

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con
Discapacidad” en la ciudad de Ayacucho, 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Juana Flores Rodríguez

Lima – Perú

2018

Dedicatoria

A Dios.

Por su amor incondicional y haberme permitido llegar hasta aquí, para lograr con éxito mis objetivos.

A mi madre Zenaida.

Por haberme dado la vida, por todo tu amor, por tu tenacidad y ser mi fortaleza en cada etapa de mi vida.

A mi familia.

Por estar siempre dispuestos para apoyarme, por sus sabias palabras, por su compañía, y por todo su amor.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres que fueron ejemplo de vida, de superación y de admiración que motivaron a continuar lo que quiero lograr para mi vida futura.

Agradezco a todos los que hicieron posibles la culminación de mi carrera.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante Ustedes mi investigación titulada **“Desigualdad socio laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018”**, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Bach. Juana Flores Rodríguez

Índice

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Presentación.....	IV
Índice.....	V
Índice de tablas.....	VIII
Índice de figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
Introducción.....	XII
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2 Problemas Específicos.....	19
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos.....	19
1.4. Justificación e Importancia.....	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	26
2.2. Bases Teóricas.....	29
2.2.1 Conceptualización de Desigualdad sociolaboral de la persona con discapacidad.....	29
2.2.2 Consecuencias de la desigualdad sociolaboral:.....	30
2.2.3 Factores que influyen en el aumento de la desigualdad sociolaboral.....	31
2.2.4 Importancia del análisis de la desigualdad socio laboral.....	33
2.2.5 Dimensiones de la desigualdad sociolaboral.....	34
2.2.6 Enfoque teórico de la desigualdad sociolaboral.....	35
2.2.7 Ley general de la persona con discapacidad.....	36

2.2.8	Las personas con discapacidad	37
2.2.9	Situación laboral de las mujeres con discapacidad en el Perú ..	38
2.3.	Definiciones conceptuales	39
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		42
3.1.	Tipo de investigación.....	42
3.2.	Diseño de Investigación	42
3.3.	Población y Muestra	43
3.4.	Identificación de las variable y Operacionalización	48
3.5.	Técnicas e instrumentos de evaluación.....	50
3.6.	Determinación de la Validez y Confiabilidad	52
3.6.1	Validez del Constructo	52
3.6.2	Confiabilidad de los Instrumentos	52
CAPITULO IV PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS		54
4.1.	Presentación de resultados de datos generales	54
4.2.	Presentación de resultados específicos	57
4.3.	Procesamiento de los resultados.....	60
4.4.	Discusión de los resultados	60
4.5.	Conclusiones.....	64
4.6.	Recomendaciones.....	65
CAPITULO V PROGRAMA DE INTERVENCIÓN		67
5.1.	Denominación del Programa	67
5.2.	Justificación del Programa	67
5.3.	Objetivos del Programa:	69
5.3.1	Objetivo general.....	69
5.3.2	Objetivos específicos	69
5.4.	Sector al que se dirige:.....	70
5.5.	Metodología de la intervención	70
5.6.	Recursos	72
5.6.1	Recursos Profesionales	72
5.6.2	Recursos materiales	72
5.6.3	Recursos financieros	73
5.7.	Actividades que comprende el programa	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		79

ANEXO 1: Matriz de Consistencia	83
ANEXO 2: Cuestionario Sobre Desigualdad Socio Laboral.....	84
ANEXO 3: Certificado de validación del primer experto	86
ANEXO 4: Ficha del instrumento del primer experto	87
ANEXO 5: Certificado de validación del segundo experto.....	89
ANEXO 6: Ficha del instrumento del segundo experto.	90
ANEXO 7: Certificado de validación del tercer experto	92
ANEXO 8: Ficha del instrumento del tercer experto.	93
ANEXO 9: Carta de presentación para realizar muestra representativa de investigación.	95
ANEXO 10: Constancia de practicas pre-profesionales i.	97
ANEXO 11: Fotografías de la muestra	99
ANEXO 12: Reporte Plagiarism Checker.....	1006

Índice de Tablas

Tabla 1: Población de estudio	43
Tabla 2: Muestra de estudio.....	44
Tabla 3: Muestra de estudio.....	47
Tabla 4: Matriz de Operacionalización	49
Tabla 5: Escala de Calificación del Cuestionario.....	51
Tabla 6: Baremo de interpretación de la variable desigualdad socio laboral	51
Tabla 7: Porcentaje de Validación del instrumento	52
Tabla 8 Confiabilidad del Instrumento	53
Tabla 9: Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según la edad	54
Tabla 10: Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el grado de instrucción	55
Tabla 11: Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el tipo de discapacidad	56
Tabla 12: Resultado de la Desigualdad socio laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho	57
Tabla 13 Nivel de Desigualdad social de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho.....	58
Tabla 14: Nivel de Desigualdad laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho.....	59
Tabla 15: Cronograma de actividades del programa de intervención.....	78

Índice de Figuras

Figura 1: Diseño de la investigación	43
Figura 2: Fórmula para determinar la muestra (MAS)	44
Figura 3: Factor de corrección por finitud.....	45
Figura 4: Técnica de muestreo estratificado.....	46
Figura 5 Formula de confiabilidad Alta de Cronbach.....	52
Figura 6: Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según la edad.	54
Figura 7: Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el grado de instrucción	55
Figura 8: Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el tipo de discapacidad	56
Figura 9: Resultado de la Desigualdad socio laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho	57
Figura 10: Nivel de Desigualdad social de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho.....	58
Figura 11: Nivel de Desigualdad laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho.....	59

Resumen

Esta investigación tiene como propósito determinar el nivel de desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018. El estudio es de tipo descriptivo, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo según las técnicas de procesamiento de los datos.

La población lo comprendieron 100 afiliadas de la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho y la muestra está representada por 80 afiliadas a esta institución, por la técnica de muestreo aleatorio simple y por la técnica de muestreo estratificado 44 afiliadas. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario elaborado para medir el nivel de desigualdad sociolaboral, el cual fue validado y sometido a la prueba de confiabilidad.

Se establece como conclusión que: La desigualdad socio laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, se da en un nivel alto igual a un 55%, propiciado por la falta de oportunidades y discriminación social existente en las instituciones y sociedad en general, que no cumple con los principios de inclusión social.

Palabras Claves: Desigualdad sociolaboral, discapacidad física, discapacidad mental, discapacidad intelectual y discapacidad sensorial.

Abstract

The purpose of this research is to determine the level of socio-labor inequality of the affiliates of the "Association of Women with Disabilities" in the City of Ayacucho, 2018. The study is of a descriptive type, with a non-experimental design and a quantitative approach according to the processing techniques of the data

The population was comprised of 100 members of the "Association of Women with Disabilities" in the City of Ayacucho and the sample is represented by 80 affiliates to this institution, by the simple random sampling technique and by the stratified 44 sharp sampling technique. The instrument used for data collection was a questionnaire designed to measure the level of social and labor inequality, which was validated and subjected to the reliability test

It is established as a conclusion that: The socio-labor inequality of the affiliates of the "Association of Women with Disabilities" in the City of Ayacucho, occurs at a high level equal to 55%, caused by the lack of opportunities and discrimination existing social institutions and society in general, which does not comply with the principles of social inclusion.

Key Words: Socio-labor inequality, physical disability, mental disability, intellectual disability and sensory disability.

Introducción

Mejorar la condición socio laboral de las personas, es una estrategia a nivel internacional que los estados procuran garantizar en la sociedad; en esta línea se busca mejorar las condiciones, laborales, económicas, de salud, formativas, condiciones de vivienda y de participación ciudadana de las personas. Sin embargo, la realidad actual refleja un panorama no más alentador que hace una década, inmersos en una profunda crisis global que sin duda afecta con más intensidad a los más desfavorecidos.

En este panorama se incrementa la pobreza y las desigualdades ocasionando un aumento de situaciones de exclusión social, donde surgen nuevos grupos de excluidos, aumenta la pobreza, la mendicidad, especialmente en determinados colectivos de mayor fragilidad como son las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad, según estas premisas, deben enfrentarse a múltiples desigualdades reflejadas en un bajo nivel de ingresos económicos, en una deficiente integración laboral, en una baja formación educativa para la inserción laboral, en una débil accesibilidad social y en una frágil ciudadanía.

Todas las dimensiones sociales, es decir, situación económica, laboral, formativa, sanitaria, características residenciales, relaciones socio familiares y participación ciudadana, influyen y determinan los contextos individuales y colectivos de las personas con discapacidad. Sin embargo, el ámbito laboral tiene gran influencia en la sociedad actual. El trabajo no sólo aporta los recursos económicos para sobrevivir, también proporciona autorrealización personal y social, independencia, capital relacional, siendo una fuente de estatus y de identidad.

El acceso al mundo laboral se relaciona directamente con la inclusión social de la persona, confluyendo hacia un itinerario de inclusión plena, vulnerable o de exclusión. El trabajo constituye un eje central en las trayectorias sociales de las personas con discapacidad, y la tendencia al alza es una característica desde finales del siglo XX; estas cuestiones requieren ser estudiadas y analizadas

con el fin de observar su evolución, en aras de un mejor conocimiento y contribución a la inclusión de este colectivo.

En razón, a esta problemática que es de interés social es que surge el presente tema de investigación titulada “Desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la Asociación de mujeres con discapacidad en la Ciudad de Ayacucho, Periodo 2018”, en la búsqueda de proponer un programa de intervención que mejore la realidad de las personas con discapacidad que perciben discriminación y desigualdad en la dimensión socio laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El principio de equidad en las condiciones socio laborales de las personas es una política que diversos estados del contexto internacional asumen e implementan acciones para concretizar dichos objetivos; sin embargo, dichos deseos y aspiraciones aún son distantes para muchas personas y sobre todo en aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad. Alcanzar un puesto laboral aceptable, tanto profesional como económicamente, podría resultar fácil para algunas personas; sin embargo, “aquellas personas que cuentan con algún tipo de limitaciones el encontrar un trabajo para el cual se han preparado, han adquirido conocimientos y desarrollado capacidades puede resultar un verdadero reto” (INDH, 2013:180).

Las limitaciones físicas y psicológicas que se enmarcan dentro del término discapacidad han sido una constante dentro de la sociedad, ya que siempre han existido personas que producto de un accidente, de una enfermedad o de una malformación han visto limitado su desempeño. En muchas sociedades pasadas, sufrir de algún tipo de discapacidad representaba una inferioridad, era considerado una persona menos útil y de menos valor tanto por familiares como por la sociedad en general (Ferrante y Ferreira, 2010:89).

Con la finalidad de revertir esta realidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS), busca explicar en qué consiste la discapacidad, planteando en su segunda Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de 2001, en la cual señala que la discapacidad no se define únicamente por la deficiencia o limitación física que posee una persona, sino en cómo esta le impide desenvolverse en el entorno de forma autónoma. De este modo, con la finalidad de explicar que la discapacidad puede ser sobrellevada por una persona siempre que cuente con el apoyo de la sociedad, desarrollo un Enfoque Bio – psico –

social, en el cual establecida que la inclusión social para las personas que padecían algún tipo de limitación física era el factor que les permitiría desenvolverse de forma óptima en la sociedad, señalando que sin importar la disparidad que una persona poseía, podría superarla e insertarse en la sociedad si esta se lo permitía. Es así que en los últimos años la definición de persona con discapacidad ha cambiado, entendiéndoseles como “aquella persona que cuenta con algún tipo de limitación física que le impide desenvolverse de forma autónoma en la sociedad, llegando a requerir en algún momento un mecanismo de soporte o apoyo con la finalidad de poder interactuar con su medio e insertarse en la sociedad, en la cual, muchas veces existen diversos tipos de barreras que dificultan esa inserción e interacción en igualdad y plenitud de oportunidades.” (ONU, 2006:4).

A nivel nacional, El Perú, que es un país miembro de la ONU ha establecido mecanismos para aplicar los alcances de la convención, propuestos a través de diversos Decretos Legislativos del congreso de la República. Sin embargo al realizar una valoración y análisis de cuanto se ha avanzado en cuanto a la inclusión de las personas con algún tipo de discapacidad en la sociedad se puede observar el gran camino que aún falta por recorrer y lo distante que esta la sociedad de ser una sociedad inclusiva, esto debido principalmente a que la sociedad nacional aun presenta serias exclusiones por motivos socioeconómicos, geográficos y culturales, donde prima principalmente el dinero o lo que una persona pueda obtener de la otra. De este modo, las personas con discapacidad que no pueden obtener un trabajo y no pueden desarrollar plenamente ciertas actividades terminan siempre en el final de la fila en la sociedad, siendo dejados de lado en muchas ocasiones, incrementando la exclusión en las poblaciones vulnerables. El Ministerio de Educación, de acuerdo a la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, sus modificatorias, reglamentos y el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación Básica Especial, que es el ente que tiene una mayor responsabilidad en la búsqueda de la inserción social

de las personas con discapacidad, para lo cual desarrolla un conjunto de medidas que buscan en un primer momento que las personas que sufren algún tipo de discapacidad pueda acceder al sistema educativo, desarrollando medidas que propician su matrícula y su movilidad dentro de la institución, en equidad e igualdad de oportunidades, vinculando a familia y comunidad en este proceso.

Desde el Estado Peruano actualmente se desarrollan políticas de inclusión social y laboral para las personas con discapacidad sin embargo, estas intenciones no se concretizan como se quisiera ya que aún subsisten las barreras sociales que se expresan en acciones de discriminación y desigualdad de oportunidades para las personas con discapacidad; desde el punto de vista laboral también se observa dichas inequidades puesto en muchos casos las personas con discapacidad perciben que son tratados con desigualdad en el ejercicio de su labor.

Las tasas de empleo y desempleo entre discapacitados existen desigualdades, evidenciándose la brecha de género, indica que las mujeres que participan en la actividad laboral económica es en menor proporción que los hombres, en el caso de los jóvenes y adulto mayor su participación es aún menor. El porcentaje de participación nacional de la fuerza laboral de las mujeres con discapacidad es tan solo de 14.9% (Encuesta Nacional especializada sobre discapacidad), los ejercicios de su trabajo se concentran en el nivel privado y público, en actividades en forma independiente, trabajador familiar no remunerado y trabajador del hogar lo que demuestra la exclusión socio laboral en que encuentran las mujeres con discapacidad.

En el contexto regional; la principal barrera que padecen las mujeres con discapacidad en la ciudad de Ayacucho, es la discriminación laboral negándoles su integración plena a la sociedad y les trae hasta la actualidad graves consecuencias durante generaciones, en lugar de que se establezcan condiciones necesarias para su formación y desarrollo óptimo se les coloca una etiqueta de intocables, de personas a las que no se les debe exigir mucho, lo cual los excluye y

forma una percepción en los demás estudiantes de que estas personas son incapaces. Por otro lado, las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad presentan aún mayores desventajas para poder insertarse en la sociedad y disfrutar plenamente de sus derechos en igualdad y equidad, por su condición de género ya tienen que afrontar ciertas exclusiones y estigmatizaciones en la sociedad, a esto se suma la estigmatización proveniente de poseer una discapacidad, lo cual le genera una mayor acentuación en la exclusión que percibe esta persona.

Es obvio que, atendiendo al reconocimiento social, las personas que sufren de algún tipo de discapacidad están situadas siempre en una condición menor ante la sociedad, donde las empresas y las propias personas consideran que las personas sin discapacidad pueden generar mayores beneficios que las personas que sufren de algún tipo de discapacidad, lo cual demuestra una discriminación evidente. La discapacidad, como fenómeno social, ilustra diáfano el proceso de categorización social que se desarrolla sobre las personas de la sociedad, donde se consideran que un grupo social está por encima de otro, establecidos jerarquías y niveles donde aquellos que están en la parte superior gozan de mayores beneficios y los que están en la parte inferior, que ha sido objeto de diversos estudios sociales. . Si en el frente “político” se ha conocido avances significativos en nuestro país, en relación a la inserción laboral, el estado ha establecido un conjunto de medidas que impulsen a las empresas a incorporar personas con discapacidad, tales como normas que obliguen a las empresas públicas a insertar como mínimo el 5% de personas con discapacidad en su personal y un 3% a las empresas privadas. (El art. de la ley 29973).

La discapacidad y la discriminación laboral y social, constituyen fenómenos que van de la mano y que por diversos factores sociales no se han podido desvincular, donde las personas que sufren de alguna discapacidad presentan menor oportunidades laborales y sociales

mientas que los que no sufren de discapacidad tienen mayores oportunidades.

De acuerdo Bueno & Huete García (2008) aquellos factores que explicarían las dificultades de inserción laboral para aquellas personas en condición de discapacidad están impregnadas en todas las esferas sociales, donde las personas, los empleadores y las mismas autoridades sociales han incorporado en sus conductas y comportamientos diversas barreras que les impiden ver la valía de las personas con discapacidad, por lo que automáticamente excluyen de una oportunidad laboral a una persona con discapacidad pensando que no cumplirá adecuadamente sus funciones.

La discriminación, los prejuicios sociales, el desconocimiento de las discapacidades, la falta de accesibilidad laboral y de capacitación dificultan el acceso al mercado laboral a las personas con discapacidad, el soporte de la familia se tendrán que potenciar para evitar la deserción laboral por problemas de baja autoestima, lograr su autonomía en su desenvolvimiento en diferentes esferas sociales: la escuela, los institutos o la universidad, el entorno donde la persona adquiere el conocimiento.

Este análisis motiva plantear las siguientes interrogantes: ¿Cómo se expresan las desigualdades sociales en mujeres con discapacidad? ¿Cómo se expresan las desigualdades laborales en mujeres con discapacidad? ¿Cuáles son los tipos de discapacidad que generan mayor discriminación social y laboral?

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de desigualdad en las condiciones sociales que perciben las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018?

¿Cuál es el nivel de desigualdad en las condiciones laborales que perciben las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el nivel de desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar según la dimensión social, el nivel desigualdad percibido las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018.

Identificar según la dimensión laboral, el nivel desigualdad percibido las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018.

1.4. Justificación e Importancia

Realizar un estudio sobre la desigualdad sociolaboral de las personas es de gran importancia y un tema de actualidad; sobre todo en esta época en que se promueve cada vez el enfoque de inclusión y respeto a la diversidad.

Abordar un tema de investigación relacionado a discapacidad puede resultar ser un desafío complejo de trabajar, en el entendido que

como sociedad aún existen prejuicios institucionalizados no sólo en lo cotidiano, sino además en la ejecución de políticas de Estado.

La experiencia previa y la observación en el ejercicio de mis prácticas pre profesionales y el contexto cotidiano ha permitido observar las diferentes situaciones de inequidad y discriminación que afrontan las personas con discapacidad; en muchos casos sus condiciones de acceso a un trabajo son difíciles de afrontar, la exclusión de grupos sociales es arraigado en muchos sectores, la educación para el trabajo de estas personas no se desarrolla en condiciones óptimas entre otros.

La importancia del desarrollo de esta investigación es alta, por cuanto desde la perspectiva del enfoque de inclusión existe la premisa de mejorar todos aquellos factores que limiten la inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad. Una persona con discapacidad puede tener la iniciativa y el deseo por superarse, por mejorar en su vida, sin embargo, al ser seres que viven y se desenvuelven en sociedad, esta iniciativa y deseo no tendrá muchos frutos sin los demás miembros de la sociedad contribuyen a que una persona con discapacidad pueda insertarse adecuadamente en sociedad, a saber, eliminando prejuicios, eliminando barreras, brindando oportunidades, apoyo y comprensión, entendiendo cuáles son los principales problemas que aquejan a las personas con discapacidad y desarrollar un conjunto de medidas que le permitan estudiar, trabajar, relacionarse, etc. En este sentido, resulta importante no solo comprender las medidas adoptadas por el Estado para fomentar la inclusión de personas con discapacidad, sino que también se debe realizar un análisis del impacto y los resultados encontrados tras la aplicación de estas políticas, con la finalidad de realizar una retroalimentación a la sociedad, sobre qué puntos mejorar, sobre qué problemas aún persisten y sobre cómo se han beneficiado las personas con discapacidad.

Según Escobar Roca G, (2010) refiere que “Las mujeres discapacitadas enfrentan una doble discriminación basada en su género y en su discapacidad”. Por lo que realizar este tipo de estudio es importante conocer cómo enfrentar, disminuir la desigualdad contra las mujeres que son particularmente grupos vulnerables a través de políticas públicas ya existentes poder garantizarles igual acceso a la educación y el empleo. La integración laboral es un paso fundamental para la integración social, y tener una discapacidad no significa incapacidad para trabajar, el poder desempeñar una actividad laboral va permitir a la persona con discapacidad el disfrute salarial.

Así también es importante realizar este tipo de estudio, porque según los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENEDIS). El departamento de Ayacucho tiene una elevada tasa de personas con discapacidad generado por el conflicto político interno, que ha socavado la salud mental y física de la población, ubicando en segundo lugar a nivel nacional, por ende, las mujeres con discapacidad se encuentran en situación de desigualdad sociolaboral, pobreza y pobreza extrema.

La presente investigación se justifica además de acuerdo a su utilidad, según los siguientes criterios:

Desde el punto de vista teórico, esta investigación tiene justificación plena por cuanto permitirá sistematizar información teórica relevante sobre la variable de estudio; dicha información hará posibles un mejor nivel de comprensión de las condiciones laborales y condiciones de salud que afrontan las personas mujeres con discapacidad. Ya que se formará una fuente de información enriquecida, que servirá de fuente de consulta para otros investigadores e interesados en el tema.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación se justifica en la medida que sus hallazgos harán posible implementar una propuesta

de intervención para mejorar la problemática de estudio respecto a las condiciones sociolaborales, de las mujeres con discapacidad.

Desde el punto de vista metodológico, las técnicas e instrumentos empleados, será un aporte instrumental, sirviendo de modelo para su aplicación en el desarrollo de otras investigaciones.

Por cuanto el interés del estudio es determinar la desigualdad socio laboral de las afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad en la ciudad de Ayacucho, por ser un tema importante para el desarrollo de este grupo poblacional que se ve vulnerados en el ejercicio de sus derechos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Sánchez, A., Hernández, M. y Raya, E. (España, 2017) en su investigación que se titula: “Desigualdad sociolaboral de las personas con discapacidad”; tuvieron como objetivo analizar los procesos de inserción sociolaboral de este colectivo desde un punto de vista multidimensional (economía, laboral, formativa, sanitaria, residencial, relacional y participación); examinando, por un lado, las ventajas y desventajas sociales que intervienen en este proceso y con qué dimensiones se vinculan. El trabajo de investigación fue realizado mediante el enfoque cuantitativo y corresponde al tipo descriptivo. Se trabajó con 450 personas con discapacidad de la Región de Murcia-España, a ellos se les aplicó el cuestionario sobre empleo y discapacidad. Señalando como conclusión: Los resultados obtenidos en la mayoría de las dimensiones de la exclusión social, muestran una vulnerabilidad de la población ocupada con discapacidad respecto a la población general, situación agravada por la tendencia descendente de las políticas sociales activas en materia de discapacidad. La población ocupada encuestada presenta una mayor dificultad en la incorporación al mercado laboral en las personas menores de 25 años y, una mayor dificultad de permanecer activo laboralmente a partir de los 55 años. Estos resultados avalan una mayor fragilidad en la inserción sociolaboral, y confirma el binomio de desigualdad y discapacidad. Concluyendo podemos decir que existe desigualdad en los procesos de inserción sociolaboral de este colectivo desde un punto de vista multidimensional: Economía, laboral, formativa, sanitaria, residencial, relacional y de participación.

Cendrero, L. (España, 2017) en su tesis: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”; plantea como propósito

analizar de qué manera la discapacidad de las personas es un factor de discriminación en el espacio laboral. La investigación asume el paradigma normativo y la metodología aplicada utilizando el método inductivo. Como población se consideran las fuentes primarias consultadas, la cuales, han sido las publicaciones oficiales de cada uno de los países y organizaciones supranacionales considerados, tanto administrativas como judiciales, así como los documentos auténticos emanados de organizaciones sindicales, patronales, empresariales y gubernamentales, cuando constituyen informes, resoluciones o acuerdos y el instrumento utilizado es el registro documental. Señalando las siguientes conclusiones: Considero que el sistema normativo español de lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque debido a la interseccionalidad del fenómeno discriminatorio requiere la aplicación de políticas activas de carácter transversal para su neutralización. Necesita más calidad, aplicación efectiva y una mayor adaptación al modelo social.

Navarro, M. (España, 2017) en su tesis titulada: "Integración sociolaboral para mujeres en riesgo de exclusión social: Propuesta de intervención formativa"; tuvo como objetivo diseñar una propuesta de intervención formativa dirigida a facilitar la integración sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión social. La investigación se realizó desde un enfoque mixto y con un diseño transversal. La población de estudio quedó conformada por 224 mujeres que viven en el municipio de Seseña (Toledo). Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos que se emplearon en cualquiera de las etapas de la investigación: encuestas, grupos de discusión, entrevistas y asistencia al programa de formación. Se determinó como conclusión que las mujeres en riesgo del municipio de Seseña son mujeres jóvenes, de entre unos 30-50 años de edad, que tienen una media de al menos dos hijos menores a cargo de entre 3 a 12 años (tan sólo el 11,11% de la muestra no tienen hijos). Su situación laboral es precaria, observándose que el 78,9% de la muestra se encuentra parada (encontramos una media de 3,5 años de

desempleo), mientras que el 11,7% activas tienen contratos por horas (una media de 4 horas/semanales).

Contreras, N. (Chile, 2016). En su investigación titulada: “Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad”; tuvo como objetivo analizar los actuales modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios asociados, de modo tal de asegurar condiciones elementales que promuevan la igualdad de oportunidades tanto para el ingreso como la posterior formación continua de personas con discapacidad. La investigación se realizó desde el enfoque cualitativo y fue de tipo descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por personal de las Subsecretarías y Servicios Públicos asociados al Ministerio de Desarrollo Social (MDS) de Chile. Se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos. Se determinó como conclusión: que existen evidencias de procedimientos y/o conductas excluyentes y discriminatorias que, en definitiva, la cual termina creando una barrera de acceso para aquel individuo que presente algún tipo de discapacidad y que este candidateando.

Quiñones, R. y Senior, A. (Venezuela, 2014) en su investigación titulada “Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario”: una visión gerencial-Venezuela”, tuvo como objeto darle una explicación a la política de inserción laboral de aquellos individuos que presentan alguna discapacidad, la cual es entendida como los procesos de integración en donde exista una igualdad de condición, dándose un respeto a los demás integrantes de dicha institución. Presentado una metodología de corte documental, de tipo explicativa, deductiva. La población son individuos con algún tipo de discapacidad. La técnica empleada fue revisión documental. Estableciendo como conclusión La inserción laboral de personas con discapacidad debe realizarse de modo planificado; en este sentido, la visión gerencial en el sector universitario reviste un papel clave para cumplir este propósito.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Alvarez, W. (Cuzco, 2017) en su tesis titulada: Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016; planteó como objetivo: Promover la formación de los individuos con discapacidad y lograr que se inserten en el ámbito laboral con información por medio de las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la constitución vigente. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y responde a la investigación aplicada. En esta investigación la población sujeta a estudio es el distrito de Sicuani, la misma que presenta 500 personas con discapacidades según resultados obtenidos por la CONADIS Cusco de los cuales en un aproximado de 158 cuentan con su carnet respectivo, todo ello con respecto al año 2016. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Señalando las siguientes conclusiones:

- Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es porque, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social.

Castro, E. (Puno, 2017) en su investigación titulada “Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015”, plantea como objetivo: Analizar cómo influye la situación laboral de la persona con discapacidad en la satisfacción de sus necesidades básicas en la ciudad de Puno - 2015. El presente trabajo es una investigación descriptiva y explicativa; la población de estudio estuvo constituida por 118 personas de 14 a 64 años con discapacidad, personas que estaban aptas en cuanto a edad para el desarrollo de sus labores productivas

bajo algún tipo de contrato o son trabajadores independientes. Se empleó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Entre los resultados obtenidos figuran que las condiciones de empleo y trabajo para las personas con discapacidad de la ciudad mencionada en su mayoría es de exclusión del mercado laboral, el 50.98% no cuentan con trabajo es decir están desempleados, el 34.62% dependen económicamente de sus padres, familiares cada uno y el 19.23% del cónyuge. Por otro lado, las que cuentan con empleo en un 60% son trabajadores independientes y el 24% trabajan hasta por periodos superiores a 8 horas diarias con el propósito de obtener un nivel de ingreso adecuado como para poder satisfacer sus necesidades elementales. Además, es importante mencionar que los individuos con discapacidad se encuentran preparadas y capacitadas, el 47.06% tiene nivel de educación superior. Concluyendo que: los individuos con discapacidad con mayor probabilidad de satisfacer su necesidad y tener una adecuada calidad de vida son aquellos que obtienen mayores ingresos económicos. Para ello es necesario su integración laboral en función a sus necesidades y habilidades que poseen.

Pinto, S. (Lima, 2016) en su investigación titulada “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”, propuso como objetivo determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral. El trabajo de investigación tuvo enfoque cualicuantitativo aplicado y de diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 trabajadores con discapacidad de municipalidad Metropolitana. Se empleó como técnica la encuesta, siendo su instrumento un cuestionario. Se determinó como conclusión que en el 75% han sufrido discriminación y un 25% no sufrieron discriminación, lo que demuestra que en su mayoría de los individuos con discapacidad soportan una serie de discriminaciones durante su trabajo, trato inadecuado o difícil acceso a su centro laboral.

Segura, J. (La Libertad, 2015) en su trabajo de investigación titulado “Influencia de la deficiente inclusión social de las personas con discapacidad en formación laboral en el área de salud, personas con discapacidad y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Chepen: 2015”; planteó como objetivo analizar la influencia de la deficiente inclusión social en la formación laboral de las personas con discapacidad usuarios del Área de Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Chepén: 2015. El trabajo de investigación asumió el enfoque cuantitativo y fue de tipo descriptivo. Recolectando los datos a través de un testimonio, diarios de campo y un cuestionario. Los resultados arrojaron que el 59 % nunca participan de los programas en donde se realiza capacitaciones laborales porque son excluidos y se truncan las expectativas de una mejor calidad de vida. Del total de los individuos con discapacidad de usuarios del Área de Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Chepén, el 40 % nunca participan de dicho programa. Asimismo, el 60 % son víctimas de discriminación por ser discapacitados físicos y mentales. Concluyendo que existe una inadecuada inclusión social de las personas con discapacidad y que no participan en programas de capacitación laboral.

Huamaní, E. (Huancavelica, 2014) En su investigación titulada “Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012”; tuvo como objetivo determinar si existe integración laboral de individuos con discapacidad que cuentan con capacitación, puedan acceder a un sistema laboral en una institución tanto pública y privada que existen en dicha ciudad durante el año 2012. La investigación asumió un enfoque descriptivo con diseño simple, respecto a su alcance es temporal. La población se caracterizó porque presentan algún tipo de discapacidad y que pertenezcan al APEDH. Siendo su muestra de 48 personas que cuentan con perfil laboral. Se empleó la técnica de la encuesta siendo su instrumento un cuestionario. La conclusión de este estudio señala que son las personas de sexo femenino que presentan alguna discapacidad y que están en edad de trabajar las que se encuentran con desempleo, a

pesar que la mayoría cuentan con estudios superiores. Se determinó que solo 12 personas tuvieron acceso a algún sistema laboral, determinando que existen barreras arquitectónicas en la infraestructura en las variadas entidades tanto públicas como privadas, la adecuación de una infraestructura como obstáculo para contratar a alguna persona con discapacidad.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Conceptualización de Desigualdad sociolaboral de la persona con discapacidad

Tomando como referencia lo señalado por la Real Académica Española (2018) el término desigualdad hace referencia a todo aquel conjunto de factores que son considerados para determinar que dos elementos no son iguales, ya sea en términos de calidad, de naturaleza, de valor, etc.

Según el Observatorio de la Discapacidad (2015) define la desigualdad laboral el conjunto de circunstancias o factores que limitan el derecho a acceder a ofertas laborales en diversos entornos y modelos productivos para obtener ingresos que contribuyan a la satisfacción de su necesidad fisiológica, que contribuya a darse ciertos gustos, de modo que pueda contribuir a una mejor calidad de vida y al mismo tiempo, les impiden prevenir la pobreza, pobreza extrema y sí lograr su inserción a la sociedad.

Así mismo Díaz (2010) define la desigualdad social como un conjunto de factores o circunstancias que considera a las personas como aisladas dentro de la sociedad, situándolas en los márgenes de la misma. La desigualdad social sería más el factor condicionante de la estructura social que origina tanto los procesos como las situaciones de exclusión que experimentan determinados grupos sociales o miembros de determinados colectivos que sufren con más gravedad la desigualdad social existente.

En este sentido, Sánchez, Hernández y Raya (2016) definen las desigualdades sociolaborales como el conjunto de situaciones factores que generan la exclusión de un individuo o de un grupo determinado de personas y le impiden acceder a una oferta laboral en las mismas condiciones y oportunidades en igualdad de oportunidades, generando que estas se enfrentan a múltiples obstáculos para obtener un trabajo e insertarse en la sociedad, que se ven reflejadas en bajos porcentajes de individuos que presentan discapacidad que cuente con un empleo, un bajo ingreso, escaso acceso a servicios básicos, una casi nula integración social, etc.

Así mismo Castells (citado en Díaz, 2015) señala que son el conjunto de circunstancias que generan que una persona que cuente con una limitación física o psicológica y que sea considerada como persona con discapacidad sufra de una serie de dificultades que le impiden la inserción en el sector laboral, ya que tiene un mayor número de trabas para el acceso de un trabajo, lo cual agudiza la expulsión social que sufren estas personas, por un lado, debido al resentimiento que se genera en un individuo con discapacidad que lo incite a retraerse de participar en actividades sociales y por otro, las personas que catalogan a un individuo con discapacidad como una persona con mayores necesidades y menores oportunidades.

Efectuado el análisis de los párrafos arriba mencionados podemos deducir que la desigualdad sociolaboral agrupa diversas condiciones, factores, situaciones de vulnerabilidad, riesgo social, laboral y los múltiples obstáculos que una mujer que posee algún tipo de discapacidad enfrenta en el proceso de adaptabilidad para obtener un empleo y un salario digno, mejorar su condición de vida, la de su familia y generarle bienestar.

2.2.2 Consecuencias de la desigualdad sociolaboral:

Según Díaz (2015) la formación de la desigualdad sociolaboral en discapacitados genera como consecuencias:

- El incremento significativo de obstáculos y dificultades para encontrar un empleo acorde a sus intereses y deseos que le permita satisfacer sus necesidades básicas y contribuir a su desarrollo y bienestar.
- Un acceso en condiciones precarizadas y los recortes en las prestaciones sociales y económicas.
- Un aumento significativo de exclusión que se realiza a los individuos con discapacidad, sobre todo a las del género femenino.
- Normalización en la sociedad sobre la baja exigencia a las empresas para el cumplimiento del porcentaje de personal con discapacidad con el que debe contar según ley, generando una mayor dificultad en la integración a la sociedad.
- La pérdida gradual de condiciones mínimas de existencia tanto a nivel de atención sociosanitaria como de protección económica en las mujeres con discapacidad.
- Condiciones cada vez más precarias en relación a funciones y remuneración que ofrecen los puestos laborales para los individuos con alguna discapacidad, lo que acentúa la dualización del colectivo dentro del mercado laboral.
- Incremento de los riesgos de pobreza que, aunque las personas tienen algún trabajo no se ve reflejado en su economía.

Además de las consecuencias de desigualdad descritas, el género femenino con discapacidad se les ocasiona desgaste emocional en su autoestima y abocándolos en muchos casos al desistimiento al no poder integrarse en el sector laboral, sin valorar sus aptitudes y capacidades ocasionados en muchas veces por la ignorancia y el perjuicio, con ello negarles a su integración sociolaboral, justicia social e igualdad de oportunidades.

2.2.3 Factores que influyen en el aumento de la desigualdad sociolaboral

Según Sánchez, Hernández y Raya (2016) menciona como factores que contribuyen a la desigualdad sociolaboral son:

- Factores sociosanitarios: que comprende el conjunto de capacidades que ha perdido o que deficiencias presenta las personas para la formación de ciertas funciones, que va aumentando en relación al alto grado de discapacidad que posee la persona. Ciertamente, gracias a las entidades muchas personas con discapacidad pueden tener un empleo, y las asociaciones que tienen una larga trayectoria consiguen grandes logros.
- Formación recibida: la formación es una condición básica para el acceso al mercado de trabajo, limitando o favoreciendo la inclusión laboral de la población y condicionando la calidad del mismo, motivo por el cual se le debe de brindar al género femenino con discapacidad una formación que le permita desenvolverse en una actividad laboral.
- Capacidad económica: el nivel de ingresos del género femenino con alguna discapacidad se sitúa en rentas baja. A la baja renta se le incrementa el gasto adicional por discapacidad que, con la coyuntura económica, el recurso y servicio específico sobre discapacidad queda disminuido, aumentando la carga económica para el individuo con discapacidad que mantiene la necesidad de esos específicos servicios, aunque estén cubiertos por el estado.
- Residencia: el tipo de vivienda y las particularidades del entorno pueden limitar o eliminar las barreras de accesibilidad, la movilidad y el aislamiento social en una situación de discapacidad.
- Poca participación ciudadana: debido a que muchas personas que presentan algún tipo de discapacidad no están vinculadas a una entidad que vele por el cuidado de sus derechos. Este vínculo es un pilar básico para la integración laboral y social de los individuos con discapacidad. De igual modo, esta alta afiliación a entidades de discapacidad refleja la funcionalidad sociolaboral de las mismas sobre la orientación, apoyo y dinamización de la discapacidad.

En consecuencia, la falta de intervención de los gobiernos regionales y los gobiernos locales que no articulan y armonizan su gestión, con el propósito de afirmar el cumplimiento de una política, plan,

estrategia, programa y proyecto para individuos con discapacidad, así asegurar e incentivar la intervención de las organizaciones de personas con discapacidad fortaleciendo, mejorando los servicios que brindan una entidad tanto pública como privada, garantizándole un acceso pleno y efectivo.

2.2.4 Importancia del análisis de la desigualdad socio laboral

Según Díaz (2010) en tanto que, si bien un individuo con alguna discapacidad tiene garantizados normativamente sus derechos como persona perteneciente a una sociedad y que por ende, merece recibir todo el derecho y oportunidad que brinda la sociedad, esta solo se cumple en el plano subjetivo o idealizado, mientras que en la realidad, en el día a día, observándose que la población con discapacidad tolera una serie de tipos y niveles de discriminación que le imposibiliten el goce de dicho derecho y oportunidad.

Así mismo Díaz (2015) señala que históricamente, por medio de los años y en distintas sociedades se ha observado una característica constante en relación al trato que se les da a los individuos con algún tipo de discapacidad y es que siempre se les ha considerado como unas personas con capacidades limitadas y por ende un desempeño inferior de las personas con discapacidad. En este sentido, cobra vital importancia el Estado y sus acciones para asegurar la equidad de oportunidades en la sociedad, a través del desarrollo de políticas que incentiven su incorporación a la sociedad y el desarrollo de sanciones en caso de que esta no se efectué por motivos discriminatorios. Estas políticas han generado beneficios, aunque reducidos, observándose que un grupo menor de individuos con discapacidad acceden al empleo, pero aun existiendo un largo camino por recorrer.

Diversas investigaciones señalan que el factor principal que se debe de fomentar para asegurar la inserción de los individuos con discapacidad es el acceso al trabajo, Así lo expresa, por ejemplo, la Convención Internacional de los Derechos de las Individuos con

Discapacidad, cuyo artículo 27 está dedicado al empleo, señalando que los Estados Partes han de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, adoptando las medidas pertinentes que contribuyan a la prohibición de la discriminación, protección de derechos y aseguramiento del ejercicio de los mismos, a través del desarrollo de otras medidas relacionadas a la formación laboral con el propósito de que los individuos con discapacidad puedan adquirir determinados conocimientos y desarrollar determinadas capacidades que le permitan incluirse al ámbito laboral y además, realizar un seguimiento que les permita comprender la manera en que estas personas se desenvuelven en su puesto laboral de modo que se les pueda realizar la retroalimentación pertinente que le permitan mantenerse en dicho puesto laboral durante un lapso de tiempo considerable.

Por este motivo resulta fundamental analizar de forma constante como se van insertando social y laboralmente aquellas individuos que padecen de limitaciones psicológicas y físicas, es decir, acompañar a las individuos con discapacidad hasta que esta logre desarrollar la confianza suficiente en sus capacidades para poder desenvolverse de forma autónoma, asegurando además que las entidades empleadores brinden las condiciones pertinentes a los individuos con discapacidad para ejercer pertinentemente sus funciones, evaluando también el papel que realizan las políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo para minimizar los efectos de la crisis.

2.2.5 Dimensiones de la desigualdad sociolaboral

Tomando como referencia lo señalado por Sánchez, Hernández y Raya (2016) señala como dimensiones:

- Desigualdades sociales: que abarca la situación socioeconómica de las personas con discapacidad reciben un trato diferente por parte de otro individuo o colectivo con mayor poder social, producto de sus discapacidades físicas, intelectuales y mentales lo tienen más difícil

y ellos los hace más dependientes de sus familias. Abarca aspectos relacionados a las condiciones de salud, condiciones formativas, participación ciudadana, relaciones familiares, así como las características residenciales.

- Desigualdades laborales: que destaca la persistencia de distintos factores subjetivos y objetivos que impiden que un individuo con discapacidad disfrute de su empleo, tales como una mala percepción de los empleadores y compañeros, que se evidencian en un salario menor a los individuos con discapacidad, la separación de ambientes, la poca consideración con sus necesidades particulares, etc., que le impidan a la persona valorar su trabajo y vincularlo con su discapacidad. Abarca el acceso a un centro de trabajo, la estabilidad laboral, la condición económica, así como los ingresos económicos.

Las dimensiones descritas por Sánchez, Hernández y Raya demuestran el alto nivel de desigualdad social y desigualdad laboral que se encuentran el género femenino con discapacidad al tener limitaciones, a el acceso de prestaciones de salud con calidad, implementados con infraestructura, equipamiento y recursos humanos especializados, acceso a una educación con calidad, con una visión inclusiva que dé respuesta a la necesidad y potencialidad, acceso a un empleo libremente elegido, con remuneración de igual valor que los demás y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, acceso a servicios de transporte, de información, de comunicación y la tecnología de manera efectiva, y ante la ley ejercer sus derechos civiles y políticos en equidad de condición que los demás.

2.2.6 Enfoque teórico de la desigualdad sociolaboral

Según Cobas (2015) se fundamenta en la teoría de John Rawls, también denominada Teoría de Justicia Distributiva, es decir la naturaleza de la justa distribución de los bienes en una sociedad, explica principios fundamentales sobre la libertad y la equidad de una persona, donde el orden que les da a estos principios determina su prioridad, en

el supuesto caso de que lleguen a generar un conflicto en la práctica. Estos principios, son sin embargo entendidos como una comprensiva y sola concepción de justicia y no funcionan individualmente, ambos principios son siempre aplicados de tal forma que aseguren que el menos favorecido sea beneficiado y no herido ni olvidado.

Según el Ministerio de Desarrollo de Inclusión Social (MIDIS, 2015) tenemos el enfoque de inclusión social. En términos operativos, el conjunto de políticas y normas que se desarrollan con el propósito de lograr insertar a los individuos con discapacidad al sistema educativo, a la sociedad y al mercado laboral deben proponer 3 plazos fundamentales, el corto, el mediano y el largo plazo a fin de generar resultados inmediatos y asegurar que estos se mantengan con el paso del tiempo. En relación al corto plazo, se busca brindar una solución inmediata a la problemática que sufren las personas con discapacidad, tales como subvenciones y aportes económicos que contribuyan a la satisfacción de una necesidad en el momento. En el mediano plazo, se busca lograr ir formando en los individuos con discapacidad con el propósito de que adquieran los conocimientos y competencias necesarias para poder desenvolverse en un puesto laboral y de ese modo ir mejorando su nivel de vida. En el largo plazo, el propósito que se busca están vinculados asegurar que toda persona pueda mantenerse en su puesto laboral, eliminando barreras y prejuicios, así mismo, estableciendo políticas que tienden a mejorar su nivel de vida y proteger su bienestar.

2.2.7 Ley general de la persona con discapacidad

La Ley 27050, en su artículo 1 señala que la finalidad de la promulgación y aplicación de la presente ley es la de generar las medidas y condiciones idóneas para que la persona con discapacidad pueda insertarse adecuadamente en la sociedad, ya sea en el sistema educativo, en el sistema laboral o en cualquier otro contexto social, a fin de que se puedan desenvolverse plenamente y se contribuya así a un desarrollo integral.

Así mismo el artículo 3, denominado derechos de la persona con discapacidad, señala que un individuo con discapacidad cuenta con el mismo derecho que toda la población, sin perjuicio de la medida específica establecida en la norma nacional e internacional para que logre la equidad de hecho.

El Estado está en la obligación de garantizar y favorecer el óptimo acceso del individuo con discapacidad y que no sea víctima de alguna discriminación. Para lograrlo, el Estado debe desarrollar diversas normas y acciones acorde a los principios y derechos contenidos en la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como otros mecanismos desarrollados a nivel internacional a fin de velar por la protección y el derecho del individuo con discapacidad.

Además, en el artículo 8, denominado derecho a la igualdad y no discriminación, señala que cualquier persona con discapacidad tiene el mismo derecho que cualquier otra persona de la sociedad, así mismo, señala que todo acto de discriminación que tenga por finalidad obstaculizar o impedir que esta persona goce de sus beneficios dados por ley que se realiza contra una persona por motivo de sus discapacidad debe ser sancionada con todo el peso de la ley, No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho del individuo con discapacidad.

2.2.8 Las personas con discapacidad

Según la Organización de las Naciones Unidas (2006) en la actualidad se entiende por persona con discapacidad aquellas que tengan deficiencias tanto física, mental, intelectual o sensorial a plazo extenso que, al interactuar con una serie de barreras, impidan la intervención tanto plena como efectiva en una sociedad en equidad de condiciones con las demás.

Así mismo en la Ley N° 29973, en su artículo 2 se define a la persona con discapacidad como aquel individuo que presenta tanto una

como varias carencias ya sea de índole físico, sensorial, mental o intelectual de carácter permanente que, al interactuar con una variedad de obstáculos tanto de actitud como de su entorno, no ejerza o no pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Además, Cobas (2015) señala que la Real Academia Española la define como aquella persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o física.

En este sentido, las personas con discapacidad presentan ciertas diferencias que originan en muchos de los casos grandes efectos sociales, de modo que en muchos casos se enfrenan a un entorno hostil, no pensado para ellas, parten de una situación de objetiva desventaja que repercute en sus posibilidades de participación plena en el curso ordinario de la vida social, en las mismas o parecidas condiciones que el resto de los ciudadanos. A efectos prácticos, las personas con discapacidad son, en muchos casos, ciudadanos de segunda, pese a las proclamaciones formales de igualdad que tienen su reflejo tanto en instrumentos jurídicos internacionales, como en normas de ámbito nacional, la equiparación efectiva entre personas con y sin discapacidad no pasa de ser un buen propósito (Pérez, citado en Cobas 2015).

2.2.9 Situación laboral de las mujeres con discapacidad en el Perú

Según Sobrados, J. (2018) afirma que “5 de cada 100 mujeres con discapacidad en el Perú son empleadoras”. Se trata de un avance importante en nuestro país, impensables décadas atrás, debido al empoderamiento de la mujer, su búsqueda constante de superación, y las oportunidades a las que acceden para mejorar su formación. Sin embargo, sostuvo que aún hay un camino largo en la búsqueda de la igual social y la inserción de las personas con discapacidad, sobre todo en el aspecto laboral, esto debido a que si bien existen políticas que se han desarrollado con la finalidad de impulsar que las empresas públicas y privadas contraten personas con discapacidad, sin embargo, esto no

se ha efectuado adecuadamente, sobre todo en el caso de las mujeres que sufren de alguna discapacidad, ya que del total de mujeres que sufren algún tipo de discapacidad. Así mismo “La ley N° 299973, Ley General de la Persona con Discapacidad, señala que en las entidades públicas se debe de asegurar la contratación de mínimamente 5% de personas con discapacidad en relación al total, mientras que en las empresas privadas se debe asegurar la contratación del 3% de personas con discapacidad en relación con el total de empleados. Así mismo, hasta el 8 de marzo, se pudo verificar que el 6.1% de mujeres con discapacidad celebra su día laboral en el hogar, como si fuera un día cualquiera con las responsabilidades de siempre. Así mismo, se observa que el 63% de mujeres con discapacidad trabajan, pero de forma independiente, incluso llegando a realizar trabajos que le generan un gran riesgo, por ejemplo, un 6.5% desarrolla trabajos de albañilería que le pueda generar contusiones y golpes, mientras que un 3.7% realiza las labores del hogar solas, pudiendo sufrir alguna caída y no tener a nadie que la ayude.

Actualmente en el Perú, 5,2% de la población total del Perú tiene alguna discapacidad. De ellos, 52.1% son mujeres, el 59% de personas con discapacidad sufren discapacidad motora, 50% visual, y 34% auditiva. Y de ellos, el 40.5% ha accedido a la educación primaria y 11,4% a la educación superior.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Accesibilidad:** es el concepto que se utiliza para nombrar el grado o nivel en el que cualquier ser humano, más allá de su condición física o de sus facultades cognitivas, puede usar una cosa, disfrutar de un servicio o hacer uso de una infraestructura.
- **Barrera social:** quiere decir diferencias o desigualdades, en materia de género, etnia, raza, religión, salud o condición socioeconómica, entre individuos o grupos que les impiden alcanzar o lograr sus objetivos, o negar su posibilidad de acceder a los recursos y promover sus intereses, como también condiciones en que las

personas nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen, o con los determinantes sociales de la salud que pueden contribuir a reducir el funcionamiento entre las personas con discapacidades.

- **Desigualdades laborales:** es la persistencia de las brechas de acceso y permanencia en el empleo que sufren las personas con discapacidad y la necesidad de políticas integradas para abordar la discriminación en las remuneraciones, la segregación ocupacional y la necesidad de conciliar el trabajo con su discapacidad.
- **Desigualdad sociolaboral:** define la desigualdad laboral el conjunto de circunstancias o factores que limitan el derecho a acceder a oportunidades en el mercado de trabajo y modelo productivo para obtener ingresos que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, les impiden prevenir la pobreza, pobreza extrema y favorecer la inclusión social.
- **Desigualdades sociales:** es la situación socioeconómica en la que las personas con discapacidad reciben un trato diferente por parte de otro individuo o colectivo con mayor poder social, producto de sus discapacidades físicas, intelectuales y mentales lo tienen más difícil y ellos los hace más dependientes de sus familias.
- **Discapacidad:** es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tiene dificultades para desarrollar sus tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.
- **Discriminación social:** es el acto de hacer una distinción, de abuso e injusticia que viola el derecho de la igualdad de oportunidades. La persona es tratada de forma desfavorable por cuestiones de raza, color, religión, rango económico, edad, discapacidad, ideas políticas, preferencia sexual, origen étnico etc. Es uno de los problemas sociales que más afecta al mundo en que vivimos, como también es un problema que impide a quien lo padece desarrollarse con normalidad y alcanzar los mínimos niveles de bienestar, respeto e igualdad.

- **Exclusión:** es la acción y efecto de excluir, quitar a alguien o algo de un lugar, descartar, rechazar, negar posibilidades, el concepto de exclusión es habitual en el ámbito de las ciencias sociales o de la política para nombrar a la situación desfavorable de una persona o de un grupo de individuos quienes no logran satisfacer sus necesidades básicas se les considera como excluidos, la causa más importante de la exclusión es la pobreza y puede ser transmitida de padres a hijos y convertirse en crónica
- **Género:** es un término específico en ciencias sociales que alude al conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres, no se trata de una clasificación de los sujetos en grupos identitarios, si no se refiere a los roles socialmente contruidos, comportamientos, actividades y atributos de una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres, orientado a visibilizar aquellas diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la construcción de los géneros.
- **Inclusión:** se denomina inclusión a toda actitud, política o tenencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidos con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo desde el punto de vista económico, educativo y político.
- **Pobreza:** es una situación social y económica caracterizada por una carencia marcada en la satisfacción de las necesidades básicas, las circunstancias para especificar la calidad de vida y determinar así un grupo en particular se cataloga como empobrecido suelen ser el acceso a recursos como la educación, la vivienda, el agua potable y la asistencia médica.
- **Vulnerabilidad:** es la exposición física y/o social que una persona, sistema u objeto puede sufrir frente a los peligros, sean ellos desastres naturales, desigualdades económicas, políticas, sociales o culturales.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El nivel de investigación es básico, el cual es conocida como investigación básica o pura. Este tipo de investigación tiene el propósito de recoger información de la realidad y generalizar los resultados; teniendo como finalidad de obtener y recopilar la información para aumentar el conocimiento. Por lo tanto, está recogiendo conocimiento por causa del conocimiento.

El presente estudio basa su método en la investigación descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.81), tienen como propósito medir, evaluar o recolectar datos sobre diversos conceptos (Variable), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

El enfoque de la investigación es cuantitativo de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos. El enfoque de la investigación es cuantitativo de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.4), este enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, esta investigación busca y recoge información en forma directa para tomar decisiones. Es la forma más elemental de investigación. No se busca relacionar variables, sino simplemente recoger información para tomar una decisión.

Como señala Hernandez (1991), la investigación no experimental se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

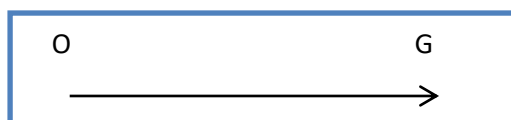


Figura 1: Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (Mujeres con discapacidad)

3.3. Población y Muestra

- **Población**

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado (Wigodski, 2011).

La población de estudio está conformada por 100 personas con discapacidad motora, visual y auditiva, afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, 2018.

Tabla 1: Población de estudio

Asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, 2018	
Discapacidad motora	60 personas
Discapacidad auditiva	20 personas
Discapacidad visual	20 personas
Total	100 personas

- **Muestra**

La muestra quedó constituida por 80 personas afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, 2018. El cual se determinó bajo el diseño del muestreo aleatorio simple (MAS). Y luego se realizó un ajuste con la prueba por corrección por finitud.

Tabla 2: Muestra de estudio

Asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, 2018	
Discapacidad motora	48 personas
Discapacidad auditiva	16 personas
Discapacidad visual	16 personas
Total	80 personas

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Figura 2: Fórmula para determinar la muestra (MAS)

$$n = \frac{100 (0,5)^2 (1,96)^2}{(100-1) (0,05)^2 + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = \frac{100 (0.25) (3.84)}{99 (0,0025) + (0.25) (3.84)}$$

$$n = \frac{96}{0.2475 + 0.96}$$

$$n = \frac{96}{1.20}$$

$$n = 80 \text{ mujeres}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza. Teniendo como constante 1,96, debido a que el nivel de confianza es 95%.

e = Margen de error absoluto aplicado al (0,05).

σ = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

$$f_h = \frac{n}{N}$$

Figura 3: Factor de corrección por finitud

$$f_h = \frac{80}{100} = 0.80$$

$$n_a = \frac{n}{1+f_h} = \frac{80}{1.80} = 44$$

Donde:

f_h: factor corrección por finitud

n: tamaño de la muestra inicial

N: tamaño del universo (N = 100)

na: tamaño corregido o ajustado de la muestra

La muestra quedó constituida por 80 personas afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, 2018. De las cuales con la fórmula de Finitud quedo establecida en un número de 44 personas para el estudio planteado; asimismo se ha determinado según técnica de muestreo estratificado, La distribución de personas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

$$N_i = n \times \frac{n_i}{N}$$

Figura 4: Técnica de muestreo estratificado

Donde:

n_i : muestra del estrato

n : muestra ajustada o corregida = 45 N_i : población del estrato

N : Mujeres con Discapacidad = 100, de los cuales 60 son discapacidad motora.

$$N = 44 \times \frac{60}{100}$$

$$N = 44 \times 0.6$$

(a) N= 26 personas con discapacidad motora.

$$N=44 \times \frac{20}{100}$$

$$N=44 \times 0.2$$

(b) N= 09 personas con discapacidad visual.

$$N=44 \times \frac{20}{100}$$

$$N=44 \times 0.2$$

(c) N= 09 personas con discapacidad auditiva.

Tabla 3: Muestra de estudio

Asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, 2018	
Discapacidad motora	26 personas
Discapacidad auditiva	09 personas
Discapacidad visual	09 personas
Total	44 personas

Criterios de inclusión de los participantes

Personas que se encuentran afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad.

Personas que presentan discapacidad motora

Personas que presentan discapacidad auditiva

Personas que presentan discapacidad visual

Criterios de exclusión de los participantes

Mujeres que no presentan ninguna discapacidad.

Personas que no se encuentran afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad.

Personas de sexo femenino con discapacidad de edades menores de 15 y mayores de 60 años.

3.4. Identificación de las variable y Operacionalización

La variable de estudio es la “Desigualdad sociolaboral” la cual presenta factores sociodemográficos que caracterizan a la muestra, tales como: género, edad, nivel de estudios. Además, la variable desigualdad sociolaboral se categoriza en las siguientes dimensiones e indicadores, que se detallan a continuación en la matriz de Operacionalización.

Tabla 4: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
DESIGUALDAD SOCIOLABORAL	Hernández, M. (2010) conceptualiza la desigualdad sociolaboral como un proceso multidimensional resultado de la acumulación de desventajas sociales como salud y educación y las condiciones laborales como la estabilidad laboral y los ingresos económicos que presentan las personas.	Sánchez, Hernández y Raya (2014) afirman: las desigualdades sociolaborales se manifiestan en la situación económica, laboral, formativa, sanitaria, características residenciales, relaciones sociofamiliares y participación ciudadana.	Desigualdades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de salud • Condiciones formativas • Participación ciudadana • Relaciones familiares • Características residenciales 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	No (1)	Cuestionario sobre desigualdad sociolaboral
		Las desigualdades sociolaborales de las personas con discapacidad en esta investigación se han dimensionado en función a las desigualdades sociales y laborales.	Desigualdades laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a un centro de trabajo • Estabilidad laboral • Condición económica • Ingresos económicos • Capacitación 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Sí (3)	

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

Técnicas

La Encuesta:

Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante las cuales se recogen y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (García, 1992 citado en Monti, 2013).

Instrumentos

Cuestionario sobre desigualdad socio laboral:

Este instrumento tuvo como propósito evaluar la desigualdad socio laboral; estuvo compuesto de 20 ítems que fueron estructurados teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Desigualdades sociales y desigualdades laborales; teniendo como opciones de respuesta: No, en parte, Sí.

FICHA TÉCNICA: Cuestionario sobre desigualdad socio laboral

- **Autora:** Juana Flores Rodríguez (2018)
- **Forma de Administración:** Individual
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario es aplicable para las personas afiliadas a la asociación con discapacidad de la ciudad de Ayacucho.
- **Duración:** 45 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 20 ítems que son de tipo cerrado de opción de respuesta variada, el cual permite conocer el nivel de desigualdad socio laboral a través de la evaluación de dos dimensiones: Desigualdades sociales y desigualdades laborales.

- **Calificación:** Las preguntas son cerradas con un lenguaje claro y sencillo para que el participante marque una opción, con la cual se identifique. Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 3, que se detalla a continuación.

Tabla 5: Escala de Calificación del Cuestionario

No	En parte	Sí
1	2	3

Los participantes responden según sus experiencias y percepción sobre la desigualdad sociolaboral, el cual les resulte más significativo y adecuado a su realidad. Luego se realiza la sumatoria total de los valores obtenidos y se determina la categoría a la que corresponde según el baremo.

- **Baremo,**La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, se efectúa de acuerdo al valor del índice o escala elegida en cada ítem del cuestionario. Hallando a través de la sumatoria, el total por cada dimensión y por la variable propiamente.

Tabla 6: Baremo de interpretación de la variable desigualdad socio laboral

Categorías	I - II	Total
Bajo	10 - 16	20 - 33
Medio	17 - 23	34 - 47
Alto	24 - 30	48 - 60

3.6. Determinación de la Validez y Confiabilidad

3.6.1 Validez del Constructo

En cuanto a la validez del instrumento, se utilizó la técnica de opinión de expertos.

La validación estuvo a cargo de expertos con estudios de posgrado quienes dieron la validez de contenido.

Tabla 7: Porcentaje de Validación del instrumento

Nº	NOMBRE DE LOS EXPERTOS	VALORACIÓN %
1	Camacho Manrique Nora	95%
2	Jurado Enríquez Elizabeth Lizbel	95%
3	Prado Lozano Pedro	95%
TOTAL		95%

3.6.2 Confiabilidad de los Instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), indican que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Por el número de opciones de respuesta del instrumento se determinó el valor de la Confiabilidad del Alpha de Cronbach, siendo este mayor a 0.5 se afirma que es un instrumento altamente confiable, de manera que pudo aplicarse a la muestra de estudio. Siendo la fórmula la siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Figura 5 Formula de confiabilidad Alfa de Cronbach

Donde:

n: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St²: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 8 Confiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.981	15

Interpretación: Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba mencionada a los afiliados de la asociación de mujeres con discapacidad, en la prueba piloto participaron 15 mujeres. Se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach, obteniendo como resultado del análisis de confiabilidad un coeficiente de 0,981 lo que indica que el cuestionario es altamente confiable.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 9. Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
15-25	10	23
26-36	10	23
37-47	10	23
48-60	14	32
Total	44	100

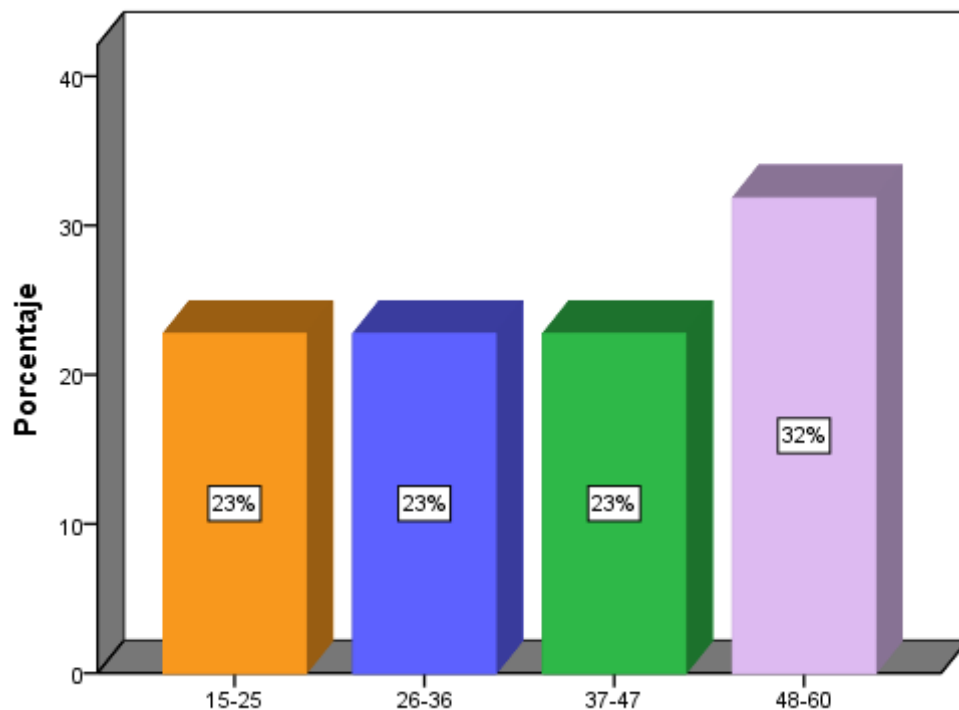


Figura 6. Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según la edad

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que la mayoría de mujeres con discapacidad se encuentra en el rango de edad de 48 a 60 años, igual al 32%. El resto de la muestra de estudio coincide en una proporción equivalente igual a 23%, para los rangos de edad de 15 a 25 años, de 26 a 36 y de 37 a 47 años.

Tabla 10. Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el grado de instrucción

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Sin estudios	9	20
Primaria	11	25
Secundaria	17	39
Superior	7	16
Total	44	100

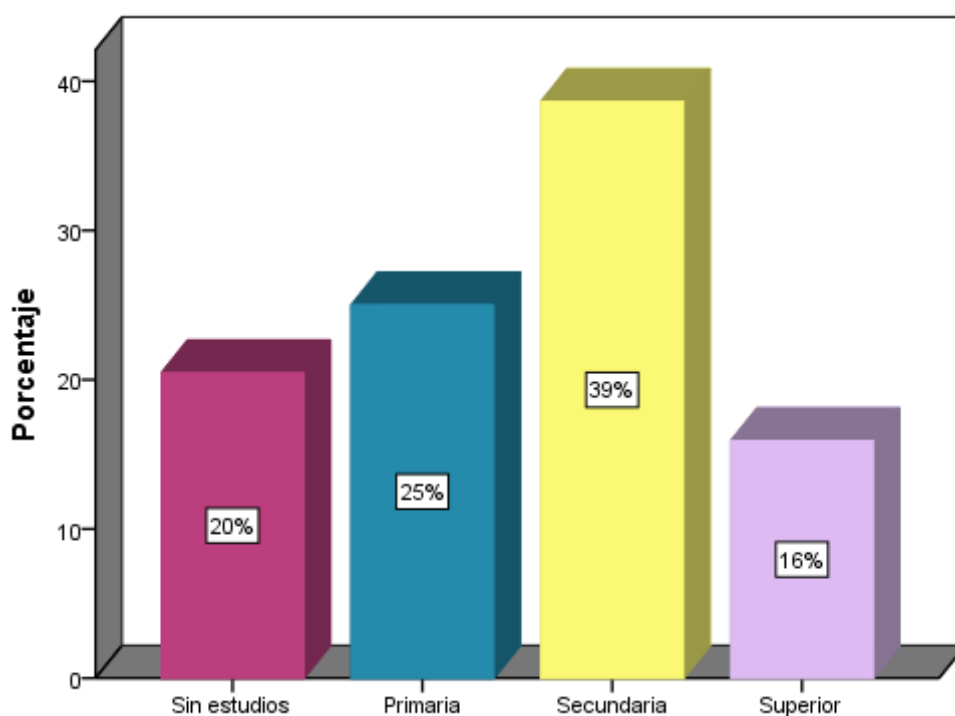


Figura 7. Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el grado de instrucción

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que la mayoría de mujeres con discapacidad estudiaron hasta el nivel secundario en un 39% y solo la menor proporción igual a 16% tiene estudios superiores.

Tabla 11. Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Motora	26	59
Sensorial	18	41
Total	44	100

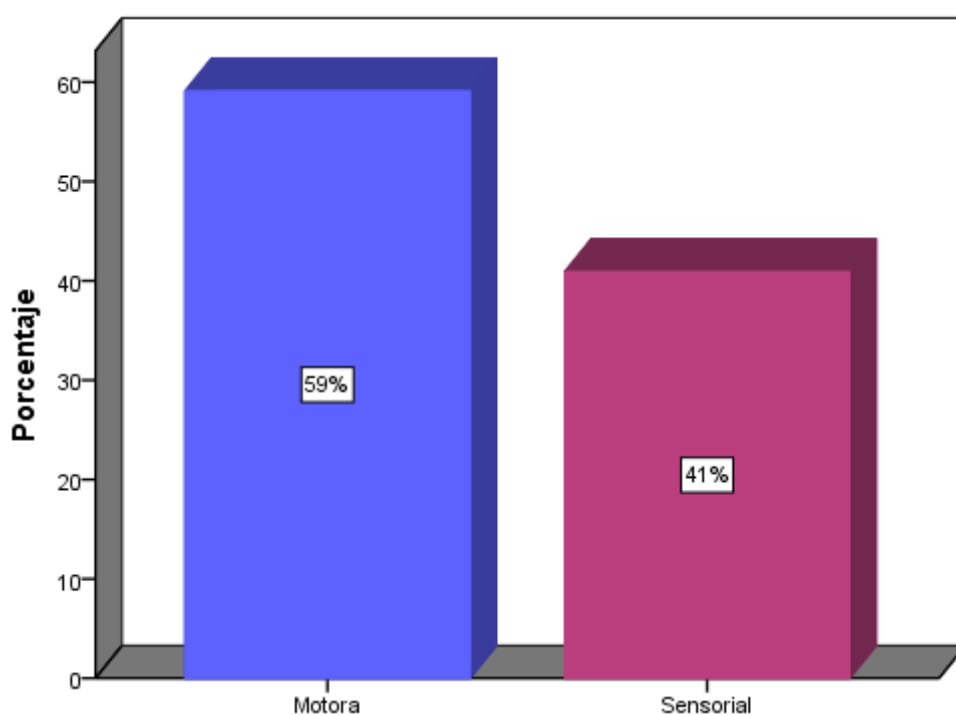


Figura 8. Datos sociodemográficos de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad”, según el tipo de discapacidad

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que la mayor proporción de mujeres con discapacidad en un 59% padecen de discapacidad motora, mientras el 41% padece de discapacidad sensorial

4.2. Presentación de resultados específicos

Tabla 12. Resultado de la Desigualdad socio laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2
Moderado	19	43
Alto	24	55
Total	44	100

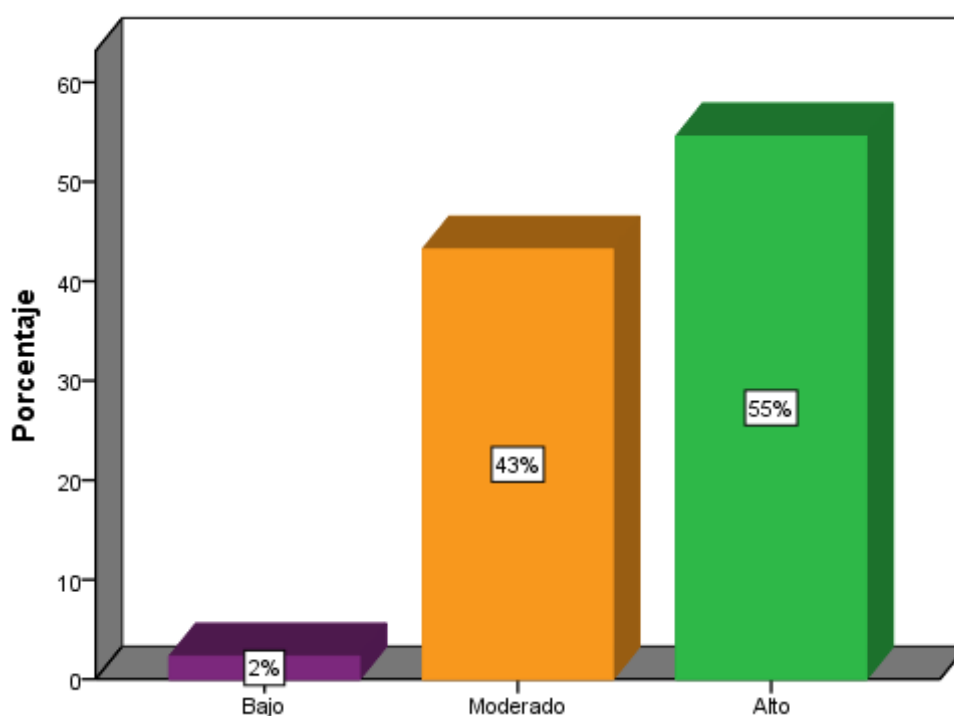


Figura 9. Resultado de la Desigualdad socio laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que la desigualdad socio laboral para las mujeres con discapacidad se presenta en nivel alto igual a 55%, seguido por un nivel moderado de 43% y a nivel bajo se presenta en un 2%.

Tabla 13. Nivel de Desigualdad social de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5
Moderado	21	48
Alto	21	48
Total	44	100

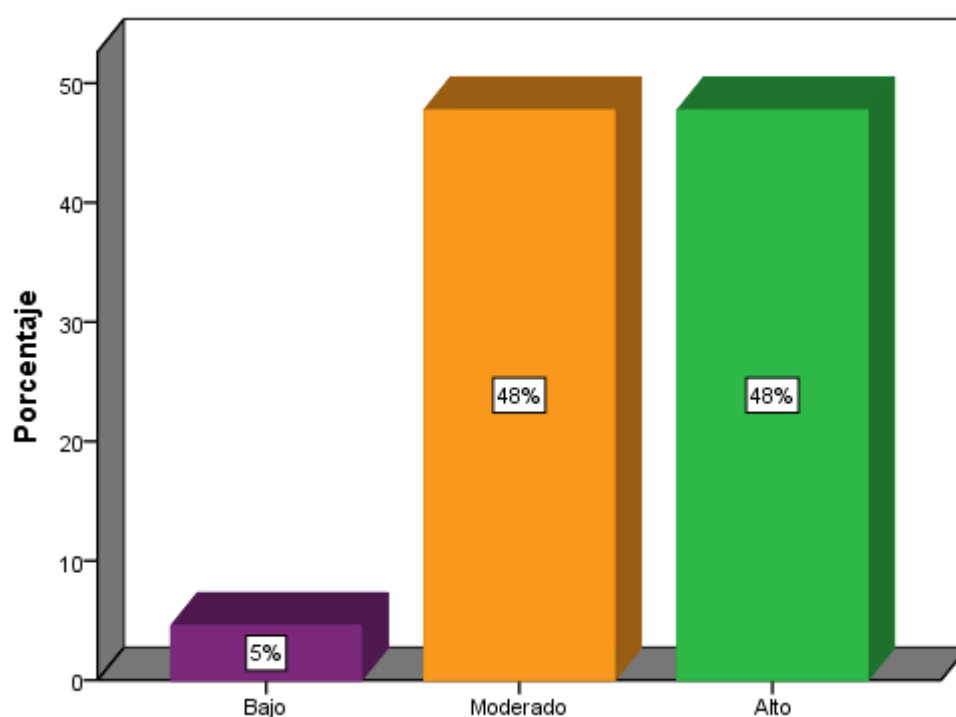


Figura 10. Nivel de Desigualdad social de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que la desigualdad social para las mujeres con discapacidad alcanza un nivel moderado y alto en un 48% en igual proporción, solo en un 5% se da a nivel bajo.

Tabla 14. Nivel de Desigualdad laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5
Moderado	17	39
Alto	25	57
Total	44	100

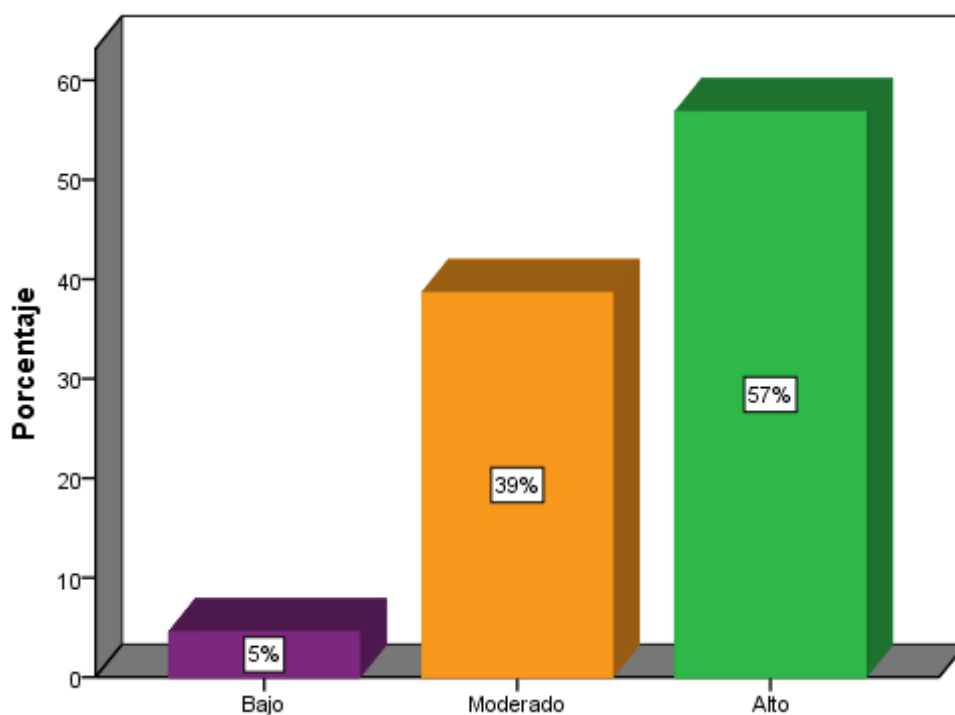


Figura 11. Nivel de Desigualdad laboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que la desigualdad laboral para las mujeres con discapacidad se presenta en un nivel alto en un 57% de manera predominante, seguido por el nivel moderado igual a 39% y a nivel bajo se presenta en un 5%.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para la sistematización o procesamiento de la información recogida, se elaboró una base de datos en una tabla de Excel, ordenado por dimensiones con sus respectivos ítems donde se consignó el valor de la respuesta elegida. Luego se realizó la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión y de la variable en general, para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Los valores obtenidos se traspasaron al Programa SPSS 22, donde a través de la función análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron finalmente las tablas y figuras, que resumen los resultados encontrados.

En las tablas y figuras se aprecian las frecuencias y porcentajes hallados por cada nivel o escala del baremo, para un mejor análisis y comprensión de los resultados encontrados.

4.4. Discusión de los resultados

En este apartado, analizamos los resultados encontrados en la muestra de estudio, estableciendo la coincidencia o diferencia con las teorías y determinaciones brindadas por otros autores sobre la misma temática de investigación.

Dentro de las características sociodemográficas de la muestra de estudio se confirmó que una proporción minoritaria de mujeres con discapacidad tienen como grado de instrucción en un 16%, estudios superiores. Lo cual, resulta deficiente para salir adelante y opuesto frente a otros índices registrados en otros estudios, tales como Castro (2017) en su investigación titulada “Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015”, donde menciona que las personas con discapacidad se encuentran preparadas y capacitadas, puesto que el 47.06% tiene nivel de educación superior. Concluyendo que las personas con discapacidad con mayor probabilidad de satisfacer sus necesidades básicas y tener una adecuada calidad de vida son aquellos que obtienen

mayores ingresos económicos, debido a su formación y habilidades que poseen.

Ambos resultados opuestos, conlleva a asegurar que producto de la falta de preparación y formación superior de la muestra del presente estudio, estas personas con discapacidad tienen mayores dificultades para su participación e inserción en el mercado laboral, al estar en condición desventajosa. Aunque en muchas ocasiones, también se da el caso que a pesar de existir una proporción alta de personas discapacitadas que tiene formación superior, no les resulta fácil conseguir trabajo y ser considerados como candidatos idóneos, tal es el caso de lo afirmado por Huamaní (2014) en su estudio **“Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica”** durante el año 2012, donde concluyo que las mujeres con discapacidad en edad de trabajar se encontraban desempleadas, a pesar que la mayoría contaba con estudios superiores.

Por otro lado, los resultados de la variable de estudio de la presente investigación determinaron que la desigualdad socio laboral para las mujeres con discapacidad se presenta en nivel alto igual a 47,7%, lo cual es un indicador negativo para el desarrollo e integración de este grupo vulnerable en nuestra sociedad. Dicho resultado coincide con lo establecido por Sánchez, Hernández, y Raya (2017) en su investigación titulada **“Desigualdad sociolaboral de las personas con discapacidad”**, concluyendo que existe desigualdad en los procesos de inserción sociolaboral de este colectivo desde un punto de vista multidimensional: económico, laboral, formativa, sanitaria, residencial, relacional y de participación.

Esta coincidencia de resultados entre esta investigación y lo hallado por los autores anteriormente citados, que realizaron su estudio en España, se debe a la falta de políticas públicas efectivas que incluya de forma equitativa la participación de las personas con discapacidad en las distintas realidades y sobre todo se debe erradicar el alto índice de discriminación de las empresas y sociedad en general.

En cuanto a los resultados encontrados en esta investigación con relación a la desigualdad social de las mujeres con discapacidad se obtuvo una coincidencia entre el nivel moderado y alto en un 47,7%, esto evidencia el aislamiento y exclusión de las que son víctimas este sector de la población. Este resultado coincide con lo obtenido en su investigación por Segura (2015) en su trabajo titulado **“Influencia de la deficiente inclusión social de las personas con discapacidad en formación laboral en el área de salud, personas con discapacidad y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Chepen: 2015”**; donde los resultados arrojaron que del total de las personas con discapacidad usuarios del Área de Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Chepén, el 59 % nunca participan de los programas de capacitación laboral porque son excluidos y se truncan las expectativas para mejorar su calidad de vida. Del total de las personas con discapacidad usuarios del Área de Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Chepén, el 40 % nunca participan de los programas sociales de inclusión social. Asimismo, el 60 % son víctimas de discriminación por su condición de discapacitados físicos y mentales. Concluyendo que existe deficiente inclusión social de las personas con discapacidad y que no participan en programas de capacitación laboral.

Esta situación penosa que se refleja en distintas partes de nuestro país, se debe a la falta de concientización y alto grado de discriminación a las personas discapacitadas, limitándoles las oportunidades en la vida para enfrentarla con éxito. No en vano, la ONU (2006) afirmó sobre las personas con discapacidad como: “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”. Bajo esta posición o determinación de las personas discapacitadas vemos reflejado el mismo grado de exclusión social como resultado de este estudio, con las mujeres discapacitadas de la ciudad de Ayacucho.

En cuanto a los resultados encontrados en esta investigación con relación a la desigualdad laboral de las mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, se obtuvo coincidencia con el estudio de Contreras (2016) titulado **“Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad”**, donde se determinó como conclusión que existen evidencias de procedimientos y/o conductas excluyentes y discriminatorias que, en definitiva, terminan generando barreras de acceso para aquellos candidatos a un puesto de trabajo que presenten una condición manifiesta de discapacidad.

Lejos de considerar y aplicar la normatividad vigente en el Perú, de acuerdo a la ley N° 299973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que obliga a las entidades estatales a contratar no menos del 5% de la totalidad de su personal; mientras los empleadores privados que tengan más de cincuenta trabajadores deben hacerlo en una proporción no menor al 3%. Según Sobrados (2018) afirma que del 100% de mujeres con discapacidad que trabajan a nivel nacional, solo 15% lo hacen como dependientes, en una compañía o empresa, tal como se refleja en el estudio sobre características de la población con discapacidad. Este índice a pesar de parecer un indicador positivo, también refleja que se requiere mayor compromiso de las entidades para con este sector vulnerable de la sociedad.

También el estudio de Álvarez (2017) titulado **“Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016”**; determino como conclusión que las instituciones públicas locales del Cuzco, no dan apertura de incluir a las personas discapacitadas en el campo laboral y no brindan el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto porque todavía no confían en seres que por algún motivo tienen que vivir con la imposibilidad de realizar labores personales. En dicho sentido esta teoría confirma que en nuestro país no se aplica como debe ser las políticas públicas de inclusión negando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Las desigualdades socio laborales que se da tanto acá en Perú, como en el resto del mundo debe ser el principio máximo de las organizaciones internacionales que velan por los derechos humanos, para indicar estrategias y mecanismos eficientes que garanticen el cumplimiento de la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas.

4.5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se establece las siguientes conclusiones, producto de un amplio análisis y reflexión de la realidad que rodea la situación actual de las mujeres con discapacidad.

- La desigualdad socio laboral de las afiliadas a la "Asociación de Mujeres con Discapacidad" en la Ciudad de Ayacucho, se da en un nivel alto igual a un 55%, propiciado por la falta de oportunidades y discriminación social existente en las instituciones y sociedad en general, que no cumple con los principios de inclusión social.
- Existe un nivel significativo alto y moderado en cuanto a la desigualdad social que deben enfrentar las mujeres con discapacidad igual a un 48%, propiciado por la falta de programas de inclusión que integre y ayude a mejorar la calidad de vida de este grupo vulnerable de la población; además de una total desinformación de los deberes y derechos que deben ejercer como ciudadanos.
- Se determina que existe un nivel alto de desigualdad laboral para las mujeres con discapacidad, el cual alcanza el 57% de manera predominante, suscitado por la falta de oportunidades laborales a pesar de que una proporción de dicho grupo cuenta con preparación superior. Sin embargo, son excluidas y ven disminuidas las posibilidades de alcanzar una mejor calidad de vida.
- La mayoría de las afiliadas a la "Asociación de Mujeres con Discapacidad" en la ciudad de Ayacucho en un 32%, tienen entre 48 a 60 años, lo cual dificulta aún más las posibilidades de conseguir un empleo digno y adecuadamente remunerado, puesto que, debido a la

edad fluctuante no están incluidas en el perfil que suelen requerir para los puestos de trabajo.

- Las mujeres con discapacidad que participan en la asociación, padecen en su gran mayoría de discapacidad motora en un 59%, lo cual les impide realizar algunas tareas y funciones necesarias para el trabajo. Además, existe muchas barreras arquitectónicas en los centros de trabajo e instituciones públicas, que impide su normal desplazamiento, restringiéndole la posibilidad de llegar a ellos.
- El nivel de estudios alcanzado por la mayoría de mujeres con discapacidad de la asociación, en un 39% responde al nivel secundario; lo cual incluye los aprendizajes básicos para desenvolverse en la sociedad y permite aprender tareas sencillas con facilidad.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones establecidas, se pone a consideración las siguientes recomendaciones.

- La "Asociación de Mujeres con Discapacidad" debe organizar actividades de promoción social y laboral, contando con la participación de las instituciones locales para promover la inclusión y respeto por los derechos de las personas con discapacidad.
- Los dirigentes de la "Asociación de Mujeres con Discapacidad", deben solicitar apoyo y contribución de las instituciones y autoridades locales, para la creación de programas y talleres que promuevan la integración social de sus afiliadas.
- Las personas encargadas de dirigir la "Asociación de Mujeres con Discapacidad" deben contar con una bolsa de trabajo, para insertar en el mercado laboral a sus afiliadas, de acuerdo a las necesidades y situación particular que estas presentan.
- Los familiares de las mujeres con discapacidad que superan la edad de 50 años, deben brindar todo el apoyo y soporte necesario, en el aspecto emocional, material, económico, social, con la finalidad de proteger y asegurar el bienestar de dichas personas.

- Las empresas y lugares públicos deben adecuar su infraestructura para acoger a las personas con discapacidad, facilitándoles un libre acceso y eliminando cualquier barrera arquitectónica que impida su normal desplazamiento.
- La "Asociación de Mujeres con Discapacidad" debe desarrollar talleres de formación técnica con aquellas mujeres que solo alcanzaron estudios secundarios, con la finalidad de capacitarlas para el trabajo y que estas accedan a un mejor nivel de vida.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del Programa

“Programa de capacitación para mejorar las condiciones de desigualdad sociolaboral en las afiliadas de la asociación de mujeres con discapacidad en la ciudad de Ayacucho”

5.2. Justificación del Programa

El presente programa está basado de acuerdo a los resultados obtenidos después de un amplio análisis y reflexión de la realidad actual de las mujeres con discapacidad, donde se determinó que existe alta desigualdad sociolaboral que alcanza al 55% y además es un tema que en la actualidad se evidencia, en este grupo de mujeres con discapacidad, en la ciudad de Ayacucho. Las desigualdades sociolaborales se manifiestan en su situación económica, laboral, formativa, sanitaria, características residenciales, relaciones sociofamiliares y participación ciudadana, que además se sustenta en la investigación Sánchez, Hernández y Raya (2014).

Así mismo existe de acuerdo a los resultados desigualdad laboral en un alto porcentaje de 57% de manera predominante, debido a la escasa oferta laboral, a pesar de que una proporción de este grupo cuenta con preparación superior, y el 32% de las mujeres con discapacidad son mayores de 48 a 60 años de edad observando son las que tienen menor oportunidad de acceder a un empleo porque estas personas solo el 39% concluyeron educación secundaria completa faltando desarrollar la formación técnica resultando urgente mejorar las condiciones de desigualdad laboral, exclusión, pobreza y pobreza extrema.

De igual forma se evidencia que las mujeres con discapacidad que tienen estudios superiores se encuentran insertadas en un empleo, pero sus remuneraciones no son al igual que otras mujeres sin discapacidad,

por tanto, las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble discriminación basada a su género y en su discapacidad quien afirmo en su investigación. Escobar Roca G. (2010).

En cuanto a la desigualdad social se obtuvo como resultado un nivel alto y moderado de 48% lo que nos demuestra que los servicios que brinda el estado no son accesibles para estas personas en cuanto a salud, formación técnica, participación ciudadana y vivienda. Los problemas humanos son el resultado de las dificultades de interacción, de transacción y del tipo comunicación que se da dentro de la familia entre los diferentes tipos de sistemas que se encuentran en el entorno de la persona.

Según Pincus (1980). Trabajadora Social sistémica indica mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los sistemas que les rodean; mejorar las capacidades de las personas para solucionar los problemas; enlazar a las personas con aquellos sistemas que puedan prestarles servicios, recursos y oportunidades; exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz y humana y contribuir al desarrollo y mejora de la política social, la aborda como un proceso de «cambio planificado».

Así mismo. Escartin, M.J. (1992). Trabadora social sistémica señala que el diagnostico pone su atención en el sistema total es donde este se desarrolla, y actúa, y en la estructura y en las interrelaciones que mantiene a la familia. Producir cambio en el sistema familiar entendiendo que la familia es la unidad total donde la convivencia es la formación de un sistema y la comunicación es la encargada en el reparto de funciones, tareas y roles conformando la estructura base de la familia con respecto a los patrones sociales actuales.

En base a la situación descrita se propone como medida de solución al problema diagnosticado, la ejecución de un plan de intervención basado en el desarrollo de talleres de empoderamiento de habilidades y capacidades laborales en busca de mejorar las condiciones de desigualdad sociolaboral, obtener cambios en los procesos de adaptación, transacción y

de interacción recíproca entre las personas y sus entornos físicos y sociales.

En este sentido, al momento de desarrollar el Programa de capacitación de talleres sobre empoderamiento de habilidades y capacidades laborales será importante hacer énfasis entre los sistemas la familia, la organización y las instituciones renueven las estrategias de interacción, de transacción y en el sistema familiar se de otro tipo de comunicación, desarrollar las capacidades de las personas para dar solución a sus problemas y unir con los sistemas que deben prestarles servicios, recursos y oportunidades y exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz, humana y contribuyan al desarrollo y mejora de la política social (triada-institución-asistente social-usuario).

Es importante mencionar que a las mujeres con discapacidad se les ocasiona un desgaste emocional en su autoestima al no poder integrarse en el mercado laboral, sin valorar sus capacidades y aptitudes y para una buena relación entre las personas es fundamental, saber valorar a los demás y darles un trato digno, con este objetivo se realizará el taller de sensibilización, habilidades y capacidades de los miembros de la familia a las afiliadas de la asociación de mujeres con discapacidad tomando como tema: el Taller de capacitación en Autoestima, Empoderamiento y fortalecimiento de vínculos afectivos para mujeres con Discapacidad.

5.3. Objetivos del Programa:

5.3.1 Objetivo general

Mejorar las condiciones de desigualdad sociolaboral de las afiliadas de la asociación de mujeres con discapacidad en la ciudad de Ayacucho.

5.3.2 Objetivos específicos

- Establecer estrategias de relación con los diferentes sistemas de la comunidad, en búsqueda de un convenio adecuado y lograr la inclusión de personas con discapacidad.

- Desarrollar las capacidades de los miembros de la familia mediante talleres de capacitación en autoestima y empoderamiento con la finalidad que producir cambios y empoderar el sistema familiar.
- Promover actividades de interacción, transacción constante y recíproca entre las personas con los diferentes sistemas y superar las condiciones de desigualdad sociolaboral.
- Implementar talleres de sensibilización para renovar las capacidades de adaptación de las personas e impulsar sus entornos, para generar principios de independencia y auto sostenibilidad.

5.4. Sector al que se dirige:

El programa considera a todos los actores la familia, comunidad y la organización que buscan mejorar su interacción, su transacción, y la comunicación dentro sistema familiar con los diferentes sistemas del entorno social, que son las causas de los principales problemas sociales y laborales de las afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, como también es fundamental para que las personas puedan llevar una vida satisfactoria.

5.5. Metodología de la intervención

La metodología del programa de intervención, será de carácter participativo e intervención fásica (fases), que servirán para ordenar las tareas para llevar acabo y no la linealidad de los procesos de intervención quiere decir muchas fases volverán a aparecer una y otra vez en el transcurso del proceso de cambio que se concibe como una continuación sistemática de acciones que estén bien dirigidas al logro de los objetivos.

Este programa de intervención social se orienta bajo el modelo ecológico o "LifeModel" de Germain y Gitterman (1980) quien sustenta la atención debe centrarse en el concepto de la transacción entre los individuos, su medio ambiente, social y entre las propias personas, grupos e instituciones. Donde las necesidades y los problemas son generados por

las transacciones que se dan entre las personas y su entorno, por tanto la interacción y la comunicación entre sistemas son elementos claves.

Pincus y Minahan. Pincus y Minahan (1973), trabajadoras sociales desarrollaron un plan de intervención basado principalmente en la teoría de los sistemas. Básicamente, el modelo se fundamenta en el principio de que las personas, para la realización de sus planes y para la superación de las dificultades que les plantea la vida, dependen del apoyo que les presten los sistemas sociales existentes en su entorno social inmediato (microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema). Este trabajo se realiza en búsqueda de mejorar las condiciones de desigualdad sociolaboral, crear bolsa de trabajo y acceso a los servicios que brinda el estado en este caso a las mujeres con discapacidad.

El programa de intervención corresponde al tipo de intervención planificada. La intervención planificada es aquella que las fases y actividades aparecen una y otra vez en el transcurso del proceso de cambio que implica movimiento y dinamismo, en un esquema de tipo bien pensado y dirigido, la técnica es la visita domiciliaria, el ecomapa, el genograma y la entrevista sistémica donde la información es oída por todos y manejada por el profesional, que la introduce dentro del sistema familiar de forma que se produzcan cambios entre los miembros de la familia. En este proceso de cambio el trabajador social sistémico evalúa continuamente las situaciones que se dan y se toma decisiones sobre las necesidades que se tiene que trabajar, como hacerlo para conseguir los objetivos planteados.

La metodología que se tiene en cuenta para la elaboración del programa de intervención en su aspecto operativo está configurada por la integración de 2 componentes: el diagnóstico de la realidad y la programación de actividades a realizar. (García Longuria, P, 2000:58).

Las técnicas de intervención utilizadas durante las sesiones son las siguientes:

- Exposición teórica.
- Talleres de sensibilización.
- Discusión grupal (focusgroup)
- Entrevista sistémica familiar, ecomapa y genograma.

Para la efectividad del programa de intervención el trabajador social evalúa continuamente las situaciones que se dan y se toma decisiones sobre las necesidades que deben ser trabajadas y cómo hacerlo en pro de conseguir los objetivos planteados. La evaluación posee dos vertientes durante el proceso de apoyo que tiene el objetivo de averiguar si se han cumplido las metas propuestas de no ser así reflexionar, redefinirlos o retroalimentar y la evaluación al final del proceso tiene por objetivo de verificar si la situación en la que se encuentra el usuario es la óptima y determinar la validez del proceso seguido, así como detectar sus posibles fallos, permitiendo al trabajador social perfeccionar su conocimiento y profesionalidad.

5.6. Recursos

5.6.1 Recursos Profesionales

El equipo para el trabajo estará conformado por:

- 2 Trabajadoras sociales.
- 2 Psicólogos.
- 1 Abogado.
- Coordinadora de la OMAPEH.
- Junta Directiva de la organización.

5.6.2 Recursos materiales

- Infraestructura
- Implementación de áreas de trabajo
- Materiales de capacitación
- Artículos de oficina.
- coffee break

5.6.3 Recursos financieros

- Dinero para las impresiones
- dinero para el coffe break

5.7. Actividades que comprende el programa

El programa está constituido por un total de 4 sesiones realizadas de forma semanal, el cual se desarrollará durante los meses de setiembre, octubre, noviembre.

SESION 1

Nombre: la autoestima y empoderamiento permite el crecimiento personal.

Se dará inicio al evento con la inauguración del programa y para dar realce a la actividad programada se contará con los diferentes representantes de la comunidad e a fin de motivar a las participantes y hacer conocer la importancia de los temas a tratar.

La estrategia que se utiliza será la dinámica grupal, y la actividad se enfocará en la temática de la autoestima y su empoderamiento, y determinar cómo afecta al crecimiento personal, y a las relaciones interpersonales; se contará con un facilitador y un asistente; además de materiales como: cartulina, sillas, lapiceros, plumones. El tiempo que se tomará será de 60 minutos, tomando en cuenta que cada grupo estará conformado de 6 personas y cada persona dispondrá de 3 minutos para la intervención de la dinámica.

Fase Inicial: desarrollo de la dinámica: Fuego del foco.

El facilitador organizara grupos de 6 personas y a cada grupo le reparte un papel. En cada grupo un miembro ha de ser el protagonista durante 2 a 3 minutos, situándose en el centro. Mientras esta en el centro, el resto de las personas escriben en el papel una cualidad positiva que observen en la persona que hace de centro. Cortan la franja del papel con la cualidad positiva que observan y se la dan. Así, hasta que todas las

personas hayan sido focos. Después en cada grupo se comentan las constelaciones de valores-cualidades positivas de cada cual.

Luego de la dinámica se abrirá un espacio para la reflexión y realizar preguntas que nos permitan identificar la experiencia vivida y su conocimiento respecto a los valores y cualidades identificados por cada una de las participantes, ¿fueron sinceros al tener que identificar la cualidad o valor de la persona que está en el centro? ¿Les resulto difícil o incomodo participar en grupo? ¿Les resulto difícil identificar la cualidad y escribir con libertad su opinión?

Fase intermedia: Se hará la exposición de las temáticas de Autoestima y empoderamiento, efectiva y la escucha activa enfatizando como la buena práctica de las cualidades personales y valores benefician al entorno social. Durante el desarrollo del tema se utilizará una metodología cualitativa, participativa, activa, didáctica y significativa.

Fase final: a manera de reforzar los compromisos se otorgará volantes tratando de hacer conocer como la práctica constante de las cualidades y valores son las fortalezas de las personas, comprometiendo a cada uno de las participantes a mejorar las relaciones interpersonales y prácticas positivas de actitud.

SESIÓN 2

Nombre: como la autoestima y el empoderamiento hace posible el logro de los deseos y aspiraciones.

Como estrategia se utilizará la dinámica de grupo y se enfocara en fortalecer la autoestima y empoderamiento, se contará con el instructor y los materiales necesarios para esta actividad son: salón iluminado y acondicionado para que los participantes puedan escribir, lápiz y papel. El tiempo que se necesitara es de 45 minutos.

Fase inicial: Desarrollo de la dinámica: Como podría ser diferente su vida.

1. El instructor dice a los participantes: "Su médico les ha informado que sólo les queda unaño de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".
2. Se da tiempo a que los participantes piensen y escriban sobre la pregunta anterior.
3. El instructor les menciona lo siguiente: "Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué los detiene para hacerlo ahora mismo?".
4. El instructor integra subgrupos de 4 personas y les pide que comenten sus respuestas a la pregunta anterior.
5. En grupo se hacen comentarios sobre el ejercicio y como se sintieron.

Fase intermedia: cada grupo socializa sus respuestas y se afirma como afecta la práctica negativa de las cualidades y la falta de voluntad para generar cambios. Antes de la exposición del ponente, cada grupo presenta diferentes cualidades y valores que se necesitan cambiar para que a través de la exposición se consolide la información con la exposición de la temática de autoestima y empoderamiento, utilizando la metodología participativa activa en cada momento de la intervención.

Fase final: para reforzar lo aprendido se entregará papel y lápiz donde cada participante deberá anotar las cualidades negativas que le está afectando y que debiera cambiar y de igual forma anotar los que los impide hacerlo, motivar el cambio.

SESIÓN 3

Nombre: Estimular la autoafirmación y la valoración positiva de sí mismo y de los otros.

Como estrategia se utilizará la dinámica de grupo y se enfocará en fortalecer la capacidad laboral e inserción. Estas técnicas permiten reflexionar y descubrir las características de cada participante, favorecen el conocimiento propio y de los demás, estimulan la autoafirmación y la valoración positiva de sí mismo y de los otros. Se contará con el instructor y los materiales necesarios para esta actividad son: salón iluminado y

acondicionado para que los participantes puedan escribir, lápiz y papel. El tiempo que se necesitara es de 45 minutos.

Fase inicial: Desarrollo de la dinámica: mi árbol, mi fruto.

El facilitador pedirá que cada participante dibujará en una hoja un árbol con raíces, tronco, ramas, hojas y frutos. Una vez dibujado deberá de poner en las raíces las cualidades y capacidades que cree tener; en las ramas puede poner las cosas positivas que hace, y en las hojas y frutos sus éxitos y triunfos. En una puesta en común, cada participante presentará su árbol y explicará sus características.

Antes de exponer el tema se hará una breve descripción de las cualidades y capacidades de las mujeres con discapacidad para sensibilizar y concientizar a las familias y a los presentes.

Fase intermedia: Se realizará la exposición del tema capacidad laboral e inserción enfatizando como la autoafirmación y la valoración positiva de sí mismo y de los otros favorecen la realización personal. Durante el desarrollo del tema se utilizará la metodología cualitativa, participativa, activa, didáctica y significativa.

Fase final: para reforzar el tema aprendido les otorgara un manual de diferentes actividades laborales para sensibilizar el emprendimiento e incentivar la práctica de habilidades laborales.

SESIÓN 4

Nombre: fortalecimiento del vínculo afectivo a través del abrazo terapia.

Como estrategia se utilizará la dinámica de grupo y se enfocará en fortalecer el vínculo afectivo, se contará con el instructor y los materiales necesarios para esta actividad son: salón iluminado y acondicionado. El tiempo que se necesitara es de 45 minutos.

Fase inicial: Desarrollo de la dinámica: ¡El pueblo manda!

El facilitador explica de las bondades del abrazo (abrazo terapia) y continúa diciendo que va a dar diferentes órdenes, que para que sean cumplidas debe haber dicho antes la siguiente consigna: “EL PUEBLO MANDA”, por ejemplo: “El pueblo manda un abrazo de corazón”, o “El Pueblo demanda un abrazo de Oso”. Solo cuando se diga la consigna, la orden que se dice debe realizarse. Se pierde (abrazos) si no se cumple la orden o cuando NO se diga bien la consigna EXACTAMENTE (recordemos que es EL PUEBLO MANDA). Así por ejemplo si se dice “El Pueblo dice que se dé abrazo de costado”, los que obedezcan pierden (abrazos) siendo eliminados, ya que la consigna es “El pueblo manda”. Las órdenes deben darse lo más rápidamente posible para que el ejercicio sea ágil.

Luego de la dinámica se abrirá un espacio de reflexión para preguntar ¿qué es lo que sintieron luego de recibir órdenes y varios abrazos? ¿Se sintieron incómodos abrazar a otras personas que no son sus familiares? y también que sensación tuvieron al abrazar a sus familiares y hace cuánto tiempo que no lo hicieron.

Antes de exponer el tema se hará conocer las pautas como fortalecer el vínculo afectivo en el entorno familiar y social para motivar y concientizar a las familias.

Fase intermedia: se hará la exposición temática sobre el fortalecimiento de los vínculos afectivos y como afecta a la identidad y el equilibrio emocional en la persona, familia, y la sociedad. Durante la exposición del tema se utilizará una metodología participativa, activa, didáctica y fácil de interpretar.

Fase final: para reforzar y motivar su práctica cotidiana se les entregará un decálogo sobre los beneficios del abrazo.

Las sesiones responden a lograr los objetivos planteados en el presente programa de intervención, desarrollados por profesionales y especialistas en el tema.

Tabla 15: Cronograma de actividades del programa de intervención

ACTIVIDADES	GRUPO DE TRABAJO	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		SEMANA				SEMANA				SEMANA			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inauguración del programa (Módulo de talleres)	Coordinador de OMAPEDH, equipo capacitador												
Taller de capacitación I: "Autoestima y empoderamiento"	Personas con discapacidad motora y familiares												
Taller de capacitación II: "Autoestima y empoderamiento"	Personas con discapacidad sensorial, familiares												
Taller de capacitación III: "Fortalecimiento de vínculos afectivos"	Todas las afiliadas a la asociación												
Taller de capacitación IV: Derechos Laborales para Personas con discapacidad "Ley N° 29973 y Ley 27050"	Todas las afiliadas a la asociación												
Clausura de talleres	Coordinador de OMAPEDH, equipo capacitador												

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2013). Diseño y desarrollo del Proyecto de investigación. Guía de Aprendizaje
- Álvarez, W. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016. (Tesis para optar el título de abogado). Universidad Andina del Cusco, Cusco. Recuperado en: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1178/3/Williams_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Castro, E. (2017). Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015. (Tesis para optar el título de ingeniero económico). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado en: repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1178
- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Cobas, L. (2015). Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo labora. (Tesis para obtener el grado de: maestría en ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño). Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/9720/>
- Contreras, N. (2016). Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. (Tesis de maestría). Instituto de Asuntos Públicos, Chile. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1>

- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad". En *Política y Sociedad*, Vol.47 Núm. 1: 115-135.
- Díaz, E. (2015). Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica. IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. (En línea). (Consultado el 08 de agosto del 2018). Recuperado en: <http://inico.usal.es/cdjornadas2015/CD%20Jornadas%20INICO/cdjornadas-inico.usal.es/docs/359.pdf>
- Ferrante, C., & Ferreira, M. A. (2010). Cuerpo, discapacidad y trayectorias sociales: dos estudios de caso comparados. *Revista de Antropología Experimental*, 8(29), 403-428
- García, M. (2017). Integración sociolaboral para mujeres en riesgo de exclusión social: Propuesta de intervención formativa. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Disponible en: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-CyEED-Mcnavarro/NAVARROGARCIA_SUELTO_MCarmen_Tesis.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la investigación. 4ª Ed. México: Mc Graw-Hill/Interamericana editores S.A
- Huanani E. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/362/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley 27050. Ley General de las Personas con Discapacidad, Lima.
- Monti, C. (2013). La encuesta como método de investigación. Disponible en: <https://es.slideshare.net/CarolinaMonti/presentacion-encuesta-26353634>

- Observatorio de la Discapacidad (2015). La discapacidad como forma de desigualdad económica. (En línea). (Consultado el 08 de agosto del 2018). Recuperado en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/novedades/53-informe-breve-la-discapacidad-como-forma-de-desigualdad-economica.html>
- ONU (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. New York. ONU.
- Pinto, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Wiener, Lima. Metropolitana, Perú. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Wiener, Lima. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/315/007%20TESIS%20DERECHO%20PINTO%2c%20rev.LB%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiñones, R. y Senior, A. (Venezuela 2014). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial-Venezuela. UNEFA, Venezuela y Universidad del Zulia, Venezuela - Artículo Tipo 1. Investigación Científica y Tecnológica. Económicas CUC 35 (1): 11-26.
- Real Academia Española (2018). Definición de desigualdad. (En línea). (Consultado el 08 de agosto del 2018). Recuperado en: <http://dle.rae.es/?id=D5yhCb5>
- Sánchez, A., Hernández, M. y Raya, E. (2016). Desigualdad sociolaboral de las personas con discapacidad. (En línea). (Consultado el 08 de agosto del 2018). Recuperado en: <http://www.fes-sociologia.com/desigualdad-sociolaboral-de-las-personas-con-discapacidad/congress-papers/2929/>
- Segura, J. (2015). Influencia de la deficiente inclusión social de las personas con discapacidad en formación laboral en el área de salud, personas con discapacidad y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Chepen: 2015. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo

social). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Disponible en:
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20OTOY)
[OTOY](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20OTOY)

[A%20JACKELINE%20IVETTE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&i](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20OTOY)
[sAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20OTOY)

Sobrados J. (2018). Informe sobre la discapacidad en el Perú. Recuperado de
[http://www.rbcradio.pe/noticias/1353/cinco-de-cada-100-con-](http://www.rbcradio.pe/noticias/1353/cinco-de-cada-100-con-discapacidad-en-el-peru-son-empleadoras)
[discapacidad-en-el-peru-son-empleadoras.](http://www.rbcradio.pe/noticias/1353/cinco-de-cada-100-con-discapacidad-en-el-peru-son-empleadoras)

Anexo1:Matriz de Consistencia

TITULO: “Desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la asociación de mujeres con discapacidad en la ciudad de Ayacucho, 2018”

AUTOR: Juana Flores Rodríguez

Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel de desigualdad sociolaboral de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, 2018?	- Determinar el nivel de desigualdad sociolaboral percibido por las afiliadas de la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho, Periodo 2018.	La investigación es de tipo descriptivo transversal con un diseño No experimental. Según el manejo de los datos corresponde a un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
P1: ¿Cuál es el nivel de desigualdad, según la dimensión sociales que perciben las afiliadas a la “¿Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la ciudad de Ayacucho, Periodo 2018?	O1: Identificar según la dimensión social, el nivel de desigualdad percibido por las afiliadas de la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la ciudad de Ayacucho, Periodo 2018.	La población de estudio estuvo conformada por 100 mujeres con discapacidad en la Ciudad de Ayacucho, recogida la información durante el periodo 2018. N = 100
P2: ¿Cuál es el nivel de desigualdad, según la dimensión laboral, percibido por las afiliadas a la “¿Asociación de Mujeres con Discapacidad en la ciudad de Ayacucho, Periodo 2018?	O2: Identificar según la dimensión laboral, el nivel de desigualdad percibido por las afiliadas de la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la ciudad de Ayacucho, Periodo 2018.	El tamaño de la muestra se obtuvo a través de la aplicación de la fórmula de muestreo aleatorio simple (MAS), prueba de corrección por finitud y técnica de muestreo estratificado resultando como tamaño muestral fue 26 mujeres con discapacidad motora, 9 con discapacidad visual y 9 con discapacidad auditiva. N = 44

Anexo 2: Cuestionario sobre desigualdad socio laboral

I. INTRODUCCIÓN: Estimada participante el siguiente cuestionario tiene el objetivo de conocer el nivel de desigualdad sociolaboral que perciben de las afiliadas a la “Asociación de Mujeres con Discapacidad” en la Ciudad de Ayacucho. Se agradece por anticipado su colaboración.

II. DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su edad?: años
2. ¿Cuál es su nivel de estudio alcanzado?
() Sin estudios
() Primaria incompleta
() Primaria completa
() Secundaria incompleta
() Secundaria completa
() Superior
3. ¿Cuál es su tipo de discapacidad? () Leve () Moderada () Permanente

III. DESIGUALDAD SOCIOLABORAL

A continuación, se presenta un listado de enunciados, con su respectiva escala de respuestas, marcar sólo una alternativa.

DIMENSION: Desigualdades sociales		No (1)	En parte (2)	Sí (3)
1.	Consideras que las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder a un servicio de salud adecuado			
2.	Los servicios de salud que se reciben del estado no se encuentran adecuadamente implementados para las personas con discapacidad			
3.	Las personas con discapacidad se encuentran en desventaja para acceder a una educación de calidad			
4.	Los servicios educativos que brindan diversas instituciones no consideran las necesidades de las personas con discapacidad			
5.	Existen limitaciones para la participación ciudadana de las personas con discapacidad			
6.	Considera Ud. que se facilitan los medios para la participación de las personas con discapacidad en las actividades de ocio y tiempo libre.			
7.	Las personas con discapacidad tienen un entorno familiar poco favorable			
8.	El apoyo de los familiares de las personas con discapacidad es deficiente			
9.	Las condiciones de vivienda de las personas con discapacidad no son adecuadas			

10.	El estado no brinda apoyo a las personas con discapacidad para la implementación de su vivienda con equipos adecuados			
DIMENSION: Desigualdades laborales				
11.	Existen limitaciones en las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo			
12.	La oferta laboral es limitada para mujeres con algún tipo de discapacidad			
13.	El estado promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad			
14.	Las personas con discapacidad son vulnerables en relación a su estabilidad laboral			
15.	No se brindan acciones laborales adecuadas para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad			
16.	No se desarrollan políticas que busquen mejorar la condición económica de las personas con discapacidad			
17.	Las personas con discapacidad presentan precariedad económica			
18.	Las personas con discapacidad no son remuneradas adecuadamente			
19.	El ingreso económico de las personas con discapacidad es bajo			
20.	Las empresas promueven acciones de capacitación para las personas con discapacidad.			

¡Gracias por su participación!

Anexo 3: Certificado de validación del primer experto



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Camacho Manrique Nora	Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social	Cuestionario sobre desigualdad sociolaboral	Juana Flores Rodríguez

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				95 %
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				95 %
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				95 %
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				95 %
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				95 %
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				94 %
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				96 %
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				95 %

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Lima, 29 de Septiembre del 2018

DNI: 06157191

Teléfono:

99 8750765

Lugar: Lima - Peru

Firma:



Dra. Nora Camacho Manrique
Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Anexo 4: Ficha del instrumento del primer experto



FICHA DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Consideras que las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder a un servicio de salud adecuado	X		X		X		
2	Los servicios de salud que se reciben del estado no se encuentran adecuadamente implementados para las personas con discapacidad	X		X		X		
3	Las personas con discapacidad se encuentran en desventaja para acceder a una educación de calidad	X		X		X		
4	Los servicios educativos que brindan diversas instituciones no consideran las necesidades de las personas con discapacidad	X		X		X		
5	Existen limitaciones para la participación ciudadana de las personas con discapacidad	X		X		X		
6	Considera Ud. que se facilitan los medios para la participación de las personas con discapacidad en las actividades de ocio y tiempo libre.	X		X		X		
7	Las personas con discapacidad tienen un entorno familiar poco favorable	X		X		X		
8	El apoyo de los familiares de las personas con discapacidad es deficiente	X		X		X		
9	Las condiciones de vivienda de las personas con discapacidad no son adecuadas	X		X		X		
10	El estado no brinda apoyo a las personas con discapacidad para la implementación de sus viviendas con equipos adecuados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
11	Existen limitaciones en las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo	X		X		X		
12	La oferta laboral es limitada para mujeres con algún tipo de discapacidad	X		X		X		
13	El estado promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		
14	Las personas con discapacidad son vulnerables en relación a su estabilidad laboral	X		X		X		
15	No se brindan acciones laborales adecuadas para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		
16	No se desarrollan políticas que busquen mejorar condición económica de las personas con discapacidad	X		X		X		
17	Las personas con discapacidad presentan precariedad económica	X		X		X		
18	Las personas con discapacidad no son remuneradas adecuadamente	X		X		X		
19	El ingreso económico de las personas con discapacidad es bajo	X		X		X		
20	Las empresas promueven acciones de capacitación para las personas con discapacidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay
suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [☒] **Aplicable después de corregir** [☐] **No aplicable** [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...*Nora Camacho Manrique*.....
DNI: ...*26157191*.....

Lima, 20. de *Setiembre* del 2018.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Nora Camacho Manrique
Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Anexo 5: Certificado de Validación del segundo experto



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Jurado Enriquez, Elizabeth Lizbel	Docente de investigación	Cuestionario sobre desigualdad socio laboral	Juana Flores Rodríguez

5. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
02. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				95%
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				95%
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				95%
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				95%
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				95%
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				95%
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				95%
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				95%

6. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	95%
Lima, 7 de Septiembre del 2018	DNI: 43080539 Teléfono: 982542115
Lugar:	Firma:

Elizabeth Lizbel Jurado Enriquez
 Dra. Elizabeth L. Jurado Enriquez
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 6: Ficha del instrumento del segundo experto.



FICHA DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Consideras que las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder a un servicio de salud adecuado	X		X		X		
2	Los servicios de salud que se reciben del estado no se encuentran adecuadamente implementados para las personas con discapacidad	X		X		X		
3	Las personas con discapacidad se encuentran en desventaja para acceder a una educación de calidad	X		X		X		
4	Los servicios educativos que brindan diversas instituciones no consideran las necesidades de las personas con discapacidad	X		X		X		
5	Existen limitaciones para la participación ciudadana de las personas con discapacidad	X		X		X		
6	Considera Ud. que se facilitan los medios para la participación de las personas con discapacidad en las actividades de ocio y tiempo libre.	X		X		X		
7	Las personas con discapacidad tienen un entorno familiar poco favorable	X		X		X		
8	El apoyo de los familiares de las personas con discapacidad es deficiente	X		X		X		
9	Las condiciones de vivienda de las personas con discapacidad no son adecuadas	X		X		X		
10	El estado no brinda apoyo a las personas con discapacidad para la implementación de equipos que logren una mejor calidad de vida	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen limitaciones en las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo	X		X		X		
12	La oferta laboral es limitada para mujeres con algún tipo de discapacidad	X		X		X		
13	El estado promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		
14	Las personas con discapacidad son vulnerables en relación a su estabilidad laboral	X		X		X		
15	No se brindan acciones laborales adecuadas para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		
16	No se desarrollan políticas que busquen mejorar condición económica de las personas con discapacidad	X		X		X		

17	Las personas con discapacidad presentan precariedad económica	X		X		X	
18	Las personas con discapacidad no son remuneradas adecuadamente	X		X		X	
19	El ingreso económico de las personas con discapacidad es bajo	X		X		X	
20	Las empresas promueven acciones de capacitación para las personas con discapacidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jurado Enriquez Elizabeth Leigh DNI: 43080539

Lima, 7 de Setiembre del 2018.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.
 Dr. Elizabeth L. Jurado Enriquez
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 7: Certificado de validación del tercer experto



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Prado Lozano, Pedro	Docente de investigación	Cuestionario sobre desigualdad socio laboral	Juana Flores Rodríguez

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				95%
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				95%
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				95%
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				95%
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				95%
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				95%
07. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				95%
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				95%

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		95%	
Lima, 6 de setiembre del...	DNI: 21535126	Teléfono: 956791870	
Lugar:	Firma: <i>Prado</i>		

Dr. Pedro Prado Lozano
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 8: Ficha del instrumento del tercer experto.



FICHA DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Consideras que las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder a un servicio de salud adecuado	X		X		X		
2	Los servicios de salud que se reciben del estado no se encuentran adecuadamente implementados para las personas con discapacidad	X		X		X		
3	Las personas con discapacidad se encuentran en desventaja para acceder a una educación de calidad	X		X		X		
4	Los servicios educativos que brindan diversas instituciones no consideran las necesidades de las personas con discapacidad	X		X		X		
5	Existen limitaciones para la participación ciudadana de las personas con discapacidad	X		X		X		
6	Considera Ud. que se facilitan los medios para la participación de las personas con discapacidad en las actividades de ocio y tiempo libre.	X		X		X		
7	Las personas con discapacidad tienen un entorno familiar poco favorable	X		X		X		
8	El apoyo de los familiares de las personas con discapacidad es deficiente	X		X		X		
9	Las condiciones de vivienda de las personas con discapacidad no son adecuadas	X		X		X		
10	El estado no brinda apoyo a las personas con discapacidad para la implementación de equipos que logren una mejor calidad de vida	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen limitaciones en las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo	X		X		X		
12	La oferta laboral es limitada para mujeres con algún tipo de discapacidad	X		X		X		
13	El estado promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		
14	Las personas con discapacidad son vulnerables en relación a su estabilidad laboral	X		X		X		
15	No se brindan acciones laborales adecuadas para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		
16	No se desarrollan políticas que busquen mejorar condición económica de las personas con discapacidad	X		X		X		

17	Las personas con discapacidad presentan precariedad económica	X		X		X	
18	Las personas con discapacidad no son remuneradas adecuadamente	X		X		X	
19	El ingreso económico de las personas con discapacidad es bajo	X		X		X	
20	Las empresas promueven acciones de capacitación para las personas con discapacidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Prado Lozano Pedro DNI: 21535126

Lima, 6 de Setiembre del 2018.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Pedro Prado Lozano
 INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Carta de presentación para realizar muestra representativa de investigación.



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 14 de setiembre del 2018

Carta N° 2198-2018-DFPTS

Licenciada
VENY ONOFRE PONCE
PRESIDENTA DE LA ASOCIACION DE MUJERES
CON DISCAPACIDAD- AYACUCHO
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Juana FLORES RODRIGUEZ**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 282133910, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,





Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/hzv
Id. 957490

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

Carta de aceptación para realizar muestra representativa de investigación.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES CON DISCAPACIDAD DE AYACUCHO

Dirección: Jr. Moisés Caveró 576 Urb. Las Nazarenas Distrito de Jesús Nazareno

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

Ayacucho, 18 de setiembre del 2018

OFICIO N° 023-2018-OMUDISA.

Señor: **Dr. Ramiro Gómez Salas**
Decano de la Facultad de Psicología y Trabajo Social
Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Presente.-

ASUNTO: Manifiesta aceptación de estudiante para
trabajo de investigación.

Es grato dirigirnos a usted para saludarla cordialmente a nombre de la **Organización de Mujeres con Discapacidad de Ayacucho**, constituido con la finalidad de mejorar la calidad de vida y la plena inserción en la comunidad de las mujeres con discapacidad.

Mediante el presente hacemos de su conocimiento la aceptación a la Señorita **FLORES RODRÍGUEZ, JUANA** estudiante de la carrera profesional de Trabajo social, identificada con código 282133910, quien realizará la muestra representativa de investigación (encuesta) a las afiliadas de nuestra organización el cual dirijo, como parte del trabajo de investigación que viene realizando; esta investigación reflejará la desigualdad socio laboral en que se encuentra las mujeres con discapacidad de la ciudad de Ayacucho, que también servirá a la organización para tomar estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de las afiliadas y otras asociaciones, y a la estudiante obtener el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social bajo la modalidad de Suficiencia Profesional.

Aprovechamos la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y alta estima.

Atentamente,

c.c.
Archivo

ORGANIZACIÓN DE MUJERES
CON DISCAPACIDAD DE AYACUCHO
Yenny Onofre Ponce
YENNY ONOFRE PONCE
PRESIDENTA

Anexo 10. Constancia de Practicas Pre-profesionales I.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Unidad de Recursos Humanos

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.

CERTIFICADO:

La señorita **JUANA FLORES RODRIGUEZ**, Identificada con DNI N° 28213391, alumna de la Universidad Privada "**Inca Garcilaso De La Vega**" de Ayacucho, de la Carrera Profesional de **Trabajo Social**, ha realizado sus prácticas pre profesionales en nuestra institución **Municipalidad Provincial de Huamanga**, adscrito al **Área de OMAPEC de la Subgerencia de Derechos de las Poblaciones Vulnerables e Inclusión Social**, realizando las funciones de practicante a partir del 27 de marzo al 14 de julio de 2017, acumulando un total de 65 días y 451 horas de práctica

Durante el desarrollo de las prácticas ha demostrado capacidad, iniciativa y responsabilidad en el cumplimiento de las acciones encomendadas.

Se expide el presente documento, a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 09 de noviembre de 2017.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos
Econ. Juan Wilmer Palomino Gutiérrez
Jefe

Constancia de Practicas Pre-profesionales II.



Municipalidad de
Pueblo Libre
¡Decidimos juntos!

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE
GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO FAMILIA DEMUNA.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"


CERTIFICADO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES:

Que, por medio del presente documento se Certifica que la señorita, **JUANA FLORES RODRIGUEZ**, identificada con DNI N° 28213391, alumna de la Universidad Privada "Inca Garcilaso De la Vega", de la Carrera Profesional de **TRABAJO SOCIAL**, ha realizado sus Prácticas Pre-Profesionales CAMPO II - X ciclo, en los programas de la Defensoría del Niño Niña y Adolescente (DEMUNA) y la Oficina Municipal de Atención a las Personas Con Discapacidad (OMAPED) de la **Gerencia de Desarrollo Humano Familia – DEMUNA**, durante el periodo desde el 01 Setiembre hasta el 14 Diciembre del 2017, acumulando un total de 486 horas de práctica.

Durante el desarrollo de las prácticas ha demostrado capacidad, eficiencia, responsabilidad en el cumplimiento de las acciones encomendadas.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Pueblo Libre, 14 de diciembre de 2017


MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE
Gerencia de Desarrollo Humano
Familia y DEMUNA
Ricardo R. Pérez Castro
Gerente


Juan Herman Hurtado Castillo
ABOGADO
C.A.L. 70007

Anexo 11: Fotografías de la muestra



Oficina municipal de atención a las personas con discapacidad del distrito de Pueblo Libre – Lima



Encuesta realizada a las personas con discapacidad visual



Encuesta realizada a las personas con discapacidad motora



Encuesta realizada a las personas con discapacidad auditiva



Personas con discapacidad intelectual (Sindrome de Down)



Asamblea general de la asociación de mujeres con discapacidad de la ciudad de Huamanga - Ayacucho



Anexo 12: Reporte Plagiarism Checker



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: jueves, noviembre 29, 2018

Statistics: 4440 words Plagiarized / 19535 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL Trabajo de Suficiencia Profesional Desigualdad socio laboral de las afiliadas a la "Asociación de Mujeres con Discapacidad" en la Ciudad de Ayacucho, 2018 Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social Presentado por: Autor: Bachiller Juana Flores Rodríguez Buenas tardes, Dr.

Pedro: Remito adjunto al presente correo, mi trabajo de investigación (Tesis) y el reporte de antiplagio con un resultado del 29% de plagio, a fin de solicitarle la reducción del Lima – Perú 2018 Dedicatoria: A Dios. Por su amor incondicional y haberme permitido llegar hasta aquí, para lograr con éxito mis objetivos. A mi madre Zenaida. Por haberme dado la vida, por todo tu amor, por tu tenacidad y ser mi fortaleza en cada etapa de mi vida. A mi familia.

Por estar siempre dispuestos para apoyarme, por sus sabias palabras, por su compañía, y por todo su amor. Agradecimiento: Agradezco a mis padres que fueron ejemplo de vida, de superación y de admiración que motivaron a continuar lo que quiero lograr para mi vida futura. Agradezco a todos los que hicieron Posibles la culminación de mi carrera.

PRESENTACIÓN Señores miembros del jurado: Cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la