicas de su familia, de igual modo no es suficiente para llevar a adquirir algún tipo de rehabilitación o tomar medidas de prevención ya que existe la discapacidad pasajera que se adquiere de manera genética que puede ser heredada y generada por algún tipo de enfermedad, pero que puede mejorar con alguna intervención quirúrgica.

Por otro lado, los estereotipos, resultan siendo una barrera social ya que muestra que los empleadores impiden el desenvolvimiento y la oportunidad de demostrar sus aptitudes, habilidades para relacionarse. En esa misma línea las barreras sociales, va relacionado a su grado de discapacidad que posee. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral en Perú.

Este estudio se desarrolla bajo la mirada a los problemas percibidos que atraviesan las personas con discapacidad, siendo ello un grupo vulnerable, en tal sentido, permitiendo analizar la influencia de la discapacidad física; el grado y los tipos que se ven reflejados en el desarrollo biopsicosocial de los usuarios la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad del distrito de Puno, 2021, asimismo se busca profundizar la problemática ocasionada por la discapacidad, por otro lado, se pretende buscar condiciones adecuadas para el desenvolvimiento.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se llevó a cabo una investigación básica causal explicativo en donde se establecieron las causas de los sucesos relacionados con la condición para la inserción al trabajo de las personas con discapacidad. El estudio se realiza bajo el diseño no experimental de corte transaccional. Con respecto al método, se utilizó el hipotético – deductivo en donde se observó la situación sobre las personas con discapacidad física y el manejo y cumplimiento

de la normativa constituyendo de esta manera las hipótesis en los resultados presentados en este estudio. El análisis de los datos se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo usando análisis estadístico. La población de estudio, estuvo conformado por 61 personas, para el desarrollo del estudio que padecen esta condición, los cuales pertenecen a la Oficina Municipal de la Persona con Discapacidad (OMAPED) del distrito de Puno, fue considerada toda la población general por ser representativa.

Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta de manera presencial, recopilando la información del universo establecido, de acuerdo a las variables de estudio, recolectando los datos de persona a persona, lo cual autentico la obtención de la información verídica y fiable que permitió el procesamiento y análisis de los datos obtenidos. Como instrumento de recolección se usó el cuestionario, este que fue elaborado de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio que son discapacidad física e inserción laboral, la validez del instrumento elaborado y ejecutado se logró a través del juicio de valor de expertos encargados de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad OMAPED y representantes de las asociaciones de personas con discapacidad, quienes a través de su experticia dieron validez a las preguntas planteadas en el cuestionario; para la confiabilidad del instrumento de medición se procedió con la prueba de análisis de confiabilidad del Alpha de Cronbach para la variable discapacidad física se logró obtener como resultado 0,767 de

igual forma se logró determinar la fiabilidad del instrumento para la variable inserción laboral obteniendo como resultado un 0,727 evidenciando la confiabilidad del instrumento. Para el procesamiento de los datos obtenidos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.

RESULTADOS

Inserción laboral

La Tabla 1, muestra que el 31,1% de los usuarios, manifestaron que no están insertados en el mercado laboral ya que la discapacidad física que presentan es la

paraplejía, es decir que, la parte inferior de su cuerpo está paralizado debido a una lesión nerviosa en la medula espinal. Esta condición involucra la parálisis total de las piernas, pero no en los brazos.

Por otra parte, el 13,1% mencionan que, si se encuentran insertados en el mercado laboral, y presentan el tipo de discapacidad monoplejía, el resultado obtenido precisa que; la persona que presenta esta condición presenta la amputación o parálisis de un solo miembro es decir de una extremidad que puede ser la parte inferior o superior de su cuerpo.

Tabla 1. Discapacidad Física según Inserción laboral.

Tipo de Discapacidad	N°	%	N°	%	N°	%
Monoplejía	7	11,5	8	13,1	15	24,6
Paraplejía	19	31,1	5	8,1	24	39,3
Hemiplejía	11	18,0	0	0,0	11	18,0
Tetraplejía	11	18,0	0	0,0	11	18,0
Total	48	78,6	13	21,3	61	100,0

Análisis estadístico

Se obtuvo un valor del Chi Cuadrado: $X^2 (15,134) > X^2 t (7,815)$ con tres grados de libertad; a partir de estos datos, asimismo, la significancia es ($,002$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que la discapacidad física influye en la inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021.

Grado de discapacidad según la situación laboral

En la Tabla 2, se observa que el 21,3% de los usuarios encuestados, mencionan que se encuentran desempleados, lo que genera un problema adicional en su vida cotidiana, pues no generan ingresos y esto con lleva a la pobreza, así como también puede agravar la situación de la discapacidad que presentan, así mismo el grado de discapacidad que presentan

es moderada, lo cual impide su capacidad para realizar actividades por lo que, necesita apoyo o cuidado de una tercera persona. Por otro lado, el 3,3% de usuarios encuestados refieren que se encuentran trabajando de manera independiente informal dedicándose

a la venta de caramelos y al comercio ambulatorio y el grado de discapacidad que presentan es leve lo que quiere decir que; presentan alguna dificultad para desenvolverse, pero no requieren del apoyo de una tercera persona.

Tabla 2. Grado de discapacidad según situación laboral de los usuarios de la OMAPED– Puno.

Grado de discapacidad	Empleado		Independiente Formal		Independiente Informal		Programa de Inserción		Desempleado		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Discapacidad Leve	2	3,3	6	9,8	2	3,3	0	0,0	3	4,9	13	21,3
Discapacidad Moderada	4	6,6	2	3,3	12	19,7	3	4,9	13	21,3	34	55,7
Discapacidad Severa	0	0,0	0	0,0	1	1,6	4	6,6	9	14,8	14	23,0
TOTAL	6	9,8	8	13,1	16	26,2	7	11,5	24	39,3	61	100,0

Análisis estadístico

Se obtuvo un valor del Chi Cuadrado: $X^2 (28,816) > X^2 t (15,51)$ con ocho grados de libertad, asimismo, la significancia es ($,000$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que el grado de discapacidad influye en la situación laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021.

Grado de discapacidad según las barreras de la inserción laboral

En la Tabla 3, se puede visualizar que el 29,5% de los usuarios encuestados, manifiestan que el grado de discapacidad

que presentan es moderada y que perciben que la barrera que limita su inserción en el mercado laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad. Por otro lado, se observa que el 1,6% refieren que, la barrera que limita su inserción en el mercado laboral es el escaso empleo, por lo que optan por autogenerarse un empleo lo que genera la informalidad, es necesario enfatizar que; los individuos que presentan esta condición tienen el grado leve lo cual nos indica no necesitan el apoyo de una tercera persona y que pueden valerse por sí mismos.

Tabla 3. Grado de discapacidad según situación laboral de los usuarios de la OMAPED– Puno.

Grado de discapacidad	Inadecuada accesibilidad		Empleadores desconocen la Ley N° 29973		Escaso empleo		Discriminación y exclusión por discapacidad		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Discapacidad Leve	0	0,0	6	9,8	1	1,6	6	9,8	13	21,3
Discapacidad Moderada	8	13,1	3	4,9	5	8,2	18	29,5	34	55,7
Discapacidad Severa	8	13,1	1	1,6	0	0,0	5	8,2	14	23,0
TOTAL	16	26,2	10	16,4	6	9,8	29	47,5	61	100,0

Análisis estadístico

Se obtuvo un valor del Chi Cuadrado: $X^2 (20,431) > X^2 t (12,59)$ con seis grados de libertad; a partir de estos datos, asimismo, la significancia es ($,002$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que el grado de discapacidad influye en las barreras de la inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021.

Tipos de discapacidad física según la situación laboral

En la Tabla 4, se puede observar que el 16,4% de los usuarios encuestados indican que, se encuentran desempleados y que su tipo de discapacidad es la paraplejía, lo que nos da conocer que tiene lesiones en la parte

inferior de su cuerpo lo que impide que se pueda movilizar y/o desarrollarse en la sociedad. Por otro lado, podemos observar que; el 1,6% se encuentran empleados y que su tipo de discapacidad es hemiplejía lo que significa que; no tienen movilidad en la mitad del cuerpo, ya que es un trastorno que se debe a causa de un accidente asimismo puede ser causado por enfermedades pero este trastorno tiene tratamiento el cual consiste en el ejercicio repetitivo de rehabilitación, este tipo de discapacidad puede durar minutos, horas, días, semanas, meses y años por lo que la hemiplejía no tiene cura pero el paciente que lo padece puede mejorar si es constante en los tratamientos y las terapias los cuales recomiendan los especialistas.

Tabla 4. Tipo de discapacidad física según la situación laboral de los usuarios de la OMAPED-Puno.

Tipo de Discapacidad	Empleado		Independiente Formal		Independiente Informal		Programa de Inserción		Desempleado		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Monoplejía	3	4,9	6	9,8	2	3,3	0	0,0%	4	6,6	15	24,6
Paraplejía	2	3,3	2	3,3	9	14,8	1	1,6%	10	16,4	24	39,3
Hemiplejía	1	1,6	0	0,0	5	8,2	2	3,3%	3	4,9	11	18,0
Tetraplejía	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	6,6%	7	11,5	11	18,0
TOTAL	6	9,8	8	13,1	16	26,	7	11,5	24	39,3	61	100,0

Análisis estadístico

Se obtuvo un valor del Chi Cuadrado: X^2 (32,748) > $X^2 t$ (21,03) con doce grados de libertad; a partir de estos datos, asimismo, la significancia es (,001), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que los tipos de discapacidad física influye en la situación laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021.

Tipos de discapacidad física según barreras de la inserción laboral

En la Tabla 5, se puede visualizar que el 24,6% de los usuarios indican que; las barreras que limitan su inserción en el mercado laboral son: la discriminación y exclusión por su discapacidad; asimismo; poseen el tipo de discapacidad paraplejía, estos resultados evidencian que la sociedad aun lleva prejuicios. Hoy en día, se puede observar que el Estado ha avanzado en lo que respecta al reconocimiento de los derechos de los individuos que padecen esta condición, sin embargo, el reto sigue siendo que sus derechos

sean reconocidos a nivel normativo y de esta manera mejorar la calidad de vida de esta población vulnerable, por ello es necesario monitorear el nivel del cumplimiento de la Ley 29973, ya que el Estado está en la obligación de supervisar y garantizar un adecuado nivel de vida especialmente para aquellas que han sufrido o sufren de exclusión social y laboral, por tanto aumenta su vulnerabilidad y la de su familia.

Por otro lado, el 1,6% de los usuarios encuestados indican que, desconocen la Ley 29973, y esto genera de que si experimentan situaciones de discriminación no solo por parte de las instituciones también de la sociedad lo vean de manera común, lo que generaría el desarrollo de estrés y depresión. De igual modo, el hecho de no estar insertados en el mercado laboral generara pobreza lo que limitara su autonomía y que no se desarrollen de manera independiente, de igual modo, para que esta población se inserte en el ámbito laboral se deben de tomar las medidas correspondientes para garantizar el cumplimiento de sus derechos.

Tabla 5. Tipos de discapacidad física según barreras que limitan a la inserción laboral de los usuarios de la OMAPED-Puno.

Tipo de Discapacidad física	Inadecuada accesibilidad		Empleadores desconocen la Ley N° 29973		Escaso empleo		Discriminación y exclusión por discapacidad		No existen barreras para la inserción laboral		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Monoplejía	0	0,0	7	11,5	1	1,6%	7	11,5	0	0,0	15	24,6
Paraplejía	3	4,9	2	3,3	4	6,6%	15	24,6	0	0,0	24	39,3
Hemiplejía	5	8,2	1	1,6	1	1,6%	4	6,6	0	0,0	11	18,0
Tetraplejía	8	13,1	0	0,0	0	0,0%	3	4,9	0	0,0	11	18,0
TOTAL	16	26,2	10	16,4	6	9,8%	29	47,5	0	0,0	61	100,0

Análisis estadístico

Se obtuvo un valor del Chi Cuadrado: $X^2 (32,526) > X^2 t (16,92)$ con nueve grados de libertad, por otro lado, la significancia ($,000$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que los tipos de discapacidad influye en las barreras de inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021.

DISCUSIÓN

Al respecto a la dimensión Discapacidad Física según Inserción laboral Salinas (5) en su investigación precisa que; las personas con el tipo de discapacidad monoplejía, no son insertados a un empleo formal. Concordando con la presente investigación, estos resultados se aproximan a la investigación de Jama (6), quien determino que la situación laboral de las personas con esta condición es precaria ya que los resultados obtenidos dan a conocer que nunca habían trabajado debido a la condición en la cual se encuentran por lo que se les hace muy difícil acceder a un empleo. En efecto, el tipo de discapacidad afecta a su inserción en el mercado laboral de las personas que presentan esta condición, ya que poseen la incapacidad de movimiento de la parte inferior de su cuerpo, lo que genera su inactividad económica y en consecuencia puede generar pobreza. Las personas que presentan esta condición, no solo están excluidos del mercado laboral

sino también del ámbito social, dado que; la infraestructura, transporte y comunicaciones impiden el libre desenvolvimiento en su vida cotidiana y esto se puede visualizar de manera cotidiana ya que las autoridades regionales municipales y distritales al realizar alguna obra o pavimentación de calles y/o veredas no priorizan las rampas ya que estos son necesarios la el desplazamiento de las personas con silla de ruedas asimismo de las personas de la tercera edad que también son un grupo vulnerable. Por lo que; es necesario garantizar y priorizar desde el Estado central la protección, trabajo, educación, salud y rehabilitación a favor de los individuos que padecen esta condición.

Los resultados evidencian que; el grado de discapacidad influye en la inserción laboral de las personas que presentan esta condición. Estos resultados coinciden con la investigación de Jama (6) en el cual refiere que; la situación laboral de las personas que presentan esta condición nunca trabajo. Al respecto, el Instituto Nacional de Estadísticas e informática (3) deduce que, el desempleo se refleja según el grado de discapacidad.

Se pudo precisar que el grado de discapacidad influye en la inserción laboral de las personas que presentan esta condición, los usuarios de la OMAPED se encuentran desempleados, por lo que, la tasa de desempleo es alarmante, según la Ley 29973 (7) el cual busca reconocer los derechos de la persona que presentan esta condición a fin de que pueda

acceder a un puesto laboral para mejorar su calidad de vida. De igual manera, en la mayoría de los casos se olvida que, cuando una persona con discapacidad solicita empleo también lo hace para realizarse de manera profesional y personal. Pero, las entidades públicas y privadas aún tienen prejuicios el cual se ve reflejado en el proceso de selección para algún puesto de trabajo ya que no consideran sus potencialidades, aptitudes y habilidades. Y si en caso logran insertarse laboralmente los contratan para que se sientan útiles cuando en realidad deben de ser contratadas porque son valiosas y necesarias para cualquier empleo.

Con respecto a lo mencionado, Neffa et al. (8) señalan que; los trabajos de manera independiente informal, son independientes ya que se trata de comerciantes que a diario expenden sus productos, para que ellos subsistan. De igual modo en el trabajo de investigación de Palacios (9) resalta que, las normas laborales, en el país vulneran la igualdad formal ante la ley, reporta que los trabajadores o servidores con discapacidad, se encuentran bajo una modalidad de trabajo ocasional y pueden ser desvinculados cuando el puesto es declarado interés institucional.

En ese entender, las personas que presentan esta condición, se dedican a trabajar de manera informal pero a pesar que trabajan a diario no generan el dinero necesario para poder tener una calidad de vida, por esta razón buscan insertarse en el mercado laboral formal pero los requisitos para acceder a un puesto de trabajo

no son accesibles ya que las instituciones buscan personas con una amplia trayectoria y/o experiencia; asimismo; los procesos de selección de personal ven a este grupo vulnerable como no aptas para desenvolverse en el puesto laboral al que se presentan por que asumen que no cumplirá las metas establecidas. En Perú el Estado ha impulsado normas y leyes a favor de esta población vulnerable para que puedan ser incluidos en la contratación, pero se ve la deficiencia en la supervisión del cumplimiento de la cuota de empleo. En la región Latinoamérica existe varios tipos de prejuicios que son poderosos y pueden causar daño a nivel social, ya que se subestima la contribución que las personas con discapacidad pueden hacer, sobrestimando los costos relacionados, porque hay una ilógica creencia errónea, que es más caro contratar trabajadores discapacitados los cuales no contribuyen a igual que otros trabajadores, por lo que a menudo optan por no contratar una persona que presenta esta condición.

Con relación a las barreras, los resultados evidencian que los usuarios de la OMAPED, sufrieron discriminación de forma reiterada por su discapacidad, de igual modo a diario padecen tratos de inferioridad el cual se basa en el rechazo y humillación, asimismo, la discriminación impide que puedan satisfacer sus necesidades básicas como salud, trabajo y vivienda. Al respecto la Organización Mundial de la Salud-OMS (10), señala que las barreras se presentan en la inserción laboral, lo que

imposibilita su participación plena y efectiva en la sociedad.

De esta manera se concluye que las personas que presentan esta condición enfrentan a diario barreras que impide su participación en el mercado laboral, de igual manera en el sistema educativo, actividades deportivas y culturales. Por otro lado, la accesibilidad es también un gran reto ya que la mayoría de espacios públicos y privados no son accesibles, y las instituciones no destinan recursos suficientes para modificarlos ya que muchos de ellos son estructuras antiguas los cuales carecen de rampas lo que genera que no puedan acceder a las instalaciones a realizar trámites o trasladarse de un lugar a otro.

Similar resultado se encontró en la investigación de Pérez et al. (11) quienes manifiestan que las barreras de la inserción laboral, se evidencian en las actitudes de la sociedad al no ser empáticos con esta población vulnerable y en consecuencia dificultan su participación en la sociedad de manera activa.

Por su parte, Morales (12) en su investigación menciona que, los individuos con discapacidad no son considerados en la contratación de personal para que puedan integrarse al mercado laboral a pesar de que existencia de leyes a favor de este grupo vulnerable. Considerando los datos obtenidos, estos indican que, las personas que presentan esta condición padecen a diario barreras que les impide integrarse en el mercado laboral como son: la discriminación y exclusión por parte de la sociedad, muchas personas

que realizan las entrevistas de trabajo aún tienen prejuicios hacia esta grupo vulnerable teniendo una mentalidad que de estas personas que presentan esta condición lo lograran desenvolverse de manera “normal” perjudicando al cumplimiento de las metas establecidas. Según la Ley 29973, las personas con esta condición tienen derechos, pero no se ve la difusión, los gobiernos regionales, distritales y provinciales no realizan campañas de sensibilización, para que se promueva la inserción laboral (7). Como se destaca anteriormente, los resultados dan a conocer que la sociedad aún sigue sin contratar a este grupo vulnerable a pesar de que tienen un grado de discapacidad leve, lo que nos da a entender que hay desconocimientos de los grados y tipos de discapacidad por eso es importante la difusión de estos a la población.

Sin embargo, a pesar que el grado de discapacidad que posee una persona puede ser determinante en la contratación del personal en la institución, empresa, lo cual implica que las empresas e instituciones emplean a personas con discapacidad de grado leve a moderado, y no se atreven a emplear a personas con discapacidad con grave discapacidad, razón por la cual la discriminación y las ideas erróneas siguen siendo una barrera en la inserción de los individuos que padecen de esta condición, a ello se le suma el hecho de que tales instituciones no adecuan la infraestructura como rampas que faciliten el acceso y el fácil

desplazamiento de las personas tanto dentro como fuera de la institución, al igual que los transportes no son adecuados, a pesar que se trata de difundir por medios de comunicación la cultura de la inclusión en actividades de educación, recreación, culturales, actividades sociales, entre otras.

Es necesario, resaltar Fabián et al. (13) mencionan que, las personas que se encuentran o padecen esta condición, son excluidas por patrones discriminatorios no solo en espacios públicos sino también en el ámbito laboral. Por consiguiente, las instituciones públicas y privadas tienen una enorme desatención pues no han tomado como una prioridad a las personas con esta condición, ni mucho menos realizaron instalaciones pensando en la accesibilidad ya que no existen rampas, no existe una buena señalización. Y la sociedad no toma en cuenta estas barreras, CONADIS presta servicio a nivel nacional e integra a los departamentos del Perú, como es el caso de nuestro departamento de Puno, en donde trabaja directamente con la OMAPED y asociaciones de personas que presentan esta condición, pero vemos falencias pues que, no monitorean y tampoco apoyan en la obtención de ordenanzas municipales, tampoco coordinan con los encargados o responsables de las oficinas que trabajan con este grupo vulnerable.

Según Castillero (14) refiere que, la hemiplejía es la pérdida de la función motora voluntaria total de la mitad del cuerpo (a diferencia de la pérdida parcial de la función

motora voluntaria del medio cuerpo, que equivale a la hemiparesia), la aparición repentina de síntomas físicos y neurológicos causados por cambios en la sangre suministro al cerebro, y se produce debido a un daño que afecta a los hemisferios cerebrales, que se manifiesta como una afectación muscular en el brazo y la pierna del lado opuesto del hemisferio dañado.

En tal sentido la hemiplejía afecta más a los músculos voluntarios que a los músculos de sinergia automáticamente, por lo que las personas con hemiplejía facial pueden sonreír sin dificultad. Por otro lado, para poder lograr la inserción laboral de este grupo que padecen este tipo de discapacidad no basta con declarar unas vacantes por compromiso. El camino de la integración laboral, involucra un proceso que debe de hacerse correctamente, para llegar a ayudar a laborar desde una cultura diversa e inclusiva que garantice espacios abiertos en donde los individuos con discapacidad logren hacer realidad sus proyectos de vida y contribuir al desarrollo económico de sí mismo, así como también la de su familia y en lo que respecta a las organizaciones del sector privado tienen que aceptar la integración a partir de un enfoque de derechos y no a partir de una forma de obtener beneficios tributarios.

Por otro lado, el estudio de Salinas (5) manifiesta que el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal; el 37,5% de

la población presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados; y el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad (p. 67).

Es importante acotar que es indispensable que el gobierno local impulse acciones para que se promueva la inserción en el mercado laboral para que pueda alcanzar su desarrollo e integración social para así poder reducir la discriminación y exclusión, de igual modo, buscar asesoría para que se pueda abrir oficinas en las municipalidades distritales a fin de brindar información y promover la inserción a un puesto de trabajo digno, y en cada oficina se debe de contar con un equipo multidisciplinario que este conformado por un abogado y un psicólogo para que puedan recibir la asesoría para que enfrenten los diferentes obstáculos que se les presente, teniendo en cuenta que se en una sociedad que aún posee el pensamiento cerrado en cuanto a la inserción laboral de los individuos que padecen esta condición el cual impide desempeñar actividades laborales debido a las limitaciones físicas de algunos de ellos, muchos empleadores tienden a pensar que su productividad no es suficiente para satisfacer sus necesidades y muchas empresas tienen la idea que contratar una persona con discapacidad supondrá un coste adicional para su empresa.

La Organización Mundial de la Salud-OMS (10) señala que las barreras no solo son físicas, es decir que este grupo vulnerable padecen

a diario no solo miradas de desprecio, sino que encuentran instalaciones tanto públicas como privadas que son inaccesibles lo que genera que no puedan desplazarse de manera "normal". Asimismo; el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, es el encargado de coordinar con la autoridad nacional para la creación de políticas para incorporar al mercado sociolaboral a las personas con discapacidad y que puedan obtener oportunidades de trabajo, así como la conservación de la misma.

Por ello, Morales (12) en su investigación fundamentan que: no se cumple una adecuada inclusión de las personas con discapacidad, en el mercado laboral peruano debido que las empresas no están considerando dentro de su contratación de personal con lo señalado en la ley peruana, el cual que protege los derechos de las personas con discapacidad. Además, el Estado está generando una baja inserción laboral de los individuos que padecen esta condición (p. 81).

En esa misma línea, las personas que presentan esta condición, en especial los que pertenecen a la OMAPED de Yunguyo, al tener discapacidad física es una condición que está lejos de ser un problema común en la población, debido a que no se le presta la debida atención, y no se le da la prioridad requerida, ya que los factores como la vulnerabilidad y exclusión agravan su situación no solo económica sino también su situación sociolaboral a pesar que los

gobiernos locales tienen la función de garantizar la inclusión económica y de esa manera mejorar la calidad de vida de los individuos que padecen esta condición. Las empresas que necesitan contratar personas con discapacidad física, deben garantizar rampas, ascensores y un amplio espacio para desplazamiento de sillas de ruedas y muletas, según el grado de cada discapacidad. En este sentido, deben priorizar el diseño ergonómico y adaptarse a la tecnología para asegurar el desempeño laboral, razones por las cuales muchas empresas desisten en su contratación de este tipo de personas.

CONCLUSIONES

Entonces se concluye que la discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021, donde el 31,1% de los usuarios manifestaron que no se encuentran insertados en el mercado laboral y que presentan el tipo de discapacidad paraplejía, los resultados evidencian que las acciones para integrarse en el mercado laboral son difíciles lo que genera que busquen su independencia laboral informal. Por otra parte, el 13,1% mencionan que, si se encuentran insertados en el mercado laboral y presentan el tipo de discapacidad paraplejía, en el resultado se puede apreciar que los usuarios son insertados en el mercado laboral pero no se indaga cuál es su puesto laboral y si están siendo remunerados en igual

de condiciones que sus demás compañeros de trabajo. En la prueba estadística de Chi Cuadrado se observa un valor de: $\chi^2 (32,748) > \chi^2_{(21,03)}$ con doce grados de libertad; a partir de estos datos, asimismo, la significancia es ($,001$).

El grado de discapacidad influye significativamente en la situación laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021. Dado que; el 21,3% de los usuarios encuestados mencionan que su situación laboral es que se encuentran desempleados y que su grado de discapacidad es moderado y el 3,3% refieren que su situación laboral lo realizan de manera independiente informal y que su grado de discapacidad es leve, el resultado se evidencia que las personas discapacitadas de grado leve. En la prueba estadística de Chi Cuadrado se observa un valor de: $\chi^2 (28,816) > \chi^2_{(15,51)}$ con ocho grados de libertad, asimismo, la significancia es ($,000$).

El grado de discapacidad influye significativamente en la barrera de la inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021. Dado que en la Tabla 4, el 29,5% de los usuarios indican que las barreras que limitan su inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad. Por otro lado, el 1,6% refieren que, las barreras que limitan su inserción laboral, es el empleo escaso ya que las instituciones no brindan las oportunidades correspondientes

para poder acceder a un puesto de trabajo, esto se debe a que persiste el prejuicio de que no serán productivos y no alcanzarán las metas establecidas. Asimismo, en la prueba estadística de Chi Cuadrado se observa un valor de: $\chi^2 (20,431) > \chi^2_{\alpha} (12,59)$ con seis grados de libertad; a partir de estos datos, asimismo, la significancia es ($,002$).

En los resultados obtenidos se precisa que, el tipo de discapacidad física influye significativamente en la situación laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021. Donde se evidencia que el 16,4% de los usuarios manifiestan que su situación laboral es que se encuentran desempleados, ya que mencionan que las instituciones no los contratan por los prejuicios que aún persisten en la sociedad. Por otro lado, el 1,6% manifestaron que su situación laboral es que se encuentran empleados, pero la remuneración es muy poca lo que genera que el dinero que les pagan no les alcanza para poder satisfacer sus necesidades básicas, en la prueba de Chi Cuadrado se observa un valor de: $\chi^2 (32,748) > \chi^2_{\alpha} (21,03)$ con doce grados de libertad; a partir de estos datos, asimismo, la significancia es ($,001$).

Para finalizar, el tipo de discapacidad influye significativamente en las barreras de inserción laboral de los usuarios de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, Puno, 2021. Dado que, el 24,6% de los usuarios indican que, la discriminación y exclusión es una de las barreras que limita

su inserción laboral, por otro lado, el 1,6% manifiestan que, desconocen la Ley 29973 y esta deficiencia genera que las instituciones no los contraten, se observa que; el valor de Chi Cuadrado es de: $\chi^2 (32,526) > \chi^2_{\alpha} (16,92)$ con nueve grados de libertad, por otro lado, la significancia ($,000$).

CONFLICTO DE INTERESES. Ninguno declarado por los autores.

FINANCIAMIENTO. Ninguno declarado por los autores

AGRADECIMIENTOS. Ninguno declarado por los autores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud [OPS]. La OMS revela las principales causas de muerte y discapacidad en el mundo: 2000- 2019. OPS. 2020. <https://www.paho.org/es/noticias/9-12-2020-oms-revela-principales-causas-muerte-discapacidad-mundo-2000-2019>
2. Banco Mundial. La inclusión de las personas con discapacidad, clave para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe. 2021. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/12/02/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-clave-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-el-caribe>
3. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Resultados generales sobre la población con discapacidad. In Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017;27–36. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
4. Gómez NE, Restrepo DA, Gañan J, Cardona D. La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Gerencia y Políticas de Salud*, 2018;17(35). <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.dedc>

5. Salinas C. Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos - ALFIP, Puno 2017. Universidad nacional del Altiplano. 2018. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7704>
6. Jama RY. Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2022. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18386>
7. Ley General de Personas con Discapacidad - Ley N° 29973 y su reglamento. 2012. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
8. Neffa JC. Panigo, DT, Pérez PE, Persia J. Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones (4 Ed. revisada). Buenos Aires: Centro de Investigaciones y Estudios Laborales. 2014. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
9. Palacios VD. La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. 2021. <http://hdl.handle.net/10644/8021>
10. Organización Mundial de la Salud. Discapacidad y salud. Organización Mundial de La Salud. 2021. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
11. Gómez Rúa NE, Pérez Medina AL, López Arango DM, Medina Ruiz MF. Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *rev.ces derecho* [Internet]. 18 de diciembre de 2020 [citado 25 de mayo de 2023];11(2):3-24. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
12. Morales IY. Las Barreras Sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú año 2015 al 2021. Universidad Privada del Norte. 2021. <https://hdl.handle.net/11537/29379>
13. Fabián E, Vilcas LM, Alberto YL. Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de La Ciencia*, 2020;10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
14. Castellero O. Tipos de discapacidad física (y características). *Psicología y mente*. 2018. <https://psicologiymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

ACERCA DE LOS AUTORES

Juana Victoria Bustinza Vargas. Doctorante en gestión pública y gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo. Maestría en ciencias sociales y trabajo social; Master universitario en intervención social en las sociedades del conocimiento, Universidad Internacional de la Rioja. Especialidad de gestión de recursos humanos, Universidad Nacional del Altiplano; Segunda especialidad en cultura y resolución de conflictos sociales, Universidad Nacional del Altiplano y Especialidad en terapia familia sistémica con mención en Violencia y adicciones, Universidad de Trujillo. Experiencia laboral de Docente Universitario y Trabajadora Social, Perú.

Lourdes Lacuta Sapacayo. Licenciada en Trabajo Social. Magister en Ciencias con Mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Docente de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno en la Escuela Profesional de Trabajo Social. Experiencia en el área de bienestar social en empresas privadas de construcción civil, sector minero y financieras, Perú.