



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima
Metropolitana-2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Rosa Pilar Falcon Poma

ASESOR:

Dr. Espinoza Azula, Cesar Napoleón

Dr. Mendo Mechan, Javier Martin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Constitucional

LIMA – PERÚ

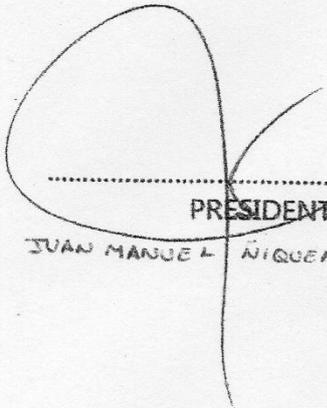
2018

Páginas preliminares

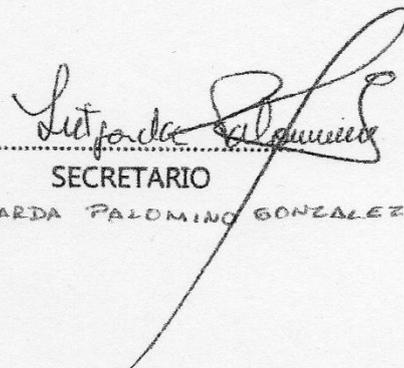
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Rosa Pilar Falcon Poma cuyo título es:
Condición laboral de las personas con discapacidad
visual en Lima metropolitana - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de:(número) 17(letras).
Diecisiete.

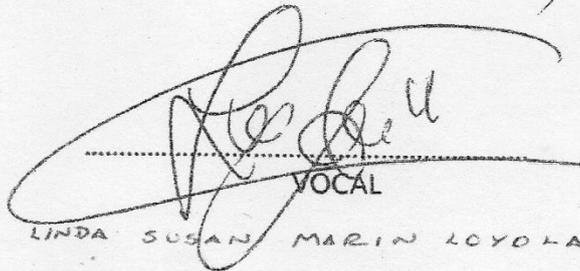
Lima, San Juan de Lurigancho 04 de 12 del 2018....



 PRESIDENTE
 JUAN MANUEL NIQUEN QUESQUEN



 SECRETARIO
 LUZGARDA PALOMINO GONZALEZ



 VOCAL
 LINDA SUSAN MARIN LOYOLA

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mi abuelo que siempre creyó en mí, a mis padres por inculcarme el deseo de superación y los valores que me guían, a mis hermanos por el apoyo incondicional y a las personas que me brindaron su confianza nutriéndome de conocimientos de la vida y de mi profesión. Gracias.

Agradecimiento

A la Universidad César vallejo, que fue parte fundamental en mi formación profesional.

Al Dr. Espinoza Azula, Cesar Napoleón, que colaboro con sus enseñanzas para la elaboración de mi investigación.

A Sr. Rubén Goicochea Huari, gran amigo que me inserto y me hizo mirar diferentes la discapacidad visual. Y a la UNCP por las vivencias con los socios y la institución.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Pilar Falcón Poma identificada con DNI N° 44300500, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

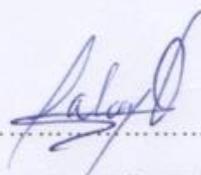
He respetado las normas internacionales de citados y referencias por tanto se puede corroborar en mis referencias.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no se ha publicado en ningún lado, ya que lo desarrolle en el ciclo que me correspondía desarrollarlo.

Los datos presentados en los resultados son reales; no ha sido manipulado ni duplicados, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituyen aportes para el conocimiento teórico científico.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, plagio, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 06 de Diciembre del 2018.



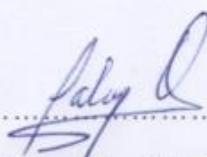
Rosa Pilar Falcon Poma

DNI: 44300500

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento este distinguido jurado la tesis titulada “**Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana- 2018**”. Se estructura por los capítulos de la Introducción, la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación al problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo, nominado Método, abordará el diseño de la investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo se detalla los resultados. El cuarto capítulo las discusiones; en el quinto capítulo las conclusiones; en el sexto capítulo las recomendaciones; en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos, que está constituido por la matriz de consistencia, el instrumento, la validación de experto y los resultados del turnitin.



Rosa Pilar Falcon Poma

DNI: 44300500

Índice

Páginas preliminares	ii
Agradecimiento	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación al problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivo	28
II. Método	29
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, Operalización	31
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Método de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
IV. Discusiones	44
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	52
VII. Referencias	54
Anexos	58
Anexo N° 1 Matriz de consistencia	60
Anexo N°2 Cuestionario	61
Anexo N° 3 Informe de opinioón de expertos deinstrumento de invetigación	63

Anexo N° 4	Artículo Científico	73
Anexo N° 5	Acta de aprobación de originalidad de Tesis	82
Anexo N° 6	Pantallazo de Turnitin	83
Anexo N° 7	Acta de publicación de Tesis	84
Anexo N° 8	Autorización de la versión final del trabajo de investigación	85

Índice de tablas

Tabla N°01	Operalización de la variable	33
Tabla N°02	Población de personas ciegas de la Asociación UNCP	34
Tabla N°03	Población abogados de la Asociación UNCP	34
Tabla N°04	Validación de los expertos	36
Tabla N°05	Resumen de procesamiento de casos	36
Tabla N°06	Estadísticas de fiabilidad	37
Tabla N°07	Estadísticas de total de elemento	40
Tabla N°08	Resultado porcentual de la variable - La condición laboral	40
Tabla N°09	Resultado porcentual de la Dimensión uno - El acceso al empleo	41
Tabla N°10	Resultado porcentual de la Dimensión dos - La cuota de empleo	42
Tabla N°11	Resultado porcentual de la Dimensión tres - El ajuste razonable	43

Índice de gráficos

Grafico N°01	Resultado de la variable - La condición laboral	40
Grafico N°02	Resultado de la variable - El acceso al empleo	41
Grafico N°03	Resultado de la variable - La cuota de empleo	42
Grafico N°04	Resultado de la variable - El ajuste razonable	43

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo principal describir como se vienen dando la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018, para ellos se realizó un muestreo no probabilístico con una población que estuvo integrado por 36 asociados de la Unión Nacional de Ciegos del Perú, los cuales fueron encuestados con un cuestionario que se había validado y aprobado por los respectivos expertos. Se procesaron los datos que al analizarlos con el Alfa de Crombach arrojó un 0,875% de confiabilidad, lo que sugeriría que el instrumento es válido y confiable; El diseño de la investigación fue: No experimental, transaccional, descriptiva. Luego del respectivo análisis en el programa con los resultados; permite visualizar que no se están brindando las adecuadas condiciones laborales para las personas con discapacidad visual, mostrando que no se garantiza el acceso al empleo a esta población. por factores como la educación, la idiosincrasia de los empleadores y de la sociedad que desconoce del tema, además que pese a la existencia y exigencia de la cuota laboral está aún no se cumple a cabalidad, Asimismo la falta de ajustes razonables y la creencia de los costos excesivo en su implementación por parte de los empleadores y que la mayoría de ajustes que existen, están en relación a las discapacidad física y no a la discapacidad visual.

Palabras Clave: Condición laboral, cuota de empleo, ajuste razonable, discapacidad visual, inclusión.

Abstract

The main objective of this paper is to describe how the labor condition of people with visual impairment should be given in metropolitan Lima, 2018, so that they do not become a work program composed of 36 associates of the National Union of the Blind Peru, which were surveyed with a questionnaire that had been validated and approved by the expert experts. The data that was analyzed with the Crombach's Alpha was processed, yielding a 0.875% reliability, which suggests that the instrument is valid and reliable; The research design was: Not experimental, transactional, descriptive. Then respect the analysis in the program with the results; We allow to visualize working conditions for people with visual disabilities. As regards education, the idiosyncrasies of the efforts and society that is unknown, besides the existence and the requirement of the work quota, a law is not fulfilled, as well as the lack of adjustments reasonable and the belief of excessive costs in its implementation.

Key Works: Work condition, employment rate, reasonable accommodation, visual disability, inclusion.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el mundo el problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad es una situación compleja ya que conlleva a un estudio profundo. Si nos ubicamos para un mejor estudio en materia de discapacidad nombraríamos datos de la Organización mundial de la salud (OMS), que muestran que las personas con discapacidad conforman uno de los sectores o grupo más marginados del mundo. Este grupo constituye alrededor del 15 % de la población mundial que padecen algún tipo de discapacidad un aproximado de más de 1000 millones de personas, estando en aumento dichas tasas de discapacidad a causa del envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas. Presentando estas personas resultados mínimos en cuestiones sanitarias, obtienen resultados académicos inferiores, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que aquellas personas que tienen discapacidad. Siendo tratados y considerados en la actualidad como cuestión de Derechos Humanos. Estos obstáculos se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales y la población con discapacidad al igual que sus familias trabajan en colaboración y hacia un objetivo común.

Para continuar el estudio, hay la necesidad de analizar datos nacionales para la cual recurrimos a datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística que posteriormente la denominaremos INEI, en el último censo del año 2017 la población en condición de ceguera es alrededor del 48,3% del total de la población con discapacidad de un total de 3 millones 52 mil 612 personas. Y de ese total, el 24% no cuenta con educación, y desmembrando esta cifra, el 41% de discapacitados cuentan únicamente con grado de instrucción primaria. Lo que hace evidencia de una gran cantidad de discriminación y desdén en materia educativa por parte del Estado, lo que no causaría sorpresa que el 76% en situación de vulnerabilidad como es la población discapacitada, se encuentre como un pasivo laboral.

En la encuesta especializada realizada a nivel nacional en materia de discapacidad (ENEDIS 2012) evidencia grandes tasas de discriminación en materia de políticas sociales y de desarrollo en las diferentes materias como: Salud, materia educativa, el empleo desde sus diferentes aristas y protección social en general, Lo que mostraría que a un gran número de esta población vulnerable se le restringen derechos a los cuales todos merecemos y debemos disfrutar solo con el simple hecho de ser personas.

La formación educativa tendrá un papel preponderante para el desenvolvimiento y desarrollo de una actividad profesión u oficio de la persona con discapacidad visual, pudiendo así acceder a un puesto laboral tanto en entidades públicas como privadas. Volviéndose más inclusiva como accesible, dejando de ver a las personas invidentes con un enfoque paternalista, sobreprotector, y hasta de lastima, desarrollando en la sociedad un enfoque social que permitirá romper el estigma de que la discapacidad es incapacidad así dejar ver a las personas con habilidades diferentes como un problema y comprender que son un potencial laboral que podría desarrollarse en diferentes campos de acuerdo a su preparación educativa y no solo limitarlos a ver al ciego como un artista o como una persona mendiga no viendo las cualidades.

El otro paradigma que romper es el de los empleadores y el miedo a la empleabilidad de los discapacitados en especial personas con discapacidad visual, pues si bien es cierto se está implementando paulatinamente el empleo inclusivo, con los ajustes razonables respectivos en algunas empresas e instituciones públicas, aun a muchas de estas les resulta un gasto adicional que no están dispuestos a realizar. Por ello los ciegos en un afán de cumplir con sus expectativas de desarrollo social, económico se insertan al campo laboral, a la deriva muchos pasarán por un empleo informal, en alguna entidad pública o privada donde reciba sus beneficios laborales de acuerdo a ley y se cumplan en gran medida el respeto de sus derechos otros no corren con la misma suerte y pese a que consiguen empleo este será el empleo informal donde esté a merced de un empleador, así como a las condiciones que le desea dar, otros más osados generan su auto empleo callejero pero rentable y que lo ayuda a cubrir sus necesidades (ser músicos, cantantes callejeros, mendigos, venta de golosinas, etc). Pese a que la población en condición de ceguera alcanza casi la mitad de esta población, las campañas que se desarrollan en las instituciones la cuota de invidentes es mínima conllevando aun a mas discriminación y limitación de derechos

Para ver atractivo la contratación de las personas el Estado ha implementado leyes (ley 29973 Ley general de la persona con discapacidad) en las cuales se norman los beneficios tributarios que obtendrán estas empresas e instituciones que contraten personas con discapacidad. Así como los artículos que garantizarían la inserción en el campo laboral de las personas en condición de discapacidad, en las cuales se nombran tres beneficios a las personas con discapacidad.

La primera sería la cuota para la contratación, la segunda el ajuste razonable y el beneficio por concurso público. Sin embargo, es observable que poco o nada se ha avanzado en materia de políticas laborales pues ni siquiera las que existen se cumplen a cabalidad; han tenido un impacto mínimo y casi poco significativo para las personas con discapacidad y que forman parte de la oferta laboral, ya que se estaría notando un pequeño desdén y debilidad de parte de la entidad que los representa, como es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad que estaría pasando por una especie de divorcio con las instituciones que la conforman, con pocos mecanismos de coordinación, mínima comunicación y consulta, no desarrollando verdaderas y eficaces políticas en materia de inclusión, accesibilidad de la discapacidad lo trae a la no solución de los verdaderos problemas de la discapacidad así como el cumplimiento del total de sus en este caso, de los derechos laborales.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Garavito (2014). “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta” (Tesis que sirvió optar al título de: Maestría en Discapacidad e Inclusión Social). Bogotá- Colombia. Teniendo como objetivo principal, evidenciar estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad, además de identificarlas, analizar las que se encuentran presentes en las Políticas Públicas a nivel de Nacional colombiano en materia de discapacidad. Para ello los estudios se llevaron de forma documental guiados en los referenciales globales como también en el plano del sector de las políticas públicas, teniendo como punto principal la inclusión en el campo laboral de personas con habilidades diferentes empezando desde la forma misma de lo que significa discapacidad.

Urta (2011). “Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana” Santiago-Chile. Tesis que sirvió para optar al grado de, Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas, al título de, Administrador Público. Siendo uno de su principal objetivo analizar, la materia laboral de las personas invidentes desde las diferentes formas y situaciones discriminatorias en la Región Metropolitana; desde un punto en el cual podamos a generar consideraciones que conlleven a favorecer a la inserción laboral de una población vulnerable. Considerado a los ciegos como un problema social, en el cual se evidencia discriminación y exclusión laboral, que va yendo más allá del hecho de emplear

a un discapacitado, ya que conforma el total del sistema de gobiernos y sus políticas: sociales, familiar e incluso de las organizaciones mismas, en el camino de inserción laboral de una población vulnerable como es la de discapacidad, y la capacidad de respuesta del país coordinando entre los que cumplen la función política y la toma de decisiones.

Del Aguila (2011). “Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú”. (Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gerencia Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú) Lima- Perú. Donde el objetivo de la investigación proponer la práctica de las evaluaciones constantes a las políticas sociales que se vienen implementando ya que esto garantizará el mejoramiento lento y progresivo en el proceso de evidenciar la importancia que va a cumplir la función pública así como las políticas que se empleen en materia de discapacidad.

Nacional

Velarde (2015). “La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú “Cataluña- España. Tesis presentada para obtener el grado Doctoral. Teniendo como objetivo el de proponer un modelo de inclusión de las personas con habilidades diferentes, en el mercado laboral de la capital Lima-Perú. Pues en el trabajo llega a la conclusión que en el Perú no se está cumpliendo la legislación de inserción de la población en situación de discapacidad en la diferentes empresas, pues de estas empresas solo albergan un 0.084%, cifra bastante distante de lo que menciona la Ley (3%); Por otro lado muestra también la disponibilidad de algunas empresas de insertarlos si estos cumplen el perfil que estos requieran.

Bergamino (2013). “Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú”. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial). Lima Perú. Cuyo objetivo fue el insertarse y estudiar una organización civil que lleva por nombre Ágora Perú, la cual capacita a las personas con discapacidad con el fin del fomento inclusivo e insertarlos al ámbito laboral, a fin de evaluar e identificar si los talleres que se realizan, cumplen con la función de inserción y cumplen los requerimientos que tengan las empresas dedicadas al ámbito fisioterapéutico, ya que estas serán sus empleadoras en Lima.

Pinto (2016). “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”.(Tesis que sirvió para optar al título profesional de Licenciado en la Universidad Norvert Winner). Lima Perú. Teniendo como objetivo el tener presente a esta población discapacitada, en el cumplimiento de sus derechos como trabajadores, ya que resultan pues al ser una población en condición de vulnerabilidad y en una condición de desventaja se incumple con mayor facilidad en los diferentes extractos de dependencia laboral así como en los distintos centros de empleabilidad, ya sea público o privado, así como por las mismas autoridades, siendo para este trabajo una municipalidad la cual fue objeto de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Condición laboral

En cuanto al terreno laboral, la Ley nacional en materia de discapacidad vigente, menciona que “la población discapacitada con el afán de insertarlos y acceso al empleo tienen derecho y los empleadores están en obligación de implementar los ajustes razonables en su centro de trabajo”. Por lo tanto los empleadores están en la obligación de implementarlas ya sean en los ámbitos públicos o privados, pues estos ajustes pondrán en una condición más accesibles al desarrollo de los trabajos, pudiendo desempeñarse (Bolaños, 2015, p. 9).

Este concepto de condiciones y ambiente de trabajo es parte de integrar la relación tanto del ser humano como del medio en el que se desarrolla (físico y social). Así mismo considerar la educación obrera para el trabajo docente, de esta forma mejorar la calidad de vida del hombre. Esta visión de integración evidencia la relación directa que existe entre los aspectos sociales y personales con aquellos aspectos netamente de la vida laboral. Organización Internacional de trabajo (OIT, 2014, p.14).

Las empresas privadas serán fundamentales para poder insertar al mercado laboral a las personas en condición de discapacidad, por ellos se consultaron a 5 empresas, estableciendo la postura de estas en relación al acceso al empleo, indicando que el 100% cuentan con alguna relación laboral con las personas en condición de discapacidad, siendo importante la intervención e iniciativa de entidades gubernamentales y no gubernamentales, en temas de responsabilidad social y al acceso al empleo como garantía de un derecho, concluyendo, dichas empresas se encuentran comprometidas y con disposición a introducir así como

realizar la adecuaciones de manera gradual acorde a las normas de accesibilidad , en beneficio de las personas con discapacidad (Reyes, 2015, p. 216).

Por el lado de los estudiantes, existe aún la falencia en las universidades ya que en sus curriculas aún no incluyen temáticas de discapacidad, pese que resulta ser un tema transversal en todas las carreras y o profesiones. Y de haberlas aun no le brindan la importancia respectiva. Por consiguiente si no se trató durante la vida universitaria, tampoco se visualizara y se tendrá en cuenta en la práctica laboral (Forcada, 2015, p.97).

Las políticas públicas así como la legislación no facilitan en gran medida la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad pues empezando de lo más básico como son los medios de transporte o los edificios no son accesibles. Siendo estos ejemplos simples, ver cuestiones más complejas en materia de discapacidad, como el no tener acceso a diversos derechos como son: a la educación y esta a su vez a una adecuada formación profesional o el simple hecho que los principales servicios (De Lorenzo, 2004, P. 75).

El otorgar condiciones en el campo laboral, el autor muestra un análisis de logro en el ámbito de calidad de vida laboral, el cual asimila algunos factores que contribuyan al adecuado condición laboral, estos son: La eliminación de la discriminación , respeto a la dignidad, seguridad en el empleo, capacidad, oportunidad de asenso realización de actividades culturales, deportivas y recreativas, también el reconocimiento moral, la libre determinación de sus aspiraciones en el campo laboral, entre otros (González, 2006, p. 3).

En la actualidad no se cuenta con una adecuada política estatal y efectiva que permitan la formación óptima de los jóvenes en condición de discapacidad y que ese proceso se evidencie transición a la vida laboral y la responsabilidad que se asume como adulto activo de la sociedad civil chilena. Por ello la necesidad urgente de construir un modelo que favorezca la inserción de las PCD intelectual, siguiendo la investigación internacional (Vidal, Cornejo, 2013, p.99).

Las personas con discapacidad que estuvieron rodeadas de amor, respeto, y principalmente estimuladas, podrán alcanzar a desarrollar sus capacidades, valorando lo que alcanzaron, teniendo más ganas de trabajar y ansias de superarse. Y debido a que son pocas las posibilidades de acceder a un empleo, valoraran más su empleo asumiendo compromisos a niveles altos, generando incluso buen clima laboral (Forcada, 2015, p.88).

Acceso al empleo

El acceso al empleo es y será la mejor manera de enfrentar confrontacionalmente la lucha contra la pobreza y por qué no decir, la exclusión social. Evidenciando el problema de empleo en materia de discapacidad el siguiente: Los ingresos familiares (rentas) en la mayoría de países en los cuales existe una o más personas vulnerables como es la discapacidad, dicha renta es igual a aquellas familias cuya constitución no evidencia ningún miembro en condición de dependiendo mucho de la situación de empleo de las personas con habilidades diferentes, e incluso se pone en evidencia la discriminación salarial de la cual sufren las personas con discapacidad (Rodríguez, García y Toharia, 2009, p.50).

Pese que en la última década, los esfuerzos de los gobiernos, por lograr mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad, aún son muy pocos los logros en el ámbito de inclusión social, ya sea en las plazas laborales así como en las entidades empresariales públicas y privadas. Probablemente se deba a que no se cuenta con un enfoque integral al momento de creación de políticas públicas, siendo urgentes la implementación y desarrollo de estas. A su vez las Pcd en su mayoría pertenecen a un grupo en situación de pobreza o extrema pobreza, predominando la discriminación, y situación de vulnerabilidad, demostrándola en las barreras físicas, sociales y culturales, por el mismo concepto de nominarlos como minusválidos. Evidenciado que la Educación se enfoca en su mayoría en lo económico y cognitivo, que en las reales necesidades de los estudiantes, que va aún enfocado por el no reconocimiento de los derechos, de sus capacidades, de la condición la diversidad y la estigmatización colocando aun a las Pcd, en posición de inferioridad (Vidal y Cornejo, 2016, p. 116).

El empleo vendría ser aquel conjunto de aportaciones; en los cuales se va a encontrar, conocimientos, actitudes, energías que se muestran al realizar la actividad laboral, que a su vez se desarrollaran en el contexto del trabajo, así el buen desempeño, entonces queda determinado que no solo será el espacio físico sino que además se incluirá aspectos sociales y culturales. Teniendo en cuenta la diferencia entre el contexto y entorno de trabajo, pues al diferenciarlos se mostraran aquellos roles (Díaz, y Sánchez, 2016, p. 19).

Para poder obtener beneficios para poder acceder a un empleo se debe acreditar la discapacidad, la cual será mediante el certificado de discapacidad que lo emite cualquier hospitales del ministerios de Salud, de Defensa, del Interior o Essalud. Los beneficios a los

que accedes son: la bonificación concursal (entidades públicas), cuota de empleo (LA LEY, 2015, p.2).

Pese que en la última década, los esfuerzos de los gobiernos, por lograr mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad, aún son muy pocos los logros en el ámbito de inclusión social, ya sea en las plazas laborales así como en las entidades empresariales públicas y privadas. Probablemente se deba a que no se cuente con un enfoque integral al momento de creación de políticas públicas, siendo urgentes la implementación y desarrollo de estas. A su vez las Pcd en su mayoría pertenecen a un grupo en situación de pobreza o extrema pobreza, predominando la discriminación, y situación de vulnerabilidad, demostrándola en la barreras físicas, sociales y culturales, por el mismo concepto de nominarlos como minusválidos. Evidenciado que la Educación se enfoca en su mayoría en lo económico y cognitivo, que en las reales necesidades de l@s estudiantes, que va aun enfocado por el no reconocimiento de los derechos, de sus capacidades, de la condición la diversidad y la estigmatización colocando aun a las Pcd, en posición de inferioridad (Vidal y Cornejo, 2016, p. 116).

Los programas de capacitación a los discapacitados visuales que se implementan, los participantes ingresan la idea dominante de aprender los cursos para garantizar a un trabajo e incluso que estos programas les dieran trabajo. Mostrando un alto grado de dependencia. De tal forma que lograr un empleo es responsabilidad individual dependiendo de las constantes capacitaciones y superar temores. Siendo un gran problema en los países donde se implementó el programa, el bajo o nulo nivel educativo (Serrano, 2005, p. 32).

Se apunta que la discriminación en el acceso al empleo de este colectivo tiene su causa en prejuicios como la creencia de que las personas con discapacidad son improductivas, incapaces de realizar un trabajo y demasiado costosas para el empleador, especialmente en el caso de la adaptación de los puestos de trabajo, lo que puede interpretarse como que no conocen la existencia de ayudas para tales adaptaciones o que consideran esas ayudas insuficientes (Cabrero, 2009, p.71).

La formación y capacitación para acceder a un empleo se desarrollan en escuelas comunes accesibles para todos pero muy en especial para personas vulnerables como es la discapacidad teniendo en cuenta factores importantes, como las condiciones tanto

psicofísicas así como las funcionales individualmente así mismo el grado de la misma a fin de que pueda desarrollarse y considerarse como futura oferta laboral e insertarse al mercado laboral (Corradi, 2015, p.17).

El acceso a los puestos de trabajo de la personas con discapacidad y que a su vez se produzca en gran medida casos de discriminación, es básicamente por los prejuicios al considerarlos improductivos, incapaces de enfrentar una carga laboral, así como que para los empleadores resultan costosos debido a que se tiene que adaptar los espacios donde desarrollaran sus trabajos, lo que se podría deducir el desconocimiento de la ayuda para las adaptaciones o que estas resulten insuficientes (Cabrero, 2009, p.71).

Para incorporación laboral de las personas con discapacidad se tienen que ver las ventajas no solo por los beneficios legales o económicos que ellos represente, ya que se evidencia el bienestar , satisfacción y motivación de las personas en condición de discapacidad que consigue un empleo, potenciándose, reflejando en el buen resultado de su trabajo, teniendo en cuenta la heterogeneidad , la discapacidad sus grados e individualizarlas para tener en cuenta, aspectos como: Entorno laboral manteniendo y promoviendo un entorno laboral sano y seguro, Formación y actualización., evaluación de las capacidades y funciones de los trabajadores, etc. propiciando la autonomía personal la cual se logra con la rehabilitación visual, la evaluación de los puestos que van a ocupar los discapacitados a fin de determinar la exigencia, capacidades para determinados puestos. (Redondo, 2014, p. 193).

Cuota de empleo

El sistema de cuotas será un factor importantes, sin embargo este sistema no existe en todos los países, ya que en países como Dinamarca Noruega y Finlandia no se opta por este beneficio, pues se considera contraria sus orientaciones doctrinarias así como a su legado político, lo que optan estos países es persuadir a los empresarios (empleadores) a fin de que se den más oportunidades de empleo a las personas (De Lorenzo, 2004, p.78).

Se debe destacar que aunque la población con discapacidad visual es menor y datos disponibles reducidos y pese a que se están implementando estrategias para la inclusión y accesibilidad para lograr calidad de vida en esta población vulnerable, se evidencia también que van enfocados a hacia personas con discapacidad física dejando de lado o no tomando en cuenta a los discapacitados visuales que también representan un gran numero en el país (Alarcón y Vizcarra, 2016, p. 154)

Con habilidades diferentes y a facilitar a los trabajadores con esta condición siendo la capacitación sumamente importante para aquellas que buscan empleo. Por el contrario en aquellos países donde se implementaron el sistema de cuotas, se observa bastante incumplimiento, ante la pasividad de los gobiernos y las autoridades competentes (De Lorenzo, 2004, p.78).

En un afán del fomento del empleo de las personas con discapacidad el Estado implementa incentivos económicos en el empleo ordinario que ciertamente han son en forma de subvenciones, reducciones, deducciones fiscales, cuotas, etc. Para este ejemplo, en España se establece la subvención de 3.907 euros para aquellas instituciones empresariales que contraten personas con habilidades ya sea a efecto de tiempo indefinido y a jornada completa y en el caso de contrato a tiempo parcial las reducciones (Fernández, 2016, p.8).

El estado establece cuotas las cuales brindan recomendaciones, número y porcentaje de trabajadores que cuenten con discapacidad e incluso una obligación. Si bien es cierto esta medida limita el derecho y la libre contratación, también debería garantizar la igualdad de oportunidades así como el acceder a una vida digna que se logrará con el acceso a un puesto laboral y que a su vez se evidencien el rol del Estado en pro de las poblaciones vulnerables (Hilario, 2014, p.5).

La administración Vasca consideraría estrategias para generar empleo, por un lado las de carácter general se busca el acercamiento a la cultura digital de los agentes sociales así como seguir la expansión de las TIC, ya que al asociarse las nuevas tecnologías se estaría generando indirectamente el desarrollo de estas, lo que conlleva a empleos asociados a las tecnologías y a su vez nuevos ingresos económicos. Planteando estrategias de manera directa sobre el mercado laboral, logrando así acciones concretas en la creación de nuevas fuentes de ingresos, adecuando la oferta laboral a la demanda de especialistas que solicitan los empleadores y las empresas (Eguia y Alonso, 2002).

Ajuste razonable

Viene a ser aquellas modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en el desempeño laboral siendo estos particulares, teniendo en consideración que estas no resulten carga económica excesiva para el empleador. Estos ajustes sirven para garantizar el goce y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, que equipararan condiciones con aquellas personas que no tengan discapacidad. Así se facilite tanto el acceso

al trabajo como también programas de actualización laboral. Asociación pro Derechos Humanos, (APRODEH, 2017, p.10).

Otra perspectiva de empleo es aquella en las poblaciones vulnerables pueden acceder a un puesto de empleo sin necesidad de desplazarse a su centro de labores, que conlleva a conseguir ingresos que mejoraran la calidad de vida que llevan, siendo requisito el estar preparado para el uso de las nuevas tecnologías (TIC), siendo la modalidad del teletrabajo una medida que implementó el estado a fin de impulsar la inclusión laboral, logrando de esta forma proteger y garantizar el derecho al trabajo, que es parte fundamental para la realización personal así como para lograr bienestar social. Aproximándose que las políticas públicas estén con el enfoque de DDHH, como vendría implementando el Perú (Valencia, 2018, p.225).

La promoción Estatal de acceso al empleo de las personas con discapacidad se da con el sistema de cuotas, que si bien es buena iniciativa, se topa con obstáculos que no le permiten alcanzar a plenitud sus objetivos, entre los más importante encontramos dos: la empleabilidad y la percepción que tienen los empleadores sobre el alto costo y complejidad que se necesitaría para implementar los ajustes razonables que beneficien a las personas con discapacidad (Cortez, 2017, p. 47).

Desde el punto de vista de las personas con discapacidad y de sus organizaciones representativas tienen la responsabilidad de cambiar un entorno excluyente que debería ser total, absoluta e inmediata, pues es de mucha necesidad e importancia para aquellas personas que sufren alguna. De no ser así se estaría limitando e incluso negando y debilitando los derechos de estas personas, admitiendo que esta condición aún se encuentra en, posición de desigualdad, discriminación excesiva, desproporcionada e indebida (Cayo, 2012, p.7).

En cuanto al fomento de empleo se asumirán algunas medidas las cuales consistirán, en estímulos económicos hacia las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, ya que propiciarán el empleo normalizado además de integrar a estas personas, En cuanto las limitaciones, se debe mencionar lo siguiente: Los empresarios, que respondieron a los beneficios o estímulos que ofrecía (Casado, 2004, p.58).

Otra arista es, determinar al ajuste razonable como carga excesiva yendo en contra de una principal característica del ajuste razonable. Por lo tanto para determinar qué grado de carga implicaría la razonabilidad del ajuste, se deberá interpretar y estudiar desde el enfoque de

equidad, desde un punto general así como abstracto: razonable, teniendo en cuenta las singularidades, casos específicos debiéndose imponer y primar en enunciado de razonable con cada particularidad del entorno y los materiales (Ávila, 2011, p. 50).

1.4. Formulación al problema

Problema general

¿Cómo se viene dando la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se viene dando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?

¿Cómo se viene dando la cuota de empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?

¿Cómo se viene dando el ajuste razonable de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La siguiente investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento sobre la condición laboral de las personas con discapacidad y para el caso específico discapacidad visual y que los resultados que se obtengan se puedan sintetizar en una respuesta inclusiva por parte de la sociedad. Maldonado (2004), nos menciona la discriminación social como una forma que termina excluyendo al discapacitado en muchos ámbitos. Lo que constituiría una muestra de que nuestra sociedad aun expondría un fracaso en los arreglos sociales que se pretenden insertar, con el fin de que se pueda asegurar un nivel de vida digno y decente

para el discapacitado, el cual se lograría por el adecuado acceso al empleo, a fin de que se logre asegurar un nivel de vida en las que las personas discapacitadas que puedan llegar a cumplir sus planes de vida, pues la condición de discapacidad no la adquirieron por decisión propia y que a pesar de ello la sociedad responde de manera discriminatoria e excluyente. Con esta perspectiva se pretende afianzar y evidenciar que las políticas públicas en materia de discapacidad aún son muy escasas y poco incluyentes, por otra parte se mostrar que el cumplimiento de la Ley de la persona con discapacidad, pese a tener varios años estas aún son carentes en su ejecución, por otro lado el desinterés de lograr una verdadera inclusión en el cual se garantice el goce de sus derechos de las persona en condición de vulnerabilidad

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se procede a la realización de recolección de datos para la cual se elige la población conocedora del tema que ayudará a en el proceso de investigación posteriormente plasmará, en un instrumento que nos ayude a determinar y medir en qué medida se están dando la condiciones laborales de la personas con discapacidad, si las políticas de inclusión ayudan en gran o mediana medida a insertar al mercado laboral a las personas invidentes, si se les está considerando o no oferta laboral en proceso de empleabilidad, si las normativas existentes y exigentes como son la cuota de empleo o los ajustes razonables se están cumpliendo, se estaría llegando o no a la población de ciegos en Lima metropolitana, 2018, ya que el ejercicio de sus derechos permitirá a las personas en condición de discapacitados visuales desarrollarse cumpliendo sus expectativas de proyecto de vida que garantice el cumplimiento de sus derechos, como es la de una vida digna, a la educación a no discriminación, al trabajo, a desarrollarse en un ambiente saludables, derechos insertos en nuestra constitución. Por su parte la valides, emitida por los expertos en materia de derecho constitucional, así como de discapacidad y la confiabilidad del presente ya que el procesamiento de datos en el software garantizaron que el trabajo que puede ser utilizado como material de estudio y apoyo en otras investigaciones futura tanto en esta institución como en otras instituciones.

Justificación práctica

La presente investigación se realizó con el fin de pretender describir la condición laboral que vive día a día las personas con discapacidad visual, y como es que atra vez de la la

investigación se ayude a visualizar a una poblaciones la conocemos pero con un enfoque sobreprotector e incluso invisible. Siendo pertinente el tratar estos temas para ayudar a comprender del por qué la sociedad aun expresa una condición de rechazo y discriminación a los discapacitados más aun no se encuentre preparada para ver un una Persona que se insertar campo laboral si se les brinda la condiciones necesarias, de ahí el rol delas instituciones de discapacidad de fomentar el respeto al derecho de las personas con discapacidad, que dé como resultado que la sociedad deje de tener prejuicios e incluiríamos mecanismos para tratar de que esa condición se vea desplazada en gran medida y que se haga más cotidiano el interactuar laboralmente con una persona con discapacidad visual logrando que los empleadores públicos como privados den cumplimiento a la legislación vigente en materia de discapacidad y aumentaría el número de empleabilidad de las población ciega teniendo en esta investigación en alguna medida un sustento teórico para que se tome más en cuenta estos temas tan sensibles como es la discapacidad.

1.6. Hipótesis

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) Las investigaciones cuantitativas de alcance descriptiva, no es necesario plantear o formular una hipótesis, ya que solo se realiza la hipótesis cuando se tenga que pronosticar un hecho (p. 92).

1.7. Objetivo

Objetivo general

Describir cómo se viene dando la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018.

Objetivo específicos

Identificar cómo se viene dando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana- 2018

Analizar cómo se viene dando la cuota de empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana- 2018

Describir cómo se viene dando el ajuste razonable de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana- 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño

Hernández et al., (2014) no experimental, ya que el objetivo de la investigación es observar cómo se está desarrollando el problema o fenómeno. El investigador no manipulará la variable de manera directa ni indirecta, solo la observa en su estado natural (p.152).

Hernández et al., (2014) es transeccional, puesto que el recojo de los datos se llevará en un solo momento en un tiempo único (p.153).

Hernández et al., (2014) Las investigaciones de alcance descriptiva, buscas especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, su objetivo primordial de las descriptivas es que pretenden medir conceptos, definen variables y recogen información de manera independiente o conjunta sobre las variable (p. 92).

Tipo

El tipo de investigación es básica. Indica que la investigación no tiene propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo busca ampliar y profundizar conocimientos existentes acerca de la realidad. Es conocida también como pura, teórica o científica en la que se busca poner a prueba una teórica con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados (Valderrama, 2013, p.38)

Enfoque

Es de enfoque cuantitativo. Ya que la investigación debe ser probatoria y a su vez debe existir una secuencia que contiene una serie de procesos, que en un determinado momento o contexto se podrá realizar las mediciones de cada variable de forma que se puedan establecer conclusiones entorno a la hipótesis (Hernández et al., 2014, p.37).

Método

Córdova (2012) método deductivo, ya que el propósito de esta investigación es abarca casos generales para finalmente concluir en casos específico (p.79).

2.2. Variables, Operalización

Variable

Córdova (2012) Son aquellos conceptos o propiedades que son susceptibles de ser medidos y caracterizados. Es decir, es la característica observable o atributo que puede tomar diferentes valores o también se puede expresar en categorías (p.60).

Operalización

Hernández et al., (2014) la operacionalización nos permite dar una definición conceptual sobre la variable, del mismo modo darle una definición operacional del instrumento de medición. Del mismo modo nos permite conocer a la variable y su distribución (p.211).

Tabla N° 01. Operalización de la variable

Operalización de la variable					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Valorativa
Condición laboral	<p>En cuanto al terreno laboral, la Ley nacional en materia de discapacidad vigente, menciona que la población discapacitada con el afán de insertarlos y acceso al empleo tienen derecho y los empleadores están en obligación de implementar los ajustes razonables en su centro de trabajo. Por lo tanto los empleadores están en la obligación de implementarlas ya sean en los ámbitos públicos o privados, pues estos ajustes pondrán en una condición más accesibles al desarrollo de los trabajos, pudiendo desempeñarse en las mismas condiciones que una persona que no cuenta con discapacidad. (Bolaños, 2015, pág. 9)</p>	<p>La escala de lickert es un conjunto de items, presentados en forma de afirmaciones o juicio. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. El Cuestionario de tipo lickert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable dcondición laboral tiene 3 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).</p>	Acceso al empleo	<p>Educación básica</p> <hr/> <p>Certificado de discapacidad</p> <hr/> <p>capacitaciones</p> <hr/>	<p>1 2 3 4 5</p> <p>Muy en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Muy de acuerdo</p>
			Cuota de empleo	<p>Obligación al contratar</p> <hr/> <p>Convocatoria</p> <hr/> <p>Sanciones</p> <hr/>	
			Ajuste razonable	<p>Adaptación</p> <hr/> <p>Particularidad</p> <hr/> <p>Carga económica excesiva</p> <hr/>	

Fuente: *Elaboración propio*

2.3. Población y muestra

Población

Córdova (2012) La población viene a ser el conjunto de personas que tienen cosas en común o a fin, las cuales se van a desarrollar en un determinado espacio. Sin embargo estas se van a encontrar dinámicas en constantes movimiento. Por lo tanto se delimitara para nuestro estudio y sobre la cual se pluralizan los resultados (p.84).

Tabla N° 02.

Población de personas ciegas de la Asociación UNCP

Asociación Unión Nacional de Ciegos	N° de asociados
Área consejo directivo	10
Área administrativa	36
Área alfabetización Braille	5
TOTAL	51

Fuente: Portal Poder Judicial

Muestra

Córdova (2012) La muestra en una investigación vendría a ser el subconjunto de la población, miembros que se van a encontrar en un grupo determinado, encontrándose similares características, similitudes, etc. dentro del que se denomina población (p.84).

Tabla N° 03.

Población de personas ciegas de la Asociación UNCP

Asociación	Área	Profesión
UNCP	Administrativa	Abogados
		Total 36

Fuente: Elaboración propio

Muestreo

Córdova (2012) la clase de muestreo es no probabilístico, puesto que no se regirá por las reglas matemáticas, ya que no toda la población tiene las mismas probabilidades de ser elegido, es el investigador que a criterio propio elije con que población trabajar (p.92).

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

se empleará la encuesta nos ayudará en la investigación a recolectar los datos de informaciones en las cuales los cuestionarios deberán seguir con la debido procedimiento es decir ser claro y preciso que se realizaran de forma que garantice la objetividad de la información (Hernández et al., 2014, p.191).

Instrumento

Hernández et al., (2014) se aplicó el cuestionario de tipo lickert, es un instrumento usado en la metodología en la que consiste en un conjunto de preguntadas debidamente elaboradas y nos permite a elaborar una información con respecto a una o más variables (p.200).

Validez

Hernández et al., (2014) la validez consiste en el grado que un instrumento evalúa la variable que se pretende medir de manera objetiva. Además el instrumento será medido por jueces expertos en el tema de investigación, del mismo modo será evaluado por un metodólogo. Este proceso consiste en poner a juicio del experto para que sea evaluado (p.220).

Tabla N° 04.

Expertos que validaron el instrumento

Expertos	Pertinencia	Aplicabilidad y valoración	
Experto 1. Dr. Charlie Carrasco Salazar	Suficiente	Aplicable	92 %
Experto 2. Mg. Illa Sihuincha Godofredo	Suficiente	Aplicable	95 %
Experto 3. Mg. Marin Loyola, Linda Susan	Suficiente	Aplicable	95 %
Experto 4. Mg. Peralta Cabrera, Walter	Suficiente	Aplicable	91 %
Experto 5. Mg. Valdivia Cotrina, Martin	Suficiente	Aplicable	81 %
Promedio			90.8 %

Fuente: *Elaboración propia***Confiabilidad**

Hernández et al., (2014) la confiabilidad de un instrumento que consiste en el grado de su empleo reiterado al mismo objeto o persona genera resultados iguales, para ello se debe haber puesto a prueba el instrumento mediante el Alfa de Crombach (p.222).

Tabla N° 05.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: *IBM Spss Statistics*

Tabla N° 06.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	30

Fuente: IBM *Spss Statistics*

De acuerdo a la tabla categórica nos indica que el instrumento es altamente confiable, ya que arroja como resultado un 87.5 % de confiabilidad.

Tabla N° 07.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1I1	109,28	139,406	,674	,864
V1I2	109,22	148,121	,366	,872
V1I3	109,03	155,056	-,031	,879
V1I4	109,56	142,425	,644	,866
V1I5	109,17	142,829	,650	,866
V1I6	109,17	149,057	,295	,873
V1I7	109,61	148,302	,259	,875
V1I8	109,53	144,085	,484	,869
V1I9	109,72	145,863	,305	,874
V1I10	109,50	150,486	,140	,878
V1I11	109,69	140,161	,448	,870
V1I12	109,69	141,475	,496	,869
V1I13	110,44	148,654	,166	,879
V1I14	109,69	141,590	,562	,867
V1I15	109,83	141,686	,404	,872
V1I16	109,64	155,609	-,062	,880
V1I17	109,61	147,616	,351	,872
V1I18	109,94	139,311	,545	,867
V1I19	109,42	149,336	,405	,872
V1I20	108,94	148,911	,403	,872
V1I21	109,56	142,425	,644	,866

V1I22	109,92	147,336	,278	,874
V1I23	109,31	151,418	,215	,875
V1I24	109,42	148,421	,290	,874
V1I25	109,17	142,829	,650	,866
V1I26	109,42	144,764	,389	,871
V1I27	109,61	142,016	,596	,867
V1I28	109,56	142,425	,644	,866
V1I29	109,14	143,094	,622	,867
V1I30	109,28	139,406	,674	,864

Fuente: IBM *Spss Statistics*

2.5. Método de análisis de datos

Hernández et al., (2014) El trabajo de investigación fue puramente estadístico descriptivo, pues se utilizó medidas de tendencias, y aplicamos para medir la variable y dar los resultados mediante cuadros y gráficos, utilizando el programa SPSS (p.170).

2.6. Aspectos éticos

El comprendido de este trabajo de investigación es de calidad, porque se ha tomado en respeto a los lineamientos y sugerencia de la Dirección de Investigación de la Universidad Cesar vallejo, respetando la propiedad intelectual de los autores mencionados para sustentar la variable de estudio. Igualmente, se aplicó el respectivo instrumento de medición, y se revisaron y validaron los asesores expertos de la línea de investigación, se respetó los veredictos de las personas encuestadas y el permiso de las empresas y así alcanzar con los objetivos propuestos.

III. Resultados

Gráficos de Barras por variable

Tabla N° 08.

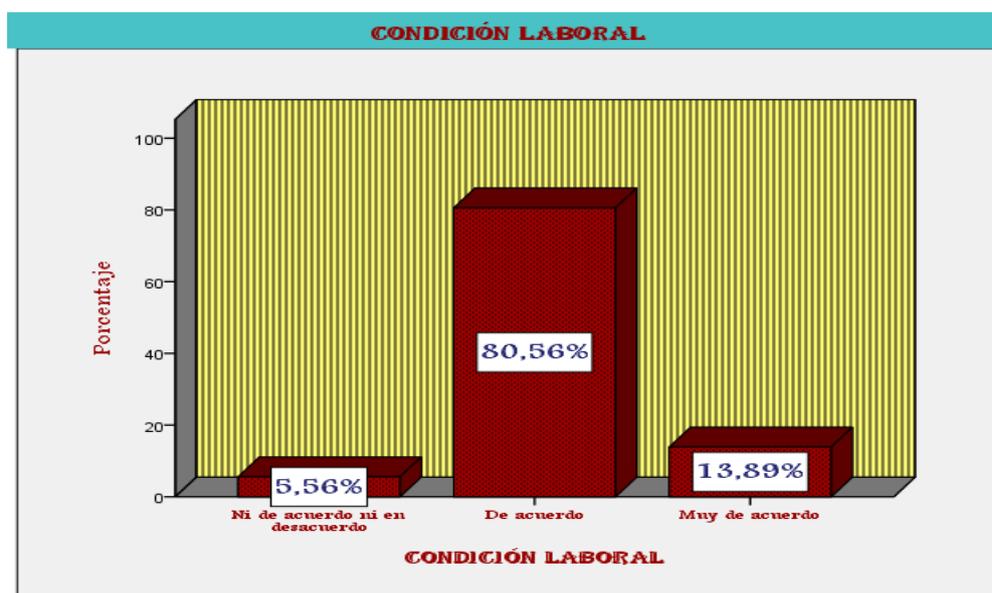
Resultado porcentual de la variable - La condición laboral de las personas con discapacidad visual.

Condición laboral		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,6	5,6	5,6
	De acuerdo	29	80,6	80,6	86,1
	Muy de acuerdo	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 01.

Resultado de la variable - La condición laboral



Fuente: IBM Spss Statistics

Interpretación

Según el gráfico se afirma que de los 36 encuestados, un 80,56% está de acuerdo que no se están brindando la respectiva condición laboral de las personas con discapacidad visual, mientras que un 13,89% manifiesta que está muy de acuerdo que no se están brindando la respectiva condición laboral de las personas con discapacidad visual, mientras que un 5,5%

no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo que se brinden condiciones laborales a las personas en condición de discapacidad.

Tabla N° 09.

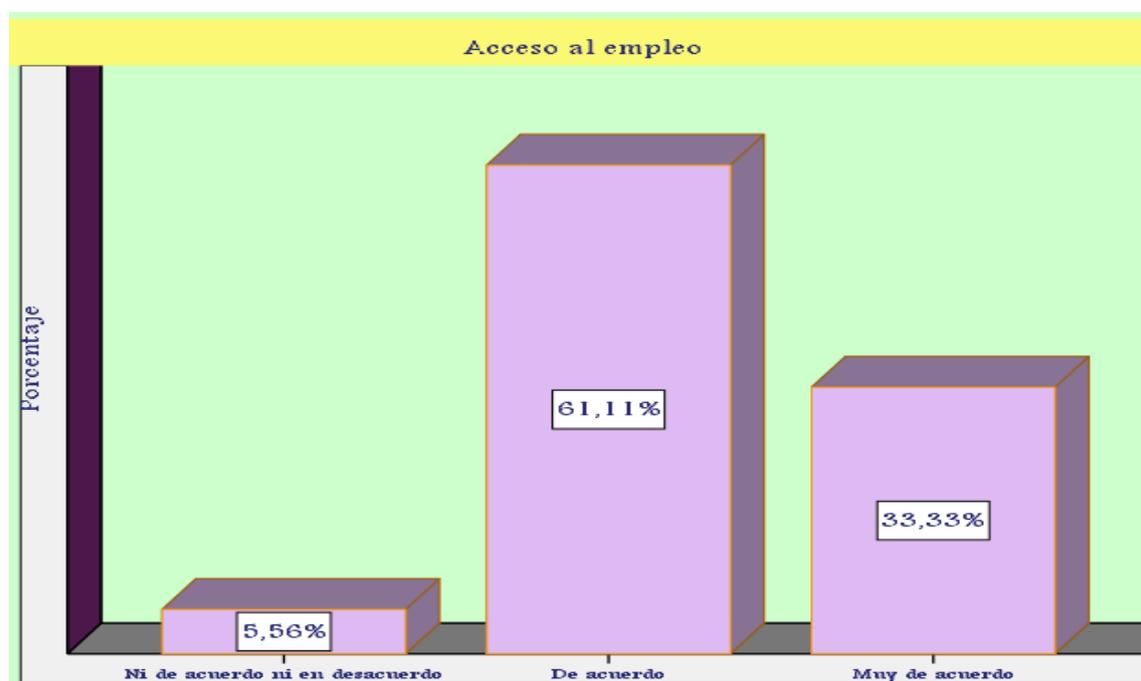
Resultado porcentual de la Dimensión uno - El acceso al empleo de las personas con discapacidad visual.

		Acceso al empleo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,6	5,6	5,6
	De acuerdo	22	61,1	61,1	66,7
	Muy de acuerdo	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 02.

Resultado de la variable - El acceso al empleo



Fuente: IBM Spss Statistics

Interpretación

Se afirma que de los 36 encuestados, un 61,11% con cuerda que no se está garantizando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual, 33,33% evidencia que está muy

de acuerdo que no se está garantizando el acceso al empleo de las personas invidentes y solo un 5,56 no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo que se esté garantizando el acceso al empleo de las PCDV.

Tabla N° 10.

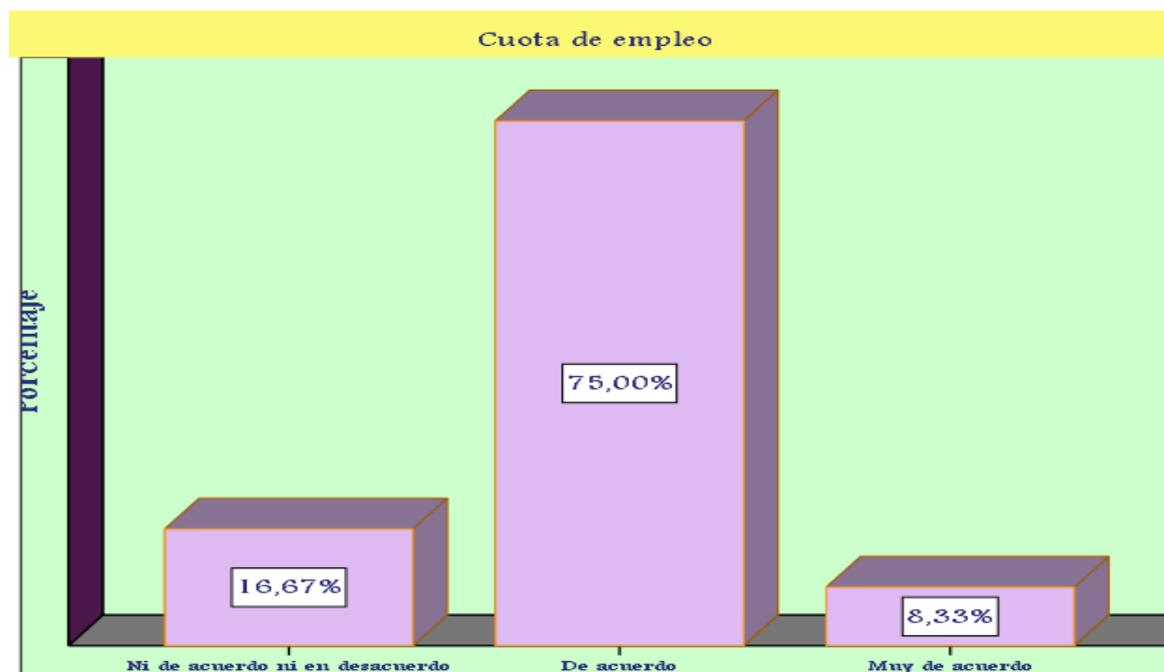
Resultado porcentual de la Dimensión dos - La cuota de empleo de las personas con discapacidad visual.

Cuota de empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	27	75,0	75,0	91,7
	Muy de acuerdo	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 03.

Resultado de la variable - La cuota de empleo



Fuente: IBM Spss Statistics

Interpretación

De las 36 personas de la población encuestadas, se afirma que el 75,00% está de acuerdo que en las instituciones no se está cumpliendo con la respectiva cuota de empleo, 16,67% de la población, no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo sobre el cumplimiento de la cuota de empleo, mientras que un 8,33% es muy de acuerdo que no se es cumpliendo con la cuota de empleo.

Tabla N° 11.

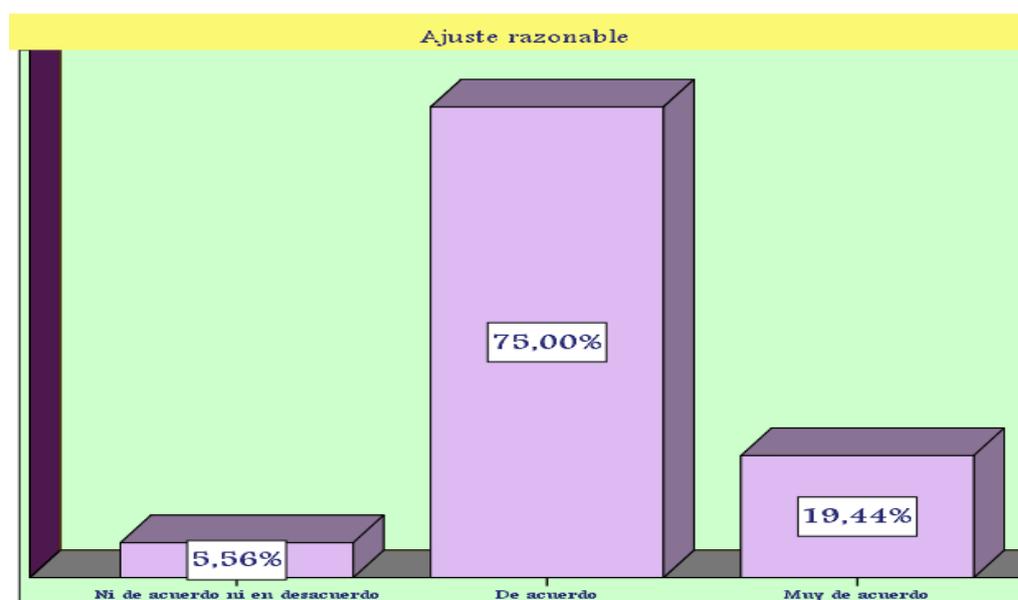
Resultado porcentual de la Dimensión tres - El ajuste razonable de las personas con discapacidad visual.

Ajuste razonable					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,6	5,6	5,6
	De acuerdo	27	75,0	75,0	80,6
	Muy de acuerdo	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 04.

Resultado de la variable - El ajuste razonable



Fuente: IBM Spss Statistics

Interpretación

Se afirma que de los 36 encuestados, un 75,00% está de acuerdo que no se están cumpliendo e implementando los ajustes razonables que garantizarían el igual desarrollo en el ámbito laboral, mientras que un 19,44% muestra que está muy de acuerdo que no se están cumpliendo e implementando los ajustes razonables y solo un 5,56% evidencia no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo con que se estén cumpliendo e implementando los ajustes razonables.

IV. Discusiones

La investigación se realizó a raíz de conocer a una persona invidente que cuenta con estudios, un trabajo, activista social perteneciente a una organización de discapacidad, el cual manifestaba sobre el problema de inclusión que les aqueja, generando de alguna forma que no se les garantice el goce de sus derechos reconocidos en nuestra Constitución política del Perú. Llegando a evidenciar una que me pareció importante que fue: La condición laboral de las personas con discapacidad y como es que a pesar del esfuerzo que se hace por incluir y entender que las personas con discapacidad están en condiciones de desarrollarse laboralmente, aun la sociedad se guarda un recelo por la contratación de personas con condición de discapacidad y que además las políticas públicas en esta materia aún son muy pobres. Es por ello que se aplicó la encuesta a fin de describir las falencias o aciertos en cuanto a inclusión laboral.

De acuerdo a los resultados respecto a la figura 01 de la investigación y cuyo resultado muestra que un 80,56% está de acuerdo que no se están brindando la respectiva condición laboral de las personas con discapacidad visual, 13,89% está muy de acuerdo que no se están brindando la respectiva condición laboral de las personas con discapacidad visual, mientras que un 5,5% no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo que se brinden condiciones laborales a las personas en condición de discapacidad. En ese sentido no concordaría con lo que estima la Organización Internacional de trabajo, OIT (2014) menciona que las condiciones y ambiente de trabajo son parte de integrar la relación tanto del ser humano como del medio en el que se desarrolla y la importancia de la educación para poder alcanzar y mejorar calidad de vida en el hombre, al respecto Lorenzo(2004) manifiesta la importancia del Estado a través de las políticas públicas y la legislación, ya que en la actualidad estas no facilitan la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad y que las brechas sociales como el básico de acceso a los medios de transporte o los edificios, terminan limitando el acceso a diversos derechos como son: a la educación, limitando su formación profesional, reforzando los mencionado Forcada (2015) aseverando, la falencia educativa, pues no incluyen temáticas de discapacidad, a pesar de su transversalidad en todas las carreras y o profesiones, en consecuencia si no se trató durante la vida universitaria, tampoco se visualizara y se tendrá en cuenta en la práctica laboral, concordando con Vidal y Cornejo(

2013)lo cuales hacen una crítica a la política estatal y la falta de eficacia que permitan la formación óptima de los jóvenes en condición de discapacidad evidenciándose en la transición a la vida laboral, surgiendo la necesidad de construir un modelo que favorezca la inserción de las PCD. Siendo las políticas públicas en materia de inclusión y condiciones laborales aún son precarias en su ejecución, siendo de gran importancia la participación de los agentes de trabajo como son los empleadores, para Bolaños(2015) ellos están en la obligación de implementar ajustes razonables ya sean en los ámbitos públicos o privados, pues los mismos pondrán en las mismas condiciones a las personas con discapacidad, siendo importante que los empleadores estén familiarizados con las normas para el acceso al empleo. A su vez Reyes (2015) expresa como fundamentales a las empresas privadas para la inserción laboral; y el compromiso tanto entidades gubernamentales como no gubernamentales en temas de responsabilidad social y acceso al empleo, lo cual garantizará condiciones a los discapacitados, González(2006)sostiene a su vez que el otorgar condiciones en el campo laboral, muestra el logro en el ámbito de calidad de vida laboral, asimilando factores que contribuyan a la condición laboral, fomentando respeto a la dignidad, seguridad en el empleo, capacidad, oportunidad de asenso realización de actividades culturales, deportivas y recreativas, también el reconocimiento moral y la eliminación de la discriminación.

De acuerdo al objetivo “acceso al empleo” y en relación al resultado de la figura 02 de mi investigación el cual hace referencia que un 61,11% está de acuerdo que no se está garantizando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual, 33,33% está muy de acuerdo que no se está garantizando el acceso al empleo de las personas invidentes y 5,56% menciona que no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo que se esté garantizando el acceso al empleo de las PCDV. De lo mencionado Rodríguez, García y Toharia, (2009) aseguran que el acceso al empleo es y será la mejor manera de enfrentar confrontacionalmente la lucha contra la pobreza y la exclusión social; mostrándose en los ingresos de las familias que tienen una persona en situación de vulnerabilidad, poniendo en evidencia la discriminación salarial de la cual sufren las personas con discapacidad, Vidal y Cornejo (2016). Inciden que pese a los esfuerzos de los gobiernos, por lograr mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad, aún los logros son pocos en lo referido a inclusión social, tanto en las plazas laborales así como en las entidades

empresariales públicas y privadas. pues al momento de la creación de políticas públicas no se da con un enfoque integral, siendo urgentes la implementación y desarrollo de las personas en condición de discapacidad, que en su mayoría pertenecen a un grupo en situación de pobreza o extrema pobreza, predominando la discriminación, evidenciado que la Educación se enfoca en su mayoría en lo económico y cognitivo, mas no del reconocimiento de los derechos, de sus capacidades, de la condición la diversidad. Coincidiendo con Cabrero (2009) se apunta que la discriminación en el acceso al empleo de este colectivo tiene su causa en prejuicios como la creencia de que las personas con discapacidad son improductivas, incapaces de realizar un trabajo y demasiado costosas para el empleador, por la necesidad de adaptar el puesto laboral, lo que se interpreta con el desconocimiento de la ayuda para adaptaciones o que consideran esas ayudas insuficientes. Redondo(2014) a su vez avala que para la incorporación laboral de las personas con discapacidad se tienen que ver las ventajas no solo por los beneficios legales o económicos sino que conlleva: el bienestar , satisfacción y motivación de las personas en condición de discapacidad que consigue un empleo, potenciándose, reflejando buenos resultados claro está teniendo en cuenta la heterogeneidad , sus grados e individualizarlas así lograr promover un entorno laboral sano y seguro, formación y actualización, para Corradi (2015)La formación y capacitación será vital para acceder a un empleo por ello menciona los talleres que se desarrollan en escuelas comunes accesibles para todos pero muy en especial para personas vulnerables entre ellas las diferentes discapacidades, a fin de que puedan desarrollarse y considerarse como futura oferta laboral e insertarse al mercado laboral sin embargo para Serrano(2005) Los programas de capacitación, los participantes muestran un alto grado de dependencia pues ingresan con la idea dominante de aprender los cursos para garantizar un trabajo e incluso que estos programas les dieran trabajo, no comprendiendo que la responsabilidad individual del acceso al empleo y que dependerá de las constantes capacitaciones y superar temores para garantizar su empleabilidad. Otra arista para garantizar el mejor acceso al empleo según Alarcón y Vizcarra (2016) se da en relación a la personas con discapacidad visual que a pesar de ser una población reducida y que se están implementando estrategias de inclusión y accesibilidad para lograr calidad de vida en esta población, se evidencia también que estas implementaciones van enfocados a hacia personas con discapacidad física dejando de lado o no tomando en cuenta a los discapacitados visuales que también representan un gran numero en el país.

En cuanto al segundo objetivo específico: “Cuota de empleo” el gráfico 03 afirma que el 75,00% está de acuerdo que en las instituciones no se está cumpliendo con la respectiva cuota de empleo, 16,67% de la población, no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo sobre el cumplimiento de la cuota de empleo, mientras que un 8,33% es muy de acuerdo que no se está cumpliendo con la cuota de empleo. Hilario (2014) enfatiza que el Estado establece cuotas las cuales brindan recomendaciones, número y porcentaje de trabajadores que cuenten con discapacidad e incluso una obligación. debería garantizar la igualdad de oportunidades así como el acceder a una vida digna que se logrará con el acceso a un puesto laboral y que a su vez se evidencie el rol del Estado en pro de las poblaciones vulnerables, coincidiendo con Fernández (2016). La necesidad del Estado de implementar políticas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, las cuales van desde implementar incentivos económicos en el empleo ordinario en forma de subvenciones, reducciones, deducciones fiscales, cuotas, etc. para aquellas instituciones empresariales que contraten personas en condición de discapacidad sin embargo De Lorenzo (2004) discrepa ya que si bien es cierto que el sistema de cuotas es un factor importante para la inclusión laboral, también menciona que esta no existe en todos los países, y que los países que no opta por este beneficio es por considerarlas contraria sus orientaciones doctrinarias así como a su legado político, optando por persuadir a los empresarios (empleadores) a fin de que se den más oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y de alguna forma ha garantizado mayor empleabilidad, a diferencia de países donde se implementaron el sistema de cuotas, se observa bastante incumplimiento, ante la pasividad de los gobiernos y las autoridades competentes.

En relación a los “Ajustes razonables” tercer objetivo específico, la Asociación Pro derechos humanos. APRODEH (2017) explica la importancia de los ajustes razonables afirmando que son aquellas modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en el desempeño laboral siendo estos particulares, teniendo en consideración que estas no resulten carga económica excesiva para el empleador, pero que garantizan el goce y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Cortez (2017) pone el juicio La promoción Estatal de acceso al empleo de las personas con discapacidad y la posición de los empleadores, que a pesar de que existen buenas iniciativas se topa con obstáculos que no le permiten alcanzar a plenitud sus objetivos, entre los más importantes encontramos dos: la empleabilidad y la percepción que tienen los empleadores sobre el alto costo y complejidad

que se necesitaría para implementar los ajustes razonables que beneficien a las personas con discapacidad coincidiendo con Ávila (2011) en considerar al ajuste razonable como carga excesiva yendo en contra de una principal característica del ajuste razonable. Haciendo falta interpretar y estudiar desde el enfoque de equidad, un punto general así como abstracto: razonable, teniendo en cuenta las singularidades, casos específicos teniendo en cuenta lo razonables con cada particularidad del entorno y los materiales, al respecto Valencia (2018) enfatiza la iniciativa del Perú en la modalidad de teletrabajo siendo un ajuste razonable para que aquellas poblaciones vulnerables pueden acceder a un puesto de empleo sin necesidad de desplazarse a su centro de labores, que conlleva a mejorar su calidad de, logrando de esta forma proteger y garantizar el derecho al trabajo, que es parte fundamental para la realización personal así como para lograr bienestar social. Aproximándose que las políticas públicas estén con el enfoque de Derechos Humanos. Siendo responsabilidad de los agentes sociales según Cayo (2012) de que cambiar un el entorno excluyente que debería ser total, absoluta e inmediata, pues es de mucha necesidad e importancia para las personas con discapacidad que delo contrario se estaría limitando y debilitando los derechos de los discapacitados, admitiendo que esta condición aún se encuentra en, desigualdad, discriminación excesiva, desproporcionada e indebida.

V. Conclusiones

5.1 A través de la presente tesis se logra determinar la carencia que se vive en cuanto a la condición laboral de las personas con discapacidad visual, tal como se evidencia en las encuestas realizadas, que reflejan que existe un intento por brindar inclusión pero no decisiones Estatales concretas en relación a la promoción, fomento de empleo que garantice las condiciones laborales de las personas en situación de discapacidad visual.

5.2. El acceso al empleo le permitirá desarrollarse en los diferentes planos de la sociedad. Así mismo la implementación de políticas públicas no son integrales, no recogen los verdaderos problemas de los diferentes sectores vulnerables, que a pesar que la Ley para personas con discapacidad existe, El Estado hace poco por velar su cumplimiento. La preponderancia de los prejuicios de la sociedad que perciben al ciego como: como masajista, tele operador, degustadores, músicos, cantantes o mendigos no pudiendo entender que es capaz de realizar una profesión universitaria o técnica u oficio, juzgándolas, solo por su condición, y no por su talento o capacidad.

5.2. Para lo cual recurrirá a la cuota de empleo el cual a pesar de ser una obligación aún resulta lejano su cumplimiento ya que a pesar que se encuentra en dentro de la Ley, esta cuota no se estaría cumpliendo ni siquiera en las entidades estatales y en la privadas, son pocas las empresas que contratan personas con discapacidad a pesar de que ello les traería beneficios económicos. El empleador que aún no conoce los beneficios de generar inclusión con la discapacidad, cree que al contratar personas en esa condición, le generará gastos.

5.3. El tema de los ajustes razonables, que si bien es cierto es una obligación, esto no significan hacer grandes y costosas mejoras, solo bastara con adecuar el espacio de trabajo. Se está trabajando desde el Estado ese tema, el problema es que a pesar de que la población con ceguera es casi un 48% no se le visibiliza y se estén implementando ajustes razonables por el tema de acceso pero no orientadas a ese tipo de discapacidad porque a pesar de ser una población numerosa es poco visible, generando discriminación y falta de oportunidades no garantizando el cumplimiento total de sus derechos reconocidos en la constitución política del Perú.

VI. Recomendaciones

Culmino mi investigación creyendo que será de gran importancia para tratar temas de inclusión y acceso al empleo de personas con discapacidad visual. ES preciso sugerir y hacer hincapié que para garantizar las condiciones laborales de las personas en condición de ceguera Será fundamental la educación básica a la cual pueda acceder el ciego pues de ello dependerá su futuro en temas de acceso a mejores condiciones labores. Para ello se recomienda la creación de más colegios públicos especializados en educación para personas con ceguera; como es el colegio Luis Braille(Lima-Comas) tanto a nivel local como a nivel nacional, ya que las discapacidades son múltiples pero con diferentes tratamientos .

Así mismo recomiendo que el Estado en coordinación con las Organizaciones civiles de discapacidad se pongan de acuerdo e incluyan temas de discapacidad en la currícula escolar, a fin de que el ciudadano conozca y se acerque más al tema de discapacidad. Que el Estado promueva capacitaciones constantes de diversos temas que ayuden al discapacitado a incrementar su conocimiento y se vuelva más eficiente en el campo laboral.

Comprometerá las autoridades responsables de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores (Ministerio De Trabajo, SUNAFIL)para poner fuerza en la fiscalización de las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.. Que se realicen campañas constantes de promoción de empleo a las personas con discapacidad, en las cuales se muestre los beneficios de contratar a una persona con discapacidad.

Finalmente se recomienda que los ajustes razonables se adecuen teniendo en cuenta no solo a discapacidad física si no también la discapacidad sensorial como es la ceguera. Las entidades Estatales y privadas implementen software lectores de pantallas que son de gran necesidad para las personas invidentes para el desenvolvimiento de los trabajos de ofimática y otros.

VII. Referencias Bibliográficas

- Alarcon, C.,y Vizcarra, M.(2016).Personas en situación de discapacidad visual en relación a las barreras y estrategias que afectan las actividades de la vida diaria instrumentales, *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*,16 (2), 153-162.
- APRODEH, (2017). *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo*. Perú. Posmaster aprodeh.
- Ávila, A. (2011). *Teoría de los principios*. Madrid .Marcial Pons.
- Bergamino, J.(2014). *Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: El caso de Ágora Perú*. Periodo 2014 (Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5265>.
- Bolaños, E. (2015). *El derecho laboral y las personas con discapacidades en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento. (Artículo preliminar)*. Lima: USMP, Facultad de Derecho, Instituto de Investigación Jurídica.
- Caceres, J. (2008), “*Los trabajadores con discapacidad ¿tienen protección especial frente al despido*”*Jurisprudencia*. Lima, (2)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica (5ta ed.)*. Perú: San Marcos.
- Casado, D. (2004), Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad*.*Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*.47-72.
- Cayo, L. (2012). Configuración jurídica de los ajustes razonables. *10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España*. 1-22
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima- Perú: San Marcos.
- Corradi, C.(2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas : actores y procesos .*R.E.D.(1)*, 1-52.
- Cortez, J. (2017). La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión de talento humano. *Innovag (2)*. 43-48.
- De Lorenzo, R. (2004), El futuro de los discapacitados en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión”. *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, (50).47-72.

- Diaz, M. y Sanchez, M.(2016). *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. España-Madrid: DYKINSON.S.L.
- Eguia, B., y Alonso, I. (2002). El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación: un nuevo reto para el mercado de trabajo, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 6(119). Recuperada de <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-74.htm>
- Fernandez, A. (2016). Crisis económica y medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *IUSLabor (1)*, 1-27.
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18 (35), 85-104.
- Garavito, J. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia).Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Gonzalez, L.(2006). Calidad de vida laboral. *III conferencia Internacional “La obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI”*. 4-6.
- Hernández, R., .Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hilario, A. (2014). La cuota de empleo para las personas con discapacidad. *Instituto Pacifico* 2 (301). 4-6.
- Maldonado, S.(2004). TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN EL PERÚ Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad.*CEDIS*.2-211
- Organización Internacional de Trabajo. OIT, (2014). Educación obrera para el trabajo decente, *ACTRAV(5)*. 1-65.
- Pinto, J.(2016). *Discriminación y maltrato de las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad Lima metropolitana-Perú* (Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Winner, Lima, Perú).Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/315>

- Redondo, V. (2014). Discapacidad y capacidad laboral, *Medicina y Seguridad del Trabajo* , (1), 189-195.
- Reyes, A. (2015). Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. *ISS*, 11 (2). 209-222
- Rodríguez, G. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. España-Madrid: Editorial Cinca.
- Silva, C. (2009). “la inclusión de las personas con discapacidad en el proceso de selección y nombramiento del Consejo Nacional de la Magistratura y el fallo judicial que protege sus derechos: el caso Béjar”. *Dialogo con la jurisprudencia*. Lima, numero135.
- Urra, M. (2011). Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Regio Metropolitana”(Tesis de Licenciatura, Universidad Academi de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile).Recuperada de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2545/TADPU%20166.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Valencia, A. (2018), Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas, *Revista Del Instituto De Ciencias Jurídicas De Puebla, México*,12(41).2013-226
- Velarde , O .(2015). *La inclusión de las personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: Caso Lima- Perú* (Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Cataluña, Cataluña, España).Recuperada de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf>
- Vidal, R., y Cornejo, C. (2013).La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa* (2).93-101.
- Vidal, R., y Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo, *ISSN*, (31), 110-119.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: " Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018"
 Autoras: Rosa Pilar Falcón Poma

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE (S)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	INSTRUMENTO DE MEDICION
Problema general ¿Cómo se viene dando la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?	Objetivo general Describir como se viene dando la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018.	Hernández, y Bapista (2014) Las investigaciones cuantitativas de alcance descriptiva, no es necesario plantear o formular una hipótesis, ya que solo se realiza la hipótesis cuando se tenga que pronosticar un hecho (p. 92).	Condición laboral	En cuanto al término laboral, la Ley nacional en materia de discapacidad vigente, menciona que la población discapacitada con el fin de insertarse y acceso al empleo tienen derecho y los empleadores están en obligación de implementar los ajustes razonables en su centro de trabajo. Por lo tanto los empleadores están en la obligación de implementarles ya sean en los ambientes públicos o privados, pues estos ajustes pondrán en una condición más accesibles al desarrollo de los trabajos, pudiendo desempeñarse en las mismas condiciones que una persona que no cuenta con discapacidad. (Botanos, 2019, pag 5)	LA ESCALA DE LIKERT ES UN conjunto de ítems, presentados en forma de afirmaciones o juicios. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. El Cuestionario de tipo likert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable de condición laboral tiene 9 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 239).	Acceso al empleo	Educación básica Certificado de discapacidad capacitaciones	1-2-3-4 5-6-7 8-9-10	CUESTIONARIO
Problemas específicos ¿Cómo se viene dando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?	Objetivo específicos Identificar cómo se viene dando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018	Analizar cómo se viene dando la cuota de empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018	Condición laboral		Quota de empleo	Sancciones Adaptación	18-19-20 21-22-23		
¿Cómo se viene dando la cuota de empleo de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?	Describir cómo se viene dando el ajuste razonable de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018	¿Cómo se viene dando el ajuste razonable de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018?			Ajuste razonable	Particularidad Carga económica excesiva	24-25-26 27-28-29-30		

Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Anexo N° 2. Cuestionario

Cuestionario

Buenos días/ Tardes. Soy estudiante de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este, agradezco su valiosa colaboración por ser parte de la presente encuesta. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Lee atentamente cada pregunta. La información que nos proporcionará será importante para fundamentar el trabajo de investigación, sobre la **“Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018”**.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con un aspa(X) la alternativa que usted crea conveniente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORES DE LA ESCALA				
				1	2	3	4	5
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo
Condición laboral	Acceso al empleo	Educación básica	1:-La educación básica es importante para el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual					
			2:- Hay más posibilidad de acceder a un empleo a las personas con discapacidad visual si se cuenta con Educación Básica					
			3:- considera discriminatorio no acceder a la educación					
			4:- deberían existir más centros educativos exclusivos que brindan cursos donde le enseñen oficios que los ayude a acceder a un empleo					
	Certificado de discapacidad	5:- Debe ser necesario requerir el certificado de discapacidad para acceder a un empleo						
		6:- Es fácil la tramitación del certificado de discapacidad						
		7:- Es necesario solo el certificado de discapacidad para determinar la discapacidad y poder acceder a un empleo						
	capacitaciones	8:- Cree que es necesario la capacitación para acceder a un puesto laboral						
		9:- Existen centros que capaciten exclusivamente a personas con discapacidad visual						
		10:- La persona que tiene la condición de discapacidad se preocupa por la capacitación permanente						
Cuota de empleo	Obligación al contratar	11:- Conoce el alcance de la cuota de empleo en las instituciones públicas y privadas						
		12:- Se obliga a las empresas a cumplir con la cuota al momento de contratar a sus empleados.						
		13:- La obligación de contratar a personas con discapacidad debe ser supervisado por el Estado						
	Convocatoria	14:- A las convocatorias laborales , que Ud. asistió se tomaron en consideración el sistema de cuotas						
		15:- En las convocatorias, se informa a los postulantes sobre el sistema cuotas para las PCD						

Ajuste razonable		16:-considera que se debe ampliar la cuota de empleo privado					
		17:-la cuota permite insertar en mayor número a las personas con discapacidad visual					
	Sanciones	18:- Se fiscaliza la implementación de sistemas de cuotas de personas con discapacidad.					
		19:- Se debe sancionar a las empresas que no implementen el sistema de cuotas					
		20:- la cuota debería existir en todas las empresas, sin importar el régimen en que se encuentren.					
	Adaptación	21:-es necesario adaptar el ambiente de trabajo para las personas con discapacidad visual					
		22:- Cada vez que se contrata a una PCD se debe adaptar el espacio					
		23:-Al acceder a un trabajo la PCDV, resulta rápido la adaptación de su espacio laboral					
	Particularidad	24:- Se tienen que realizar grandes cambios de acuerdo a la discapacidad					
		25:- cree que los ajustes razonables deben cumplir con el requisito de particularidad según la personas con discapacidad.					
		26:- Es difícil la implementación de los ajustes razonables para las personas con discapacidad visual.					
	Carga económica excesiva	27:-Los ajustes razonables son impedimento para que más personas con discapacidad visual sean contratadas					
		28:-Es alto el costo económico implementar ajustes razonables para las personas con discapacidad visual.					
		29:- El estado supervisa la implementación de ajustes razonables					
30:- Se debe sancionar la falta de implementación de ajustes razonables.							

Anexo N° 3 Opinión de los expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr Charlie Carrasco Salazar
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Constitucional
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.5. Título de la investigación: "Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018".
 1.6. Autores del instrumento: Rosa Pilar Falcón Poma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					92
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					92
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					91
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					94
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						92%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Condición Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		

Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92% % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


 Firma del experto informante.

DNI N° 40799023 Teléfono N° 993622 655



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Morin Loyola Linda Susan
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Administrativo
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.5. Título de la investigación: "Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018".
 1.6. Autores del instrumento: Rosa Pilar Falcón Poma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					55%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					55%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					95%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Condición Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		

Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

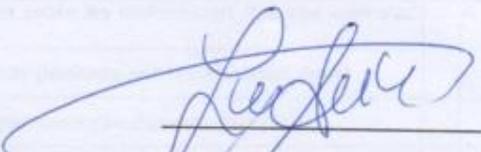
La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del experto informante.

DNI. N° 4432357 Teléfono N° 349293187



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mg. Valdivia Coltrina Martin
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Especialidad del validador: Derecho laboral-civil
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: "Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018".
- 1.6. Autores del instrumento: Rosa Pilar Falcón Poma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				79%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					81%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				79%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					82%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				79%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos				80%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					83%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					82%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Condición Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		

Ítem 5			
Ítem 6		✓	
Ítem 7		✓	
Ítem 8			
Ítem 9		✓	
Ítem 10		✓	
Ítem 11		✓	
Ítem 12		✓	
Ítem 13		✓	
Ítem 14		✓	
Ítem 15		✓	
Ítem 16		✓	
Ítem 17		✓	
Ítem 18		✓	
Ítem 19		✓	
Ítem 20		✓	
Ítem 21		✓	
Ítem 22		✓	
Ítem 23		✓	
Ítem 24		✓	
Ítem 25		✓	
Ítem 26		✓	
Ítem 27		✓	
Ítem 28		✓	
Ítem 29		✓	
Ítem 30		✓	

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 09436572 Teléfono N° 988759137



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Peralta Calorera Walter Cecilio
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad del validador: Derecho laboral
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.5. Título de la investigación: "Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018".
 1.6. Autores del instrumento: Rosa Pilar Falcón Poma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					92
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					88
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					92
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						91%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Condición Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		

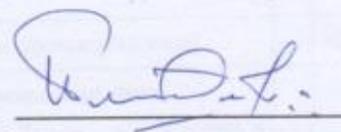
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		
Ítem 21	/		
Ítem 22	/		
Ítem 23	/		
Ítem 24	/		
Ítem 25	/		
Ítem 26	/		
Ítem 27	/		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 07765439 Teléfono N° 952046104

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Illa Sihuíncha Godofredo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad del validador: Metodologo
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.5. Título de la investigación: "Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018".
 1.6. Autores del instrumento: Rosa Pilar Falcón Poma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					91
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					92
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					93
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					92
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					93
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					93
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						92%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Condición Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		

Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		
Ítem 21	/		
Ítem 22	/		
Ítem 23	/		
Ítem 24	/		
Ítem 25	/		
Ítem 26	/		
Ítem 27	/		
Ítem 28	/		
Ítem 29	/		
Ítem 30	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 10596867 Teléfono N° 992204175

Anexo N° 04. Artículo Científico

Condición Laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana-2018

(Labor Condition of people with visual impairment in metropolitan Lima, 2018)

Rosa Pilar Falcon Poma
Universidad Cesar Vallejo

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo principal describir como se vienen dando la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018, evidenciar que no se están brindando las adecuadas condiciones laborales, no se garantiza el acceso al empleo a esta población. Por factores ya sean sociales, educativos, culturales, etc. que pese a la Ley para las personas con discapacidad está aún no se cumple a cabalidad.

Palabras Clave: Condición laboral, cuota de empleo, ajuste razonable, discapacidad visual, inclusión.

Abstract

The main objective of this paper is to describe how the labor condition of people with visual impairment in metropolitan Lima, 2018, is being given, showing that adequate working conditions are not being provided, access to employment for this population is not guaranteed. By factors whether social, educational, cultural, etc. that despite the Law for people with disabilities is still not fully met.

Keywords: Acoustics, Shockwaves, Noise reduction.

Introducción

En el mundo el problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad es una situación compleja ya que conlleva a un estudio profundo. Al analizar datos nacionales estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INEI), en el último censo del año 2017 la población en condición de ceguera es alrededor del 48,3% del total de la población con discapacidad de un total de 3 millones 52 mil 612 personas. Y de ese total el porcentaje de los que acceden a educación es menor al 25%. Lo que evidencia grandes tasas de discriminación en materia de políticas sociales y de desarrollo en las diferentes materias convirtiendo al ciego en un pasivo laboral, restringido derechos a los cuales todos

merecemos y debemos disfrutar solo con el simple hecho de ser personas. Lograr el desarrollo de un enfoque social permitirá romper el estigma de que la discapacidad es incapacidad así dejar ver a las personas con habilidades diferentes como un problema y comprender que son un potencial laboral que podría desarrollarse en diferentes campos de acuerdo a su preparación educativa y no solo limitarlos. Pese a que la población en condición de ceguera alcanza casi la mitad de esta población, las campañas que se desarrollan en las instituciones la cuota de invidentes es mínima conllevando aun a mas discriminación y limitación de derechos

Condición laboral

Este concepto de condiciones y ambiente de trabajo es parte de integrar la relación tanto del ser humano como del medio en el que se desarrolla (físico y social). Así mismo considerar la educación obrera para el trabajo docente, de esta forma mejorar la calidad de vida del hombre. Esta visión de integración evidencia la relación directa que existe entre los aspectos sociales y personales con aquellos aspectos netamente de la vida laboral. Organización Internacional de trabajo (OIT,2014,p.14).

Acceso al empleo

El acceso al empleo vendría ser aquel conjunto de aportaciones; en los cuales se va a encontrar, conocimientos, actitudes, energías que se muestren al realizar la actividad laboral, que a su vez se desarrollaran en el contexto del trabajo, así el buen desempeño, entonces queda determinado que no solo será el espacio físico sino que además se incluirá aspectos sociales y culturales. Teniendo en cuenta la diferencia entre el contexto y entorno de trabajo, pues al diferenciarlos se mostraran aquellos roles Diaz, y Sanchez,2016,p. 19).

Cuota de empleo

Se debe destacar que aunque la población con discapacidad visual es menor y datos disponibles reducidos y pese a que se están implementando estrategias para la inclusión y accesibilidad para lograr calidad de vida en esta población vulnerable, se evidencia también que van enfocados a hacia personas con discapacidad física dejando de lado o no tomando en cuenta a los discapacitados visuales que también representan un gran numero en el país (Alarcón y Vizcarra, 2016, p. 154).

Ajuste razonable

Viene a ser aquellas modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en el desempeño laboral siendo estos particulares, teniendo en consideración que estas no resulten carga económica excesiva para el empleador. Estos ajustes sirven para garantizar el goce y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, que equipararan condiciones con aquellas personas que no tengan discapacidad. Así se facilite tanto el acceso al trabajo como también programas de actualización laboral. Asociación pro Derechos Humanos (APRODEH, 2017, p.10).

Experimento

Diseño de investigación

no experimental, ya que el objetivo de la investigación es observar cómo se está desarrollando el problema o fenómeno. Es transaccional, puesto que el recojo de los datos se llevará en un solo momento en un tiempo único

Las investigaciones de alcance descriptiva, busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Resultados y discusión

Los resultados se obtuvieron a través de la encuesta realizada a través del instrumento el cual fue el cuestionario, se aplicó a la población de la UNCP 36 personas, el muestreo fue no probabilístico.

Gráficos de Barra

Gráfico N° 01.

Resultado de la variable - La condición laboral



Fuente: IBM Spss Statistics

Según el gráfico se afirma que de los 36 encuestados, un 80,56% está de acuerdo que no se están brindando la respectiva condición laboral de las personas con discapacidad visual, mientras que un 13,89% manifiesta que está muy de acuerdo que no se están brindando la respectiva condición laboral de las personas con discapacidad visual, mientras que un 5,5% no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo que se brinden condiciones laborales a las personas en condición de discapacidad.

Gráfico N° 02.

Resultado de la variable - El acceso al empleo

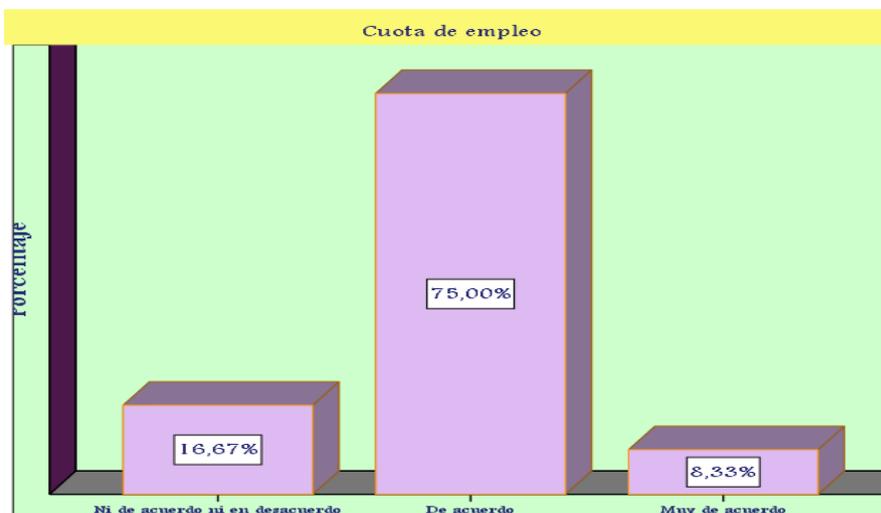


Fuente: IBM Spss Statistics

Se afirma que de los 36 encuestados, un 61,11% con cuerda que no se está garantizando el acceso al empleo de las personas con discapacidad visual, 33,33% evidencia que está muy de acuerdo que no se está garantizando el acceso al empleo de las personas invidentes y solo

un 5,56 no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo que se esté garantizando el acceso al empleo de las PCDV.

Gráfico N° 03. Resultado de la variable - La cuota de empleo

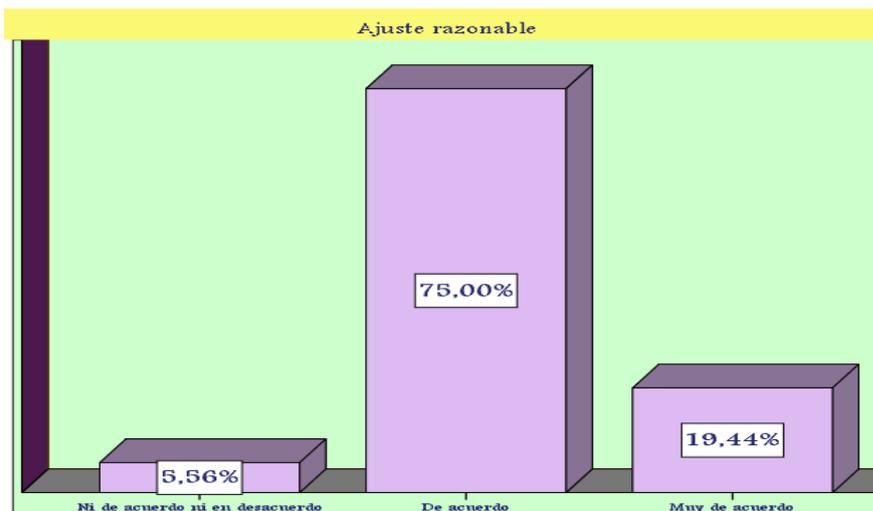


Fuente: IBM Spss Statistics

De las 36 personas de la población encuestadas, se afirma que el 75,00% está de acuerdo que en las instituciones no se está cumpliendo con la respectiva cuota de empleo, 16,67% de la población, no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo sobre el cumplimiento de la cuota de empleo, mientras que un 8,33% es muy de acuerdo que no se es cumpliendo con la cuota de empleo.

Gráfico N° 04.

Resultado de la variable - El ajuste razonable



Fuente: IBM Spss Statistics

Se afirma que de los 36 encuestados, un 75,00% está de acuerdo que no se están cumpliendo e implementando los ajustes razonables que garantizarían el igual desarrollo en el ámbito

laboral, mientras que un 19,44% muestra que está muy de acuerdo que no se están cumpliendo e implementando los ajustes razonables y solo un 5,56% evidencia no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo con que se estén cumpliendo e implementando los ajustes razonables.

Discusión

En ese sentido no concordaría con lo que estima la Organización Internacional de trabajo, OIT (2014) menciona que las de condiciones y ambiente de trabajo son parte de integrar la relación tanto del ser humano como del medio en el que se desarrolla y la importancia de la educación para poder alcanzar y mejorar calidad de vida en el hombre, al respecto Reyes (2015) se pronuncia indicando que expresa como fundamentales a las empresas privadas para la inserción laboral; y el compromiso tanto entidades gubernamentales como no gubernamentales en temas de responsabilidad social y acceso al empleo, lo cual garantizará condiciones a los discapacitados.

De lo mencionado Rodríguez, García y Toharia, (2009) aseguran que el acceso al empleo es y será la mejor manera de enfrentar la lucha contra la pobreza y la exclusión social; mostrándose en los ingresos de las familias que tienen una persona en situación de vulnerabilidad, poniendo en evidencia la discriminación salarial de la cual sufren las personas con discapacidad, Vidal y Cornejo (2016). Inciden que pese a los esfuerzos de los gobiernos, por lograr mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad, aún los logros son pocos en lo referido a inclusión social, tanto en las plazas laborales así como en las entidades empresariales públicas y privadas. pues al momento de la creación de políticas públicas no se da con un enfoque integral, siendo urgentes la implementación y desarrollo de las personas en condición de discapacidad, que en su mayoría pertenecen a un grupo en situación de pobreza o extrema pobreza, predominando la discriminación, evidenciado que la Educación se enfoca en su mayoría en lo económico y cognitivo, mas no del reconocimiento de los derechos, de sus capacidades, de la condición la diversidad.

En cuanto a la cuota de empleo. Hilario (2014) enfatiza que el Estado establece cuotas las cuales brindan recomendaciones, número y porcentaje de trabajadores que cuenten con discapacidad e incluso una obligación. debería garantizar la igualdad de oportunidades así como el acceder a una vida digna que se logrará con el acceso a un puesto laboral, coincidiendo con , incidiendo Fernández (2016). La necesidad del Estado de implementar políticas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, los cuales van desde implementar incentivos económicos en el empleo ordinario en forma de subvenciones,

reducciones, deducciones fiscales, cuotas, etc. para aquellas instituciones empresariales que contraten personas en condición de discapacidad. Haciendo al empleador más atractivo la contratación de las personas con discapacidad.

En relación a los “Ajustes razonables”, la Asociación Pro derechos humanos. APRODEH(2017) exhorta la importancia de los ajustes razonables afirmando que son aquellas modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en el desempeño laboral siendo estos particulares, teniendo en consideración que estas no resulten carga económica excesiva para el empleador, pero que garantizan el goce y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Cortez (2017) pone el juicio La promoción Estatal de acceso al empleo de las personas con discapacidad y la posición de los empleadores, que a pesar de que existen buenas iniciativas se topa con obstáculos que no le permiten alcanzar a plenitud sus objetivos, entre los más importante encontramos dos: la empleabilidad y la percepción que tienen los empleadores sobre el alto costo y complejidad que se necesitaría para implementar los ajustes razonables que beneficien a las personas con discapacidad.

Conclusión

Se logra determinar la falta de condiciones laborales de las personas con discapacidad visual, tal como se evidencia en las encuestas realizadas, que reflejan que existe un intento por brindar inclusión pero no decisiones Estatales concretas en relación a la promoción, fomento de empleo que garantice las condiciones laborales de las personas en situación de discapacidad visual.

El acceso al empleo le permitirá desarrollarse en los diferentes planos de la sociedad por ello la necesidad de implementar políticas públicas, pero que recojan los verdaderos problemas que aquejan a estas poblaciones, que a pesar que la Ley para personas con discapacidad existe, el Estado hace poco por velar su cumplimiento. La preponderancia de los prejuicios de la sociedad que perciben al ciego como: como masajista, tele operador, degustadores, músicos, cantantes o mendigos no pudiendo entender que es capaz de realizar una profesión universitaria o técnica u oficio, juzgándolas, solo por su condición, y no por su talento o capacidad.

La cuota de empleo a pesar de ser una obligación aún resulta lejano su cumplimiento ya que a pesar que se encuentra en dentro de la Ley, esta cuota no se estaría cumpliendo ni siquiera

en las entidades estatales y en la privadas, son pocas las empresas que contratan personas con discapacidad a pesar de que ello les traería beneficios económicos. El empleador que aún no conoce los beneficios de generar inclusión con la discapacidad, cree que al contratar personas en esa condición, le generará gastos.

Se está trabajando desde el Estado el tema de los ajustes razonables, el problema es que a pesar de que la población con ceguera es casi un 48% no se le visibiliza y se estén implementando ajustes razonables por el tema de acceso pero no orientadas a ese tipo de discapacidad porque a pesar de ser una población numerosa es poco visible, generando discriminación y falta de oportunidades no garantizando el cumplimiento total de sus derechos reconocidos en nuestra carta magna

Referencias bibliográficas

- Alarcon, C.,y Vizcarra, M.(2016).Personas en situación de discapacidad visual en relación a las barreras y estrategias que afectan las actividades de la vida diaria instrumentales, *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*,16 (2), 153-162.
- APRODEH, (2017). *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo*. Perú. Posmaster aprodeh.
- Cortez, J. (2017). La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión de talento humano. *Innovag* (2). 43-48.
- Diaz, M. y Sanchez, M.(2016). *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. España-Madrid: DYKINSON.S.L.
- Fernandez, A. (2016). Crisis económica y medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *IUSLabor* (1), 1-27.
- Hernández, R., .Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Hilario, A. (2014). La cuota de empleo para las personas con discapacidad. *Instituto Pacifico* 2 (301). 4-6.
- Organización Internacional de Trabajo. OIT, (2014). Educación obrera para el trabajo decente, *ACTRAV*(5). 1-65.
- Reyes, A. (2015). Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. *ISS*, 11 (2). 209-222

Rodríguez, G. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. España-Madrid: Editorial Cinca.

Vidal, R., y Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo, *ISSN*, (31), 110-119.

Anexo N° 5 Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo,

..... Ludgarda Palomino Gonzalez

....., docente de la Facultad... Derecho y Escuela
 Profesional... Derecho de la Universidad César Vallejo Lima este... (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Condición laboral de las personas con discapacidad
visual en Lima Metropolitana - 2018 "

....., del (de la) estudiante Rosa Pilar Falcon Poma

....., constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha. Lima este, 01 de diciembre de 2018



Ludgarda Palomino Gonzalez

.....

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 22422843

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo N° 8 Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra Ludgarda Palomino Gonzalez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rosa Pilar Falcon Poma

INFORME TITULADO:

Condición laboral de las personas con discapacidadvisual en Lima Metropolitana - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

AbogadaSUSTENTADO EN FECHA: 04-12-18NOTA O MENCIÓN: 17Ludgarda Palomino
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN