

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL
EN ADULTOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE LA
ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DEL
DISTRITO DE CHOTA, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA

Bach. Enf. Campos Herrera, Mary Elizabeth

ASESORA

Dra. Holmos Flores, Erlinda

CHOTA – PERÚ

2020

COMITÉ CIENTÍFICO



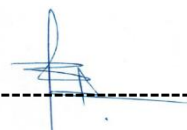
Dra. Erlinda Holmos Flores
Asesora



Dr. José Ander Asenjo Alarcón
Presidente del Comité Científico



Dr. Richard Williams Hernández Fiestas
Miembro del Comité Científico



Mg. Edwin Barboza Estela Miembro del
Comité Científico

Agradecimientos

Estos primeros renglones están dirigidos para agradecer a Dios por darme la vida y lograr cosas que no imaginé y por ser esa fuerza divina que a pesar de las adversidades me da el impulso para continuar.

A mis padres Ofelia Herrera Bautista y Juan Campos Benavides, quienes me incitaron día a día a seguir adelante, por su apoyo absoluto a lo largo de la formación universitaria para formarme como enfermera y cumplir esta meta tan anhelada.

Al Dr. Ander Asenjo, por contribuir con sus conocimientos y paciencia en el proceso y culminación de esta investigación.

A la asesora Dra. Erlinda Holmos Flores por ayudar y fortalecer con sus opiniones en la investigación.

A todas las personas que participaron, por su amabilidad y tiempo, porque sin ellas no hubiera sido posible concluir la investigación.

A:

Todas las personas con discapacidad que no reciben un trato digno por la sociedad a pesar de los derechos fundamentales del ser humano.

Mi madre por ser el pilar fundamental de la familia y ejemplo de mujer, quien me enseñó que con perseverancia se logra lo propuesto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	Vii
ABSTRACT	Viii
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del estudio	5
2.2. Bases conceptuales	6
2.3. Definición de términos básicos	14
CAPÍTULO III	15
MARCO METODOLÓGICO	15
3.1. Ámbito de estudio	15
3.2. Diseño de investigación	16
3.3. Muestra y sujetos de estudio	16
3.4. Descripción de la metodología	17
3.5. Interpretación de datos	18
CAPÍTULO IV	19
RESULTADOS	19
4.1. Categoría 01: Experiencias positivas	20
4.2. Categoría 02: Actitudes de afrontamiento	26
CAPÍTULO V	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	51

ÍNDICE DE ABREVIACIONES

CNDH	:	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CIDPD	:	Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEPAL	:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
EEOC	:	Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (por sus siglas en inglés)
INEI	:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
LGPCD	:	Ley General de las Personas con Discapacidad
OMS	:	Organización Mundial de la Salud
OIT	:	Organización Internacional del Trabajo
OMAPED	:	Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad
PCD	:	Personas con Discapacidad

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo general de explorar las experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física, de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota. El estudio de investigación fue de enfoque cualitativo, tipo exploratorio y diseño fenomenológico – empírico. La muestra estuvo conformada por nueve personas, adultas con discapacidad, los cuales participaron respondiendo a un cuestionario semiestructurado de ocho preguntas básicas elaboradas por el investigador. Se procesó la información recogida, generando dos categorías: Experiencias negativas, tiene como subcategorías, Restricciones de trabajo en el sector público, Desprecio y humillación, Acceso a trabajo temporal, Malestar a causa del desempleo, Insatisfacción por el incumplimiento de la Ley para las personas con discapacidad; Actitudes de afrontamiento, tiene como subcategorías, Deseo de un trabajo seguro y estable y Relaciones interpersonales satisfactorias. Resaltando la experiencia de rechazo, desprecio y humillación como la más indeseable y frecuente, debido a la situación de discapacidad. Se logró concluir que las experiencias de discriminación laboral que vivieron las personas con discapacidad fueron negativas.

Palabras clave: Experiencia, discapacidad física, discriminación laboral.

ABSTRACT

This research work was carried out with the general objective of exploring the experiences of employment discrimination in adults with physical disabilities, of the Disability Association of the district of Chota. The research study was of a qualitative approach, exploratory type and phenomenological-empirical design. The sample consisted of nine people, adults with disabilities, who participated by responding to a semi-structured questionnaire of eight basic questions elaborated by the researcher. The information collected was processed, generating two categories: Negative experiences, its subcategories, Work restrictions in the public sector, Contempt and humiliation, Access to temporary work, Discomfort due to unemployment, Dissatisfaction due to non-compliance with the Law for people with disabilities; Coping attitudes, has as subcategories, Desire for a safe and stable job and Satisfactory interpersonal relationships. Highlighting the experience of rejection, contempt and humiliation as the most undesirable and frequent, due to the situation of disability. It was concluded that the experiences of employment discrimination that people with disabilities lived were negative.

Keywords: Experience, physical disability, employment discrimination.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La experiencia es aquella relación que establece el ser humano con el medio ambiente, las personas y el contexto, tienen un carácter transformador, entre el individuo, el medio y también en el sentido temporal, porque toda experiencia recoge hechos de impacto que sucedieron en el pasado y de alguna manera modifica la actualidad. Las experiencias suelen ser subjetivas, tanto que cada individuo tiene las propias, que las sufren y las padecen, por ello, nadie puede aprender de las experiencias de otro [1].

En tanto, en la actualidad la discriminación es uno de los principales males que aqueja a la sociedad global. Se trata de un fenómeno histórico que ha trascendido en el tiempo, apuntando a los sectores con mayor vulnerabilidad social como las personas con discapacidad (PCD), promoviendo la falta de oportunidades, en diferentes campos como el ámbito laboral tanto público o privado que excluye disfrutar de oportunidades económicas y sociales [2].

Por otro lado, la discapacidad física es toda limitación para realizar una actividad en forma normal o dentro del margen que se considera normal para cualquier persona, y si bien es cierto presentan dificultades para poder movilizarse o desarrollarse en la sociedad con plena normalidad, esto no es impedimento, para poder incluirse en la sociedad, desarrollarse profesionalmente, desenvolverse laboralmente, o lograr lo que se propone [3].

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) aproximadamente más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, representando el 15% de toda la población en el mundo. Según afirma la OMS hay diferentes factores, como el aumento permanente de la población y la ampliación de la esperanza de vida, conllevan a que la población con discapacidad también aumente, pese a lo cual, continúa siendo una de las realidades con baja importancia o menos visibilidad para las políticas públicas [4].

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que en el mundo las personas con discapacidad con frecuencia sufren situaciones de pobreza y desempleo. Además, aproximadamente el 80% de todas estas personas viven en países que están en proceso de desarrollo y no cuentan con servicios básicos que se requiere. En el mundo las personas con discapacidad registran grandes tasas de desempleo y muchos se encuentran subempleados [5].

En Latinoamérica según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) aproximadamente el 12% de la población de América Latina y el Caribe tiene alguna discapacidad, lo que representa 70 millones de personas, de las cuales solo el 30% tienen acceso a un empleo, siendo las mujeres un 20% las que trabajan y los varones 53%. Las situaciones de trabajo de las PCD son pésimas en comparación con de las personas sin discapacidad, con empleos precarios y salarios monetarios inferiores, de esta manera, están vulnerables a encontrarse en situaciones de pobreza y miseria [6].

Según el Instituto nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), el Perú no es ajeno a esta realidad y problemática mundial respecto a la discapacidad, siendo que el 10,4% de la población nacional posee alguna discapacidad y dentro de esta el 57% son mujeres y el 43% restante son varones; es decir por cada diez personas peruanas existe una persona con alguna discapacidad [7]. En tal sentido, el acceso al trabajo para las PCD, tiene un significado mucho más grande que tan solo la generación de recursos para el hogar, el pertenecer al mundo laboral genera participación social, de este modo el trabajo juega un rol fundamental en la inclusión social, ya que se presenta un mecanismo de desarrollo de la personalidad [2].

El desempleo en las PCD tiene mayor impacto que en las no discapacitadas, el trabajo hace que se integren a la sociedad y no se sientan discriminados, esto afecta más emocionalmente que económicamente; los sentimientos muchas veces son de cólera y desesperanza, en algunos casos estos sentimientos conllevan a la depresión. El trabajo independiente en las PCD es común por la falta de trabajo institucional permanente, esto les permite buscar o empezar un trabajo de acuerdo a sus capacidades. Actualmente, en el distrito de Chota, se viene vulnerando el

derecho de acceso al trabajo de las PCD, evidenciándose gran parte en el desempleo que padecen las PCD.

En este contexto, en la presente investigación se planteó la pregunta ¿Cuáles son las experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física, de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota,2017?

En el trabajo de investigación se planteó los objetivos: Objetivo general, Explorar las experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota, 2017; objetivos específicos: Comprender las experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física y entender las actitudes de afrontamiento que se generan en los individuos ante la discriminación.

Los objetivos planteados en la investigación permitieron explorar las experiencias adquiridas por los discapacitados de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota en el medio laboral, que fueron experiencias negativas y también actitudes de afrontamiento, resaltando la experiencia de rechazo, desprecio o humillación como la más indeseable y frecuente, debido a la situación de discapacidad.

En ese sentido, la presente investigación se justificó, porque las PCD física son excluidas de la sociedad, además son víctimas frecuentes de múltiples y agravadas formas de discriminación. Esta investigación brinda un aporte teórico científico, expone a la población en general las experiencias de discriminación que padecen las PCD en el ámbito laboral y las actitudes que muestran ante los actos de discriminación laboral. Además, los resultados en esta investigación sirven para que la población conozca los actos discriminatorios laborales a los que están expuestos las PCD en Chota, de tal modo, que logre sensibilizar a los pobladores en beneficio de las PCD.

La investigación está conformada por cinco capítulos; Capítulo I Introducción, donde se da a conocer los aspectos sintetizados de la investigación; Capítulo II Marco Teórico, en el cual se presenta las bases teóricas y conceptuales de la investigación; Capítulo III Marco Metodológico, en esta sección se describe los

métodos y materiales utilizados en el estudio; Capítulo IV Resultados, presenta la información procesada de los participantes de forma organizada mediante categorías y subcategorías; Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones, se da respuesta a los objetivos y propósito investigativo, adicionalmente se prescriben las Referencias Bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Reyes D. & Rubio J. (Chile, 2014) realizaron el trabajo de investigación: “Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual”, tuvieron como objetivo describir la inserción laboral que han tenido los miembros del sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro. Estudio cualitativo, tipo descriptivo, transversal. La muestra estuvo conformada por 60 personas con discapacidad visual. Los resultados que obtuvieron fueron distribuidos en cuatro categorías: influencia del nivel educacional en la inserción laboral, ambiente humano laboral, sueldo de los entrevistados e infraestructura. Concluyeron que las experiencias de inserción laboral que han tenido los miembros del sindicato, han sido escasas, siendo la mayoría de ellos trabajadores ambulantes durante toda su vida laboral, por ende, la experiencia se limita al empleo informal, esta forma de trabajo tiene menos beneficios, sus ganancias dependen de cuanto vendan a diario y este fenómeno es muy variable [2].

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Bases teóricas

Modelo social de discapacidad de Palacios A (2008)

Palacios menciona que las causas de la discapacidad no son de origen religioso ni científico, por lo contrario, son solamente sociales. Las PCD pueden aportar a las necesidades de la comuna en semejante o mayor magnitud que las personas que no poseen discapacidad, pero siempre desde la valoración y respeto de su condición de persona [8].

Este modelo social guarda relación con la asunción de varios valores intrínsecos a los derechos humanos y desea desarrollar el respeto por la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, facilitando la inclusión social y afirmándose sobre la base de los principios como: vida independiente, no a la discriminación, acceso universal, normalización

del entorno, participación, entre otros. También se dirige hacia la autonomía de la PCD para decidir sobre su propia vida, por ello se centra en la eliminación de barreras y tener igualdad de oportunidades [8].

Este modelo también demanda otra dirección en el diseño e implementación de políticas. Si se considera que las causas que dan origen a la discapacidad son sociales, las soluciones no deben apuntarse individualmente a la persona afectada, por lo contrario, deben estar dirigidas hacia la sociedad, una sociedad diseñada para hacer frente a las necesidades universales [8].

Partiendo de lo señalado, se extrae que la vida de una PCD tiene el mismo sentido y valor que la vida de una persona sin discapacidad. Se relaciona con este trabajo investigativo porque las experiencias de discriminación laboral hacia las PCD arriba de la sociedad y es ahí donde se debe dar la solución; este modelo tiene a las PCD como seres uniformes, defiende sus derechos y señala que la sociedad excluye y limita a este grupo de personas.

2.2.2. Experiencias

A. Definición

La experiencia es la relación o resultado de algo o de un hecho que tuvo lugar en él pero que no es él, después de lo cual cambia a la persona y ya no es el mismo o misma; también es una relación del sujeto con su entorno, de modo que el hecho de impacto también tiene efecto con los otros. La experiencia no se reduce a los acontecimientos, sino a lo que importa y significa para los sujetos [1].

El hecho de haber sentido, conocido o presenciado algún acontecimiento genera experiencia; cuando se tiene habilidad o conocimiento para realizar algo se da por que con anterioridad fue adquirido por situaciones vividas. Son circunstancias y acontecimientos vividos por la persona [9].

La experiencia es un acontecimiento que surge imprevisiblemente, es impenetrable escapa del control, nadie se puede adueñar o controlar, no depende de ningún caso, no necesita preparación, la experiencia va cambiando o alimentando hasta que aparezca otra nueva, determinante, no solo para esto o para aquello sino para todo lo que sea del mismo tipo. La imagen retiene esa peculiar apertura en la que se adquiere la experiencia [10].

B. Tipos de experiencias

a. Experiencias activas

Son aquellas experiencias que suponen ensayar en un sentido de experimento [1].

b. Experiencias pasivas

Son aquellas experiencias que suponen el sufrir y el padecer, implica que la noción de experiencia se relaciona con lo afectos y las emociones [1].

C. Característica de la experiencia

Según Guzmán C, et al. (2015), las experiencias poseen las siguientes características [1]:

- ✓ No se reduce al conocimiento, sino a lo importante que es.
- ✓ Constituye a la totalidad la relación del individuo y el medio.
- ✓ Se construyen del interjuego frecuente entre lo práctico, intelectual y lo afectivo.
- ✓ Toda experiencia recoge un hecho o situación pasada para modificar de algún modo la calidad de lo que vendrá.
- ✓ Cada quien tiene la propia por ello es subjetiva.
- ✓ Forma y trasforma personas.

- ✓ Son fortuitas, inesperadas y fugaces y cargadas de incertidumbre.
- ✓ Llegan a ser significativas cuando se construyen a partir de las mismas [1].

2.2.3. Discapacidad física

A. Definición

Es aquella situación o estado en que se da una anomalía orgánica en el aparato locomotor o en el sistema nervioso. Entre las personas que son perjudicadas por este tipo de discapacidad están las que tienen parálisis de alguna extremidad ya sea inferior o superior, hemiplejía, paraplejía o tetraplejía, amputación de miembros inferiores o superiores, trastornos en la coordinación de movimientos y trastornos del tono muscular. También está incluido las alteraciones de ausencia congénita de miembros, deformidades graves de la columna vertebral, alteraciones del sistema osteomioarticular, enanismo, alteraciones mal formativas severas, etc. [11].

También se define como la dificultad que tienen algunas personas para desarrollar actividades propias de la vida cotidiana, que nacen como efecto de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes sitios, espacios y actividades que ejecutan las personas con normalidad, y las barreras presentes en el contexto que se desenvuelven la persona [12].

B. Causas

Existen múltiples condiciones que conllevan a ser una PCD física, se relaciona con lo biológico, sociocultural, el medio físico y social. Entre las causas sanitarias se asumen los defectos congénitos, las enfermedades crónicas, longevidad, tumores malignos, malnutrición, enfermedades infecciosas, parasitarias y problemas con el feto y el período perinatal. En las causas ambientales está presente la

contaminación ambiental y el efecto ante la salud, como el uso irracional de los plaguicidas, drogadicción, alcoholismo, la falta de prevención de la violencia, los accidentes laborales, accidentes de tránsito, conflictos armados que causan traumas psicológicos y emocionales [13].

C. Clasificación de la discapacidad física

Para clasificar la discapacidad física suele tenerse en cuenta las siguientes [14]:

a. Discapacidad física motriz

- ✓ Secuelas de poliomielitis
- ✓ Lesión medular
- ✓ Amputación
- ✓ Espina bífida
- ✓ Miopatías
- ✓ Escoliosis
- ✓ Malformaciones congénitas
- ✓ Malformaciones congénitas
- ✓ Parálisis cerebral o EMOC (Enfermedad Motora de Origen Central)
- ✓ Accidente cerebro vascular

b. Discapacidad física por enfermedad

- ✓ Asma infantil
- ✓ Epilepsia
- ✓ Dolor crónico
- ✓ Enfermedad renal
- ✓ Plurideficiencias
- ✓ Secuelas de hospitalización e inmovilización

D. Principales tipos de discapacidad física

a. Monoplejía

Es frecuentemente producida por daños en el nervio que inerva la zona en cuestión provocando parálisis de una extremidad [15].

b. Paraplejía

Incapacidad o parálisis del movimiento de la mitad inferior del cuerpo, provocado por la lesión medular en la zona dorsal. Se pierde la capacidad de caminar [15].

c. Tetraplejía

Es la pérdida total o parcial del movimiento de las extremidades inferiores y de las extremidades superiores, debido a una lesión medular cervical [15].

El efecto de la lesión será mayor o menor de acuerdo a la afectación en las vértebras más cercanas al cráneo. Incluso, puede llegar a utilizar ventilador artificial para mantener la respiración del paciente [15].

d. Hemiplejía

Es la alteración en el sistema nervioso que produce la parte contralateral a la dañada, provocada por accidentes cerebrovasculares o traumatismos craneoencefálicos [15].

e. Espina bífida

Es producida durante la formación del feto (malformación congénita), donde el tubo neural y la columna vertebral no se cierran por completo, provocando daños en los nervios y la medula que dificulta el movimiento [15].

f. Distrofia muscular

Se trata de un tipo de discapacidad física más frecuente, donde el tono del músculo es débil que va perdiendo tejido con el tiempo, haciendo difícil el movimiento [15].

g. Parálisis cerebral

Es una condición médico crónica, durante el desarrollo cerebral del feto o niño, que produce arduos efectos en la motricidad como lentitud de movimientos, rigidez, agitación, convulsiones e incluso una parálisis completa de musculatura voluntaria [15].

h. Amputación

La pérdida de extremidades o partes del cuerpo pueden provocar una discapacidad física al limitar el funcionamiento habitual de la persona [15].

2.2.4. Discriminación

A. Definición

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en su artículo “La discriminación y el derecho a la no discriminación”, lo describe como un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, de este modo, los individuos que discriminan dan un trato distinto a las personas que son iguales y gozan de los mismos derechos [16].

B. Discriminación laboral

Define la discriminación laboral como toda forma de diferenciación por cualquiera de los posibles factores de distinción como son la edad, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se producen en el ámbito del empleo, público o privado, que priva de los derechos sociales, o como un proceso que excluye del disfrute de las oportunidades económicas y sociales [17].

C. Discriminación laboral por discapacidad

La discriminación laboral por discapacidad según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), ocurre cuando el empleador trata a un empleado o solicitante de empleo de manera diferente o menos favorable por sus limitaciones físicas,

características o por la discapacidad que padece, se da porque la sociedad no tiene conocimiento suficiente sobre la situación, impidiendo que puedan gozar de sus derechos y tener una vida plena [1].

D. Causa de la discriminación por discapacidad.

Para que se origine o exista la discriminación por discapacidad son muchos los factores que conllevan a este tipo de actos, muchas veces comienzan en la familia, a través de la formación de estereotipos y prejuicios [18].

Los estereotipos que se crean hacia las PCD comúnmente no son aceptados, se basan en características, cualidades y habilidades definitivas hacia las PCD, que produce ideas ilógicas, referidas muchas de ellas a la incapacidad de estas personas en el desenvolvimiento de actividades que personas normales realizan. En tanto, los prejuicios son otro factor que se forman al juzgar con antelación, emitiendo una opinión o juicio ante una PCD que generalmente no se conoce, estos juicios suelen ser por las características superficiales, considerando lo diferente como malo, inaceptable o inadecuado [18].

Por consiguiente, los patrones socioculturales han ocasionado numerosas veces actos de discriminación hacia PCD, estos patrones tradicionales son repetidos y enseñados, tanto en el medio familiar como el entorno social, ya que a partir de las interacciones se empieza a seleccionar a las personas de su entorno mediante sus criterios [18].

Por ello, los resultados de todos estos prejuicios y estereotipos por la sociedad, son el miedo, el temor, el rechazo y la falta de respeto, estos problemas que se generan acarrear a la intolerancia. Cuando hay intolerancia no se puede vivir en armonía dentro de los distintos grupos y personas, haciendo la vida más difícil para las PCD a las

que se llaman diferentes por los estándares de lo que supuestamente está bien o es normal [18].

E. Marco legal de los derechos e inclusión laboral de las personas con discapacidad

Los derechos humanos protegen y promueven los derechos de todas las personas, lo que hace la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD), no es crear nuevos derechos humanos, sino fortalecer las obligaciones jurídicas de los estados, de velar y respetar por hacer cumplir todos los derechos humanos para las PCD [19]. En lo que concierne trabajo y empleo se estipula en su artículo 27 donde los Estados de Partes reconocen el derecho de las PCD a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad [20].

En el ámbito nacional la Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973 (LGPCD) en conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú; tiene como finalidad establecer el marco legal para promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad de los derechos de las PCD, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y afectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica [21].

2.3. Definición de términos básicos

- a. Experiencia.** Se define como aquel hecho de haber sentido, conocido, presenciado y adquirido conocimiento de la vida, por las circunstancias o situaciones vividas, en el proceso de la acción recíproca entre el hombre y el mundo exterior [1].

- b. Discapacidad:** Refleja las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista de rendimiento funcional y de la actividad de la persona; las discapacidades representan trastornos a nivel de persona [22].

- c. Discriminación Laboral:** se da por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de libertad de trabajo y derecho al mismo con tratos de inferioridad y desprecio [23].

Capítulo III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ámbito de estudio

El trabajo de investigación se ejecutó en el distrito de Chota, provincia de Chota, departamento de Cajamarca.

El distrito de Chota es uno de los 19 distritos y es la capital provincial, con una extensión territorial de 261,75 Km², se sitúa en la meseta de Acunta a 2,388 msnm, a 219 Km al este de la ciudad de Chiclayo y a 150 Km al norte de la ciudad de Cajamarca. Los límites de la provincia se encuentran por el norte con la provincia de Cutervo, por el sur con las provincias de Santa Cruz, Hualgayoc y Celendín, por el este con Utcubamba y Luya provincias del departamento de Amazonas y por el oeste con provincias de Chiclayo y Ferreñafe [24].

La institución en la cual se realizó el trabajo investigativo fue en la Asociación de Discapacitados, localizada en el jirón Adriano Novoa, número 736 de la ciudad de Chota; que tiene como prioridad velar por los intereses de todas las personas con algún tipo de discapacidad del distrito de Chota, posee aproximadamente un promedio de 500 integrantes [25]. El escenario de estudios para la recolección de información se realizó en el domicilio o centros de trabajo de las PCD que forman parte de la asociación. La entrevista se hizo en horario diurno en ambientes con buena iluminación y sin distractores, en condiciones favorables para las PCD.

3.2. Diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cualitativo, exploratorio y diseño fenomenológico - empírico. El propósito de este enfoque fue examinar, explorar y comprender las experiencias de cada individuo, penetrando en sus criterios e interpretaciones, por eso, se estudió de acuerdo a la percepción de las PCD las experiencias de discriminación laboral que tuvieron en diversas ocasiones [26].

Estudio exploratorio porque buscó explorar temas no estudiados, relativamente desconocidos en la región de Cajamarca; fenomenológico porque procura entender las experiencias de las personas ante un fenómeno y descubrir los elementos que tienen en común de dichas experiencias; empírico porque está dirigida en describir las experiencias vividas de los participantes [26].

3.3. Muestra y sujetos de estudio

La muestra estuvo conformada por nueve PCD física de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota, pertenecientes a la zona urbana y zona rural. Se empleó el muestreo por oportunidad y conveniencia de la investigadora, para ello, se conformó la muestra teniendo en cuenta los criterios de inclusión como ser integrante de la asociación, con edades entre 20 y 59 años, voluntarios que estuvieron de acuerdo en colaborar con la investigación, a los cuales se les entrevistó en sus hogares y lugar de trabajo.

La muestra se determinó de acuerdo a las necesidades de la información, por ello se empleó la técnica de la saturación de la información, generándose cuando la información recopilada no aporta algo nuevo y diferente a las demás entrevistas, es decir las respuestas se repiten y son similares a los demás participantes [27].

Criterios de inclusión:

- ✓ Adultos con discapacidad física edades entre 20 a 59 años
- ✓ Adultos con discapacidad física adquirida a lo largo de su vida.
- ✓ Adultos con discapacidad física que sufrieron discriminación laboral.
- ✓ Adultos con discapacidad física que desearon participar voluntariamente.
- ✓ Adultos con discapacidad física que habitaban en Chota.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personas con otros tipos de discapacidad.
- ✓ Personas con dificultad para comunicarse (trastornos de lenguaje, trastornos auditivos).

- ✓ Adultos discapacitados, que la investigadora no pudo acceder a entrevistarlos por motivos de distancia o no se les encontró en su vivienda.

3.4. Descripción de la metodología

3.4.1. Métodos

Las técnicas empleadas para la recolección de información en la presente investigación fueron la observación científica y la entrevista.

La estrategia empleada para la recogida de información fue la entrevista presencial abierta a profundidad, es decir se obtuvo la información mediante el diálogo siguiendo las preguntas estructuras del cuestionario; con ayuda de la observación científica se pudo identificar sentimientos, conductas, facies, efusiones que solo con la vista se pueden distinguir [28].

Para el procedimiento de recolección de datos se solicitó al encargado de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota permiso y la lista de integrantes de la asociación, se clasifico a las personas de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, luego se optó por visitar a los participantes a sus viviendas o lugares de trabajo, se explicó el propósito de la investigación, al mismo tiempo se entregó la carta de invitación (anexo 1) y se hizo firmar el consentimiento informado (anexo 2) a las personas que aceptaron de manera voluntaria participar en la investigación, por último, se procedió con la entrevista.

La entrevista se realizó previa coordinación con los participantes, determinando la fecha, hora y lugar disponibles. Como era una entrevista abierta, el tiempo que duraba, era en promedio de una hora. La mayoría de las entrevistas se realizó en sus viviendas y algunas en sus lugares de trabajos como tiendas y talleres.

3.4.2. Materiales

Se empleó el cuestionario semiestructurado (anexo 03), compuesto por ocho preguntas básicas elaboradas por la investigadora, que ayudaron a recolectar información específica referida a la discriminación laboral que sufrieron las PCD física. Estas preguntas se formularon en base a un cuestionario de otra investigación parecida. Para evidenciar la comprensión de las preguntas planteadas en el cuestionario se optó por aplicar el cuestionario a un grupo de cuatro personas que también pertenecían a la asociación con características similares a las unidades de estudio, se evidenció que el cuestionario tenía falencias porque no era comprendido y se optó por replantear algunas preguntas, de tal manera que fueron entendidas por los sujetos de estudio y reunía la información de acorde a los objetivos.

Los recursos empleados para la presente investigación fueron:

- ✓ Los recursos materiales empleados fueron cámara digital, celular y bitácora, que sirvieron para guardar información objetiva y subjetiva.
- ✓ Los recursos humanos fueron, la responsable de la investigación y las personas que participaron voluntariamente.
- ✓ La investigación fue autofinanciada.

3.5. Interpretación de datos

La información recolectada de los participantes , se transcribió a un procesador de textos minuciosamente, primero se empleó el programa Excel 2016 en el cual se transcribió cada uno de los discursos hechos por los sujetos de estudio, posteriormente se creó una Unidad Hermenéutica en el software Atlas ti versión 7.5, del cual surgió códigos de las respuestas de los participantes, los códigos se agruparon por su similitud en familias para luego crear una red semántica que dieron lugar a dos categorías y siete subcategorías.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

De todo el proceso de interpretación y análisis de la información ofrecida por los participantes, se obtuvieron dos categorías y siete subcategorías, donde se describen las experiencias de nueve personas adultas, pertenecientes a la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota, en situación de búsqueda de trabajo. Los participantes fueron siete adultos varones y dos mujeres, todos ellos residentes en el distrito de Chota. Según sus propias palabras, mensajes, experiencias vividas cuando buscaban trabajo, se ha podido organizar los discursos en las siguientes categorías y subcategorías:

4.1. Categoría 1: Experiencias negativas

Subcategoría 01: Restricciones para el acceso a trabajo formal

Subcategoría 02: Desprecio y humillación

Subcategoría 03: Acceso a trabajo temporal

Subcategoría 04: Malestar a causa del desempleo

Subcategoría 05: Insatisfacción por el incumplimiento de la Ley para las PCD

4.2. Categoría 2: Actitudes de afrontamiento

Subcategoría 01: Deseo de un trabajo seguro y estable

Subcategoría 02: Relaciones interpersonales satisfactorias

4.1. Categoría 1: Experiencias negativas

Subcategoría 01: Restricciones para el acceso a trabajo formal

Esta subcategoría se limita a explicar, las pocas oportunidades que tienen las PCD para obtener trabajo formal en diferentes entidades, tanto públicas como privadas; haciendo que se dediquen a otros trabajos por cuenta propia, como vendedores ambulantes, comerciantes, lustradores de calzado, entre otros, porque necesitan tener ingresos económicos.

Los participantes en sus discursos manifiestan como se dedicaron a diferentes trabajos, para obtener ingresos, así lo indican:

Yo vendo mis caramelitos, eso..... Acá pue, cuando no me dan trabajo salgo a vender mis caramelos. (P1)

Yo vendo mis golosinas, acá todos los días.....aquí cerca al banco y arriba en la calle del 30 de agosto, siempre vendo. (P4)

Aquí pue en la plaza lustrando..... Un tiempito trabajé en la municipalidad después regresé a trabajar aquí como siempre de lustrador. (P2)

En las mañanas vendo el pan caliente. (P8)

A lo expuesto por las personas participantes se puede definir que varios de ellos se dedican a vender en las calles o prestan algún servicio a la población. “Vendedor ambulante” se considera a las personas que venden productos o prestan servicios en espacios públicos, que operan desde puestos fijos como quioscos, o puestos semifijos como carretillas; tal es el caso de las personas que refieren vender caramelos en ciudad de Chota. Según el diario la industria cuando las personas con discapacidad no encuentran oportunidades de trabajo en una empresa optan por ofertar sus productos en la vía pública para generar ingreso y sentirse útiles [29]. A parte de dedicarse al comercio

ambulatorio, también se dedican a otros trabajos y lo señalan de la siguiente manera:

Aquí como comerciante. (P5)

Acá en el campo todos los días en la chacra también vendo mi pan...Yo así de jornalero..... Después de las 10 arriba lampeo, piqueo, rajo leña. (P8)

En la electricidad, rebobinado, acá en mi taller. (P7)

Yo acá en mi casa soy carpintero, hago obritas como distraer. (P9)

Como se puede observar las respuestas de los participantes todos son trabajadores de forma independiente. Los trabajadores independientes son definidos como aquellos trabajadores cuya remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos. Trabajar de esta manera involucra exigencias como diversos trabajos, pero algunos adquieren mayor intensidad al momento de iniciar, autorregulación, responsabilidad, capacidad de organización, de planificación y de aprendizaje continuo [30]

Las personas que optan por esta forma de trabajo deben conocer el mercado donde se desenvolverán, la competencia, lo importante que es la calidad del producto o el servicio que ofrecerán, las obligaciones legales, la organización empresarial y la disposición permanente de tiempo para “emprender”, entre otras cosas, también implica creer en las propias fuerzas y casi siempre poseer buenas dosis de optimismo [31].

Algunos de los motivos para que las PCD adopten esta forma de trabajo podría ser que distintos países incluyendo el Perú, incluso entre algunos de los países más avanzados, no existe una estructura que se ocupe de promover la integración de las PCD en el empleo, y en los países que tienen estructuras o modelos sumamente válidos y llevan diversos años funcionando, no se aplica de forma correcta, pero los servicios de empleo en la mayor parte no se han incorporado todavía a los respectivos sistemas nacionales de sistema a los discapacitados [31]

Comparando con la investigación realizada en Chile por Reyes y Rubio en 2014 en PCD visual, los investigadores llegaron a la conclusión que las experiencias de inserción laboral que tuvieron las personas fueron escasas durante toda su vida laboral y que la mayoría se dedicaban de manera ambulante e independiente a vender productos en el centro de la ciudad de Santiago [2]. Estos acontecimientos se asemejan a las experiencias que también vivieron algunos participantes en el distrito de Chota, manifestando que tienen trabajos independientes como vendedores ambulantes de caramelos, lustradores, mientras otros se dedicaban a oficios en sus respectivos hogares.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el 2018 señala que ocho de cada diez personas con discapacidad en el Perú no participan en el mercado laboral, esto constituye el 77% del total de la población con discapacidad; para disminuir estos porcentajes el Sistema de Naciones Unidas y el Estado Peruano propuso crear un modelo de gestión para promover el derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad a través de los gobiernos locales [32]. Estos datos no son ajenos en la población en estudio de esta investigación en donde se evidencia la falta de inserción laboral de los discapacitados a instituciones estatales y privadas generando la búsqueda imperiosa de trabajo la cual termina siendo independiente.

En este contexto, el trabajo es de gran importancia para las personas y aún más para las PCD que por su condición principalmente económica buscan un trabajo estable donde les permita garantizar la sostenibilidad de sus familiares, y ante la falta de trabajo, se opta por buscar múltiples fuentes de ingresos; en el caso de los vendedores ambulantes, numerosas veces tiene que lidiar con el clima, la competencia, los robos, la infraestructura, entre otros problemas que los exponen a ser vulnerables y a tener menos ingresos. Para las personas que tienen un oficio como en algunos casos que se dedican a la mecánica, carpintería, entre otros, donde se sentían más cómodos, pero no con ingresos suficientes.

4.1. Categoría 1: Experiencias negativas

Subcategoría 02: Desprecio y humillación

Esta subcategoría manifiesta la falta de consideración y el mal trato que tienen los contratistas con los adultos discapacitados cuando acuden a requerir un puesto de trabajo, además de no adquirir trabajo, pasan por momentos bochornosos que hieren su personalidad.

El desprecio es un juicio negativo hacia alguien o algo, también incluye una crítica mordaz, que en diversas ocasiones es malintencionada y sin causa sólida que defienda o respalde; no es una simple opinión, sino que involucra desaire, desdén y ofensa hacia el otro. Se considera como falta de respeto, aversión, implicando humillación y negación, poniendo en duda su capacidad e integridad moral [33]. A continuación, los participantes relatan sus experiencias de desprecio:

Es difícil que te den trabajo cuando tienes discapacidad. (P5)

donde pedimos trabajo a veces hay o tienen preferencias.....Acá hay tanta desigualdad, acá en Chota y en el país, tanta desigualdad tremenda. (P3)

A veces no nos ven igual ya es muy difícil. (P9)

La marginación laboral se percibe como un trato de inferioridad e injusticia hacia las personas, que, por motivos ajenos a su capacidad dentro del contexto de la libertad de trabajo y derecho del mismo, ocurre comúnmente antes de que se encuentre trabajo, durante el trabajo, o completando al completar el trabajo, se trasmite por parte del contratista y por los compañeros de trabajo. Las PCD son uno de los grupos más afectados sufriendo diferentes tipos de situaciones discriminatorias cuando quieren integrarse al mercado laboral, tanto como por conseguir un empleo como en su formación profesional, en conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del

puesto de trabajo, en la consideración de género y aspectos atribuidos [34,35]. Las PCD sintieron rechazo, y es así como lo expresan:

Caemos mal también..... Si hay algunos por ahí, sean profesionales o no..... Algunos nos gritan, quítate de acá.....Hay gente ignorante que nos trata mal, son ignorantes a pesar de que son profesionales algunos. (P4)

*Me dicen tu no, esto es para otro, los que lo necesitan, a veces nos tratan mal, ustedes no para que van estar trabajando, dicen, nos insultan. Ya también me da roche ir. Una señorita de servicios públicos me insulto.....
Los de las oficinas no quieren. (P1)*

Es evidente que, en lo habitual, la integridad de las personas se debe de forma subconsciente al reconocimiento o aprobación de los demás. Para las personas que son tratadas moralmente de modo falso, como la ofensa o humillación, indeliberadamente lo relacionan como desprecio, de reconocimiento negado. Por estos conceptos negativos se designa una conducta que daña a los sujetos en la comprensión de sí mismos [36]. También la violencia es parte de este desprecio y los participantes cuentan sus experiencias:

Algunos medios malos, un medio sobradito de Cabracancha había, gritaba, era jodido. Yo sabía ya cómo era, mala persona..... a veces me han pegado con patadas, por envidia, mis animalitos lo acabaron de matar, mi pastito lo acabaron, que pue yo también necesito y le reclamado. (P8)

Como se puede percibir en las expresiones existe violencia. La violencia es el hecho de usar de manera intencional la fuerza o el poder físico, amenazando contra uno mismo o contra otras personas o comunidad, que causa lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo, entre otras situaciones. Es muy frecuente que, a las PCD, con cualquier discapacidad se los maltrate de forma emocional o física, sencillamente porque no cumplen con estándares corporales, de habilidad, entre otros, que supuestamente llamamos normal.

Es bastante común pero no es normal, no debe ser parte de la normalidad en las dinámicas sociales [37].

Relacionado con el trabajo de investigación de Reyes y Rubio, se encuentra en sus diversas categorías de los resultados, la categoría de discriminación laboral, donde refieren que la discriminación está presente en todos lados, los discapacitados son blanco fácil más cuando la sociedad no está preparada para relacionarse con personas distintas, las personas sienten miedo de trabajar con PCD ya que creen que no poseen las mismas facultades intelectuales de trabajo [2].

Otros resultados del estudio realizado en España; que tenía como fin recoger información sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas en diversos ámbitos; fueron que la mayoría de las PCD sufrieron discriminación en algún momento de su vida, y una pequeña parte refirieron sufrir discriminación en reiteradas ocasiones [38]. Estos resultados coinciden con las respuestas de los participantes de este estudio, ya que la mayoría expresó que también sufrieron tratos injustos en diferentes ocasiones.

Según alude la OIT, si bien las formas más obvias de discriminación se han degradado, bastantes perduran en el tiempo y otras adquirieron nuevas formas, o de menos visibilidad, pero no por ello perjudican en menos dimensión; considerando que es puntual desenterrar las prácticas discriminatorias ya que la discriminación suele atrapar a las personas en trabajos con remuneraciones escasas en el ámbito de la economía remunerada, las personas se quedan atrapados en ocupaciones desagradables donde se les niega prestaciones, protección social, formación capital o créditos y salarios dignos. En conclusión, explica que el fracasar en la eliminación de la discriminación laboral contribuye a inmortalizar la pobreza y la marginación [39]

Las personas de Chota y del Perú en general no son ajenos ante este principal suceso negativo, siendo un fenómeno que está estrechamente relacionado a la marginación, la pobreza y la ignorancia, pero no solo estas

prácticas afectan a las poblaciones más vulnerables, sino también en los sectores políticos y económicos más poderosos, a pesar de la evolución y el cambio en el mundo aún perdura en el tiempo esta práctica discriminatoria que afecta y limita a muchas personas, y en especial a las PCD, a pesar de la existencia de leyes y normativas que defienden los derechos, las personas no dejan de actuar con estos actos, el derecho al trabajo es un principal derecho al igual que todos los demás.

4.2. Categoría 1: Experiencias negativas

Subcategoría 03: Acceso a trabajo temporal

Subcategoría definida por las PCD como los trabajos en donde fueron contratados por plazos cortos o de unos cuantos meses, muchos de estos trabajos lo realizaron en la municipalidad.

Los siguientes discursos evidencian esta subcategoría:

En la municipalidad me han pagado S/ 750, pero nos dan al año y medio o dos años nos dan. Yo trabajaba ahí cuidando jardines, pero ahorita no. (P1)

No me rechazaron, esa vez que me fui a pedir trabajo, si me dieron en la municipalidad. (P2)

Me presenté para trabajar en el barrido, me dieron el trabajo medio demorando, en la noche el frio me molestaba, después me fui otra vez y me dijeron dentro de 2 o 3 meses. (P8)

De acuerdo a lo explicado por las PCD, se entiende que fueron contratados por la municipalidad de Chota, esta entidad pública debe promover las buenas prácticas de empleo para las PCD, también según los derechos de las PCD se les debe otorgar el 15% de bonificación sobre el puntaje que ya se obtuvo, cuando un postulante de trabajo es PCD cumple con los requisitos para el cargo y alcanza un puntaje aprobatorio. También las cuotas de empleos de las instituciones públicas están en la obligación a contratar PCD en una escala no menor al 5% de la totalidad del personal de la institución [40].

El empleo temporal, se da cuando la persona contratada para desempeñarse en algún cargo, su periodo de contrato o de trabajo es por un tiempo específico, se incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, como los trabajos ocasionales o de manera estacional y también se incluye en trabajo por días. Este tipo de trabajos temporales tienen una existencia desde siempre en los mercados laborales y sirven a finalidades

determinadas, proporcionando flexibilidad a las empresas para dar respuesta a cambios en las demandas, como reemplazar a trabajadores ausentes o para analizar a trabajadores que fueron contratados recientemente, antes de ofrecerles contratos de manera indefinida [41].

Como antecedentes, para incluir a las PCD en el ámbito laboral, el Perú estuvo trabajando con programas como Revalora Perú y Construyendo Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2010, se proyectó aproximadamente cuatro mil personas con algún tipo de discapacidad para ser beneficiados con brindar capacitación laboral y puestos de trabajos temporales, las labores que realizaban estaban relacionadas en mantener los jardines, pintado de colegios, limpieza de calles y proyectos de servicios en general. En el 2017, en Cuzco el programa “Trabaja Perú” genero más de 2000 empleos para personas pobres, la cual el 75% de los beneficiarios fueron mujeres y PCD. Estos empleos fueron temporales y normalmente duran de tres a cuatro meses, son obras comunales de municipalidades según la necesidad, en mejoramiento de plazas, saneamiento básico, defensas ribereñas, entre otras [42,43].

El encontrar un trabajo estable y digno para las PCD es un gran problema, la sociedad cree que no pueden hacer correctamente su labor o desempeñar bien su trabajo, es por ello, que este grupo de personas solo encuentra trabajo por un determinado tiempo, la mayoría de los participantes buscan un empleo en la municipalidad, y como se sabe, los gobiernos de turno contratan a personas que le deben “favores” o a personas más allegadas, siendo que las personas que necesitan el trabajo, en este caso las PCD, no pueden acceder a un trabajo permanente. El estado tiene la necesidad de crear puestos de trabajos permanentes, para poder brindar a las PCD y a sus respectivas familias, estabilidad laboral y económica.

4.1. Categoría 1: Experiencias negativas

Subcategoría 04: Malestar a causa del desempleo

Las emociones son propias del ser humano, la persona experimenta emociones de forma particular dependiendo de la situación que vivan. En esta categoría los participantes expresan malestar ante la situación de no poder adquirir un puesto de trabajo, con sentimientos de ira, tristeza, desesperanza, es así como lo indican:

Me sentí mal, un malestar a veces, uno que lo necesita no nos sale. (P3)

Mal, porque yo quiero trabajar(P4)

Tener algún empleo concede a los seres humanos seguridad económica, estatus social y con frecuencia proporciona un grupo. El problema se inicia cuando hay desempleo; se considera desempleada a la persona que no ha logrado conseguir empleo después de buscarlo; esta situación para las PCD les hace vulnerable y crea inseguridad económica, también al no cubrir con las necesidades propias y la falta de intendencia, obstaculiza la proyección de la vida de las PCD. El desempleo abarca de manera económica, social, psicológico y cultural que no es posible separar, y muchas veces conllevan a situaciones de debilidad, dado que en la mayoría de las veces las solo se centra en el daño económico y no en el daño emocional [44].

El desempleo, con lleva diferentes sentimientos y más cuando son jefes de familia y tiene hijos que necesitan de sus padres, aquí algunas expresiones:

Me sentía mal de cólera, que pue tengo mis hijos que mantener. Mis dos hijos están estudiando y que, pues mi esposo es muerto, soy viuda. (P1)

Ahí de cólera porque no hay trabajo. (P8)

La cólera es el estado emocional que consiste en sentimientos que varían de intensidad, desde una ligera irritación o molestia hasta furia intensa y rabia, incluso llega hasta la agresión. Estos sentimientos se procuran cuando las

PCD afrontan situaciones que creen injustas o se sienten frustrados por un lapso de tiempo, de acuerdo a sus experiencias, referían este sentimiento, cuando están desempleados, no logran obtener un trabajo y no saben que hacer [45].

Otros sentimientos más comunes que provoca el desempleo son: la ansiedad, la angustia, la tensión, e incluso algunas veces pueden sufrir depresión, teniendo efectos en la autoestima e identidad personal. Si el desempleo es prolongado, es probable que las personas sientan desesperanza o sentimientos de culpa por no lograr conseguir un empleo. Estos problemas emocionales son más complicados en las PCD, porque el trabajo para ellos es una forma de integrarse en la sociedad, ser parte de algo, sentirse que son importantes; y si no logran incorporarse a un trabajo ellos se sienten frustrados, con ira, que los puede llevar a hundirse en la depresión [46].

En el caso de los participantes aparentemente no se observó depresión, pero de acuerdo a su expresión se sentían angustiados por no poder trabajar o no encontrar un trabajo adecuado. Pero se debe tener en cuenta que son personas de alto riesgo para padecer depresión, muchas veces su deficiencia física no es el problema, pero son otros los motivos que lo conllevan a padecerla [47].

4.1. Categoría 1: Experiencias negativas

Subcategoría 05: Insatisfacción por el incumplimiento de la Ley para las PCD

La insatisfacción es un sentimiento de malestar o disgusto que se tiene cuando no se colma un deseo o una necesidad. Esta subcategoría está orientada a explicar la insatisfacción que tiene las PCD ante el incumplimiento de la ley para las PCD y se afirma con las siguientes declaraciones:

Sí la ley se da, pero en forma física, no lo cumplen ni las instituciones, algunas empresas sí, porque las exigen un porcentaje de personas con discapacidad y a veces contratan uno o dos personas creo. (P7)

A lo que se refiere el participante, que las entidades públicas están en la obligación de contratar PCD en una cantidad no menor al 5% de su totalidad de personal y las entidades privadas que tiene mas de 50 trabajadores, deben emplear no0 mero de 3% de PCD. De acuerdo a un trabajo que se realizo en Cajamarca, donde se evaluó la eficacia de la LGPCD, obtuvo como conclusión, que en la Municipalidad Provincial de Cajamarca no se cumple con la cuota de contratación mínima del 5% de trabajadores con discapacidad; el promotor de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) indicó, que no se contrata esa cantidad por temas políticos; vulnerando el derecho de acceso al trabajo a las PCD, debido a que le falta contratar 69 PCD, puestos que actualmente se ocupan por personas que no cuentan con ninguna discapacidad [48].

Es evidente que las PCD que tienen edad de trabajar han de superar enormes dificultades para obtener algún puesto de trabajo y son afectados por patrones de discriminación como el desempleo, los prejuicios sobre su productibilidad y el no poder acceder al lugar de trabajo; por diferentes motivos de discriminación se aprueba la LGPCD N.º 29973, mediante Decreto Supremo N.º 027-2007, PCM, se establece como Políticas nacionales de obligatorio cumplimiento, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada sector e institución

pública de su contrato e ingreso a cargos de dirección; la contribución a su segura participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las PCD [21].

Los participantes saben que existe ley que les ampara y así lo señalan:

Hay ley, pero la gente no lo cumple. (P2)

Dicen que hay una ley a los discapacitados, que podemos trabajar, así en una institución. Si, pero eso no se está cumpliendo. (P3)

A sí, que está muy bien que tenemos derechos como cualquier ser humano, pero algunos lo ignoran. (P5)

A, claro, el problema es que no le cumplen, ni las instituciones lo cumplen. Es difícil que haya cumplimiento y justicia. Es deber de las instituciones contratar a discapacitados. No sé más. (P9)

La ley está entregada en beneficio de las PCD, tales que no pueden defenderse o reclamar sus derechos si no tiene una buena información o conocimiento de lo que deben reclamar o hacer respetar la ley. Esto se valida, por las palabras de los participantes y también por otro estudio realizado en el departamento de Huánuco, donde se estimó que el 90% de las PCD del mismo departamento, desconoce sus derechos, es por ello que no reclaman ni acuden a diferentes instancias para tramitar lo que el Estado les reconoce [50].

Las PCD al estar desinformados no pueden exigir sus derechos, es por tal motivo que ellos cuando necesitaron trabajar y no lo consiguieron, porque en algunos casos sufrieron discriminación u otro tipo de maltratos, no pudieron reclamar y se mantuvieron con un perfil bajo, por el contrario, si hubieran tenido la información adecuada, deberían acceder a otros trámites para hacer valer la ley, por es el Estado quien los está amparando.

4.2. Categoría 2: Actitudes de afrontamiento

Subcategoría 01: Deseo de un trabajo seguro y estable

Para esta subcategoría se expresa la ambición de los participantes de lograr un trabajo que tenga las condiciones adecuadas, un sueldo fijo, horas definidas, entre otras cosas, que brinde seguridad y estabilidad. Las evidencias de estos deseos se presentan a continuación:

Si me gustaría trabajar en la municipalidad, verdad ganas más hartito a veces.
(P1)

En la municipalidad por ejemplo..... lo que puedo cuidar con mi pitito, cuidando un jardín, yo he visto a discapacitados que cuidan, un trabajito así fuera bueno. (P4)

Habiendo algún trabajito fuera bueno, pero no hay pue. (P6)

Si hubiera, un trabajito estable también estuviera bien, porque a veces para ir a la chacra está lejos y ya no puedo caminar. (P8)

Similares resultados presentaron en un trabajo de la fundación Adecco, tenía como objetivo descubrir los principales deseos de las PCD, donde reportó que su mayor deseo de las PCD era obtener un puesto de trabajo donde puedan realizarse personalmente, añadiendo que sea digno, estable, que se les reconozca por el talento y también ser valorados [50].

Como se sabe el trabajo es de aspecto indispensable y central para la supervivencia del ser humano, por muy diferente que se su situación. A través del trabajo se alcanza bienestar, sustento económico y una vida autónoma. Desde el punto de vista histórico, el trabajo ha estado presente desde el inicio de los tiempos. Las PCD aspiran o tienen el gran deseo de tener un trabajo digno, estable y seguro; si se habla de un trabajo digno, tiene que asumir condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana. Si bien muchos

trabajadores con discapacidad logrado convertirse en empleados productivos o incluso empresarios de mucho éxito, la realidad es que la mayoría de este grupo queda al margen de la actividad económica por diversos motivos, como la inaccesibilidad a espacios físicos o también políticas ineficaces [51,52]

Las PCD quieren jornadas laborales adecuadas y lo manifiestan así:

En otro lugar, porque en veces yo acá trabajo 12 horas y un funcionario solo ocho horas. Yo también quisiera ser así. (P2)

En el Perú la Constitución Política pronostica que la jornada laboral máxima de trabajo son de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, sin embargo, se puede establecer por ley, o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal [53]. Por las expresiones de las PCD desean ser contratados por que la jornada laboral sea de ocho horas, por lo contrario, trabajan de manera independiente y tienen que esforzarse más, incluso su jornada es de doce horas diarias, aparte se expone o tienen que esforzarse más, incluso su jornada es de doce horas diarias, aparte se exponen o tienen preocupaciones para ganar el día a día. Como lo indican los participantes desean un trabajo adecuado:

En una empresa sería mejor porque ahí sería el trabajo más seguro. (P9)

El empleo adecuado no solo implica trabajo por el cual se recibe a cambio la remuneración aceptable en función de la canasta básica, también, debe brindar principalmente derechos como jornada laboral justa, seguro de salud, acceso a fonda de pensiones, vacaciones, clima laboral propicio [54].

Cuando se ha brindado oportunidades de trabajo a las PCD en puestos que se adaptaban a sus competencias, aptitudes e interese, muchos supieron demostrar sus capacidades y presentaron un buen desenvolvimiento como empleados y empresarios de éxito, al mismo tiempo demostraron que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Así en los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las PCD representan un enorme

potencial que con frecuencia se desaprovecha, son de valiosa contribución para a la economía nacional y su empleo conlleva a un recorte de gastos en las prestaciones por discapacidad, de esta manera también se puede reducir la pobreza. Por eso es de tal importancia tomar acciones mancomunadas para destruir las barreras y prejuicios que impiden que las PCD participen en la economía y en la sociedad [55]

El deseo de obtener “algo”, es una situación que las personas perciben en algún momento o en diferentes momentos de la vida, esa añoranza de lo inalcanzable, hace que el ser humano se enfoque más en el objetivo, hasta poder obtener lo propuesto, y es más aún, cuando se trata de un trabajo que tendrá una recompensa (sueldo); claro que también es un aporte económico, pero para las PCD es más que eso, es sentirse más humanos, más vivos y que las personas de su contexto les noten como lo que verdaderamente son, personas que tienen sentimientos, metas, ganas de vivir; y no por lo contrario como carga para la familia. Para el país y para la sociedad, es más digno y más rentable económicamente, que las PCD desempeñen un rol activo y prolifero, en lugar de continuar en una perspectiva pasiva y dependiente.

4.2. Categoría 2: Actitudes de afrontamiento

Subcategoría 02: Relaciones interpersonales satisfactorias

Esta subcategoría proporciona el aprecio que reciben las PCD de otras personas de su entorno, como sus amigos, familiares, compañeros de trabajo y vecinos, que les brindan apoyo, aceptación, y les hacen sentir que son parte de sus vidas, tal como se aprecia a continuación:

Aquí mis hermanos cuando vienen si me tratan bien. (P6)

Mi familia si normal, su trato es como antes de que me accidentara, mis conocidos también(P9)

Los familiares casi siempre son el referente y soporte con más relevancia para la mayoría de personas en el mundo. La familia es el entorno adecuado para que las personas se desarrollen de manera integral, son las primeras personas con las que se relacionan y de esta manera empiezan a socializar y a expresar sus sentimientos, afectos y amor. También es la instancia con más potencia que no se puede remplazar para el desarrollo socioafectivo para todos y de manera especial para las PCD, no por motivo del trato diferenciado o especial; sino por un trato que les facilite desarrollar sus potencias y capacidades asumiendo y promoviendo la equidad e igualdad de oportunidades [56]

Para Pérez y Alcover, se puede decir que es un valioso recurso contar con el apoyo de la familia, ya que es en este entorno donde se adquiere la confianza y la seguridad en sus propias competencias y ayudan a afrontar situaciones de tensión, conflictos o estrés. Este apoyo colaborará para que las PCD desarrollen habilidades, destrezas o valores de forma más instrumental y otros factores de naturaleza más afectiva, como el estado de ánimo, emociones positivas. De esta manera, la percepción del apoyo emocional puede ser un protector eficaz para el afrontamiento y en la consecuencia de experiencias estresantes, amorteciendo los potenciales efectos negativos [57]. Así mismo, las PCD indican sentirse a gusto con estas relaciones y lo expresan:

Nos apoyan, porque tengo discapacidad más de nueve años. (P1)

Acá con mis compañeros que trabajamos lustrando en la plaza, ya nos conocemos, me hacen bromas, si ya nos conocemos, si me tratan bien. (P2)

Por intermedio de los amigos que nos buscan un trabajo y gracias a ellos adquirimos un trabajo, por ejemplo, yo por intermedio de una amiga profesora. (P3)

Todo tranquilo. Mis amigos me apoyan en cualquier situación. Soy amigable tengo bastantes amigos. (P5)

Me tratan normal, también con el chico que me ayuda. (P7)

El apoyo ya sea por amigos o compañeros de trabajo es el conjunto de recursos humanos con que cuenta un individuo o familias para superar crisis como enfermedad, deficiencias económicas, rupturas familiares, entre otros. Se dice que el apoyo que presta entre familiares menudo funciona como amortiguador del estrés, ayuda a enfrentar los problemas y da un resultado de gran beneficio para promover y recuperar la salud tanto física como psicológica [29].

Por medio de la cultura del buen trato se reconoce a las PCD, como seres humanizados, permitiendo visualizar los aspectos de gran positividad y el punto de vista de otras personas, este reconocimiento se entiende como la necesidad de ser aceptadas y aceptados en la individualidad, como seres diferentes y especiales que poseen derecho a ocupar espacios físicos, intelectuales y afectivos en la vida de otras personas. Este trato logra motivar aún mejor el desenvolvimiento de las PCD, por lo tanto, es necesario generar un ambiente de igualdad, inclusión, respeto, equidad, solidaridad, en favor de una mejor calidad de vida [30].

Recibir buen trato por personas del alrededor es gratificante, el ánimo o la autoestima se fortalecen, la empatía, el cariño y el apoyo de los demás, hacen

para las PCD una vida mejor, ayudándolos a sentirse que no están solos y que conservan personas o amistades que contarán con ellas en cualquier momento y lucharán juntos por una misma causa. De acuerdo a las experiencias de algunos participantes de este estudio manifiestan tener buenas relaciones por parte de sus familiares, amigos, que les dan apoyo, les ayudan a buscar trabajo, también algunos de sus familiares no hicieron diferencias y les tratan bien como antes de que adquirieran la discapacidad y no les excluyen o discriminan por su condición.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Las PCD física narraron experiencias negativas como: Restricciones de trabajo en el sector público, Desprecio y humillación, Acceso a trabajo temporal, Malestar a causa del desempleo, Insatisfacción por el incumplimiento de la Ley para las PCD y Actitudes de afrontamiento, deseo de un trabajo seguro y estable y relaciones interpersonales satisfactorias.

Las experiencias de discriminación que sufrieron las PCD, se dieron de manera frecuente y no lograron ser contratados, por tal motivo se dedicaron a otras labores por cuenta propia. Muchas veces no pudieron defenderse porque desconocían sus derechos.

Las PCD física ante las situaciones de discriminación generaron actitudes de afrontamiento gracias a sus familiares, amigos, que les brindaron apoyo, y desean cumplir metas como obtener trabajo seguro para incluirse en la sociedad y ayudar a su familia.

RECOMENDACIONES

A la Municipalidad Provincial de Chota:

- Promover la inclusión laboral de las PCD, en toda la provincia, porque la sociedad chotana aun percibe a las PCD como personas incapaces.

A la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota

- La Asociación de Discapacitados debe promover en las PCD el entendimiento de la ley general para las PCD, con capacitaciones, charlas, para que puedan defender sus derechos y no ser marginados.

A la Facultad de Ciencias de Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota:

- Incentivar a la población estudiantil a realizar investigaciones que se relacionen con las PCD para enriquecer esta línea de investigación y formar bases referenciales para futuros estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Guzmán C, Saucedo CL. Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios: Abordaje desde las perspectivas de los alumnos y estudiantes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* [Internet]. 2015 [consultado 23 de junio 2020]; 20 (67): 1019 – 1054. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400002
2. Reyes D, Rubio J. Discriminación e inserción laboral de Personas con Discapacidad Visual [Tesis de licenciatura] [Internet]. Santiago, Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano; 2014 [consultado 24 de abril de 2017]. Disponible en: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2372/TTRASO%20438.pdf?sequence=1>
3. Cáceres C. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de la propuesta de la OMS. *Revista electrónica de audiología* [Internet]. 2004 [consultado el 20 de agosto de 2017]; 2(3):74-77. Disponible en: <http://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>
4. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre la discapacidad [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2011 [consultado 30 de abril de 2019]. Disponible en: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2007 [Consultado 19 de julio de 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
6. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Inclusión de las personas con discapacidad [Internet]. Santiago, Chile: Comisión Económica para

América Latina y el Caribe; 2018 [Consultado 21 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-celebro-semana-la-inclusion-personas-discapacidad>

7. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017 [Internet]. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática; 2019 [Consultado 15 de agosto de 2020]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/
8. Palacios A. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [Internet]. Madrid, España: Grupo editorial CINCA; 2008 [consultado 18 de mayo de 2017]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/El_modelo_social_de_discapacidad_or%C3%ADgen.html?id=VYIbqdLsrzUC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
9. Real Academia Española de la Lengua. Diccionario de la lengua española [Internet]. 23ª Ed. Madrid, España: Real Academia Española; 2014 [consultado 10 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://dle.rae.es/experiencia>
10. Reyes, R. El Concepto de Experiencia en la Hermenéutica de Hans- George Gadamer [Tesis de maestría] [Internet]. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana; 2008 [consultado 18 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/filosofia/tesis34.pdf>
11. Taboada L, Minaya G. Caracterización Clínica y Etiológica de las Diferentes Discapacidades en el Estado Plurinacional de Bolivia, 2009-2010. Revista Peruana de Epidemiología [Internet]. 2012 [consultado el 30 de agosto de 2019]; 16(3): 01 - 07. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2031/203125431006.pdf>
12. Ministerio de Educación de Chile. Guía de Apoyo Técnico – Pedagógico: Necesidades Educativas Especiales Asociadas a Discapacidad Motora [Internet].

Santiago de Chile, Chile: Ministerio de Educación; 2010 [consultado 30 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMatora.pdf>

13. Instituto Nacional de Rehabilitación. Análisis de la situación de la discapacidad en el Perú, 2007 [Internet]. Lima, Perú: Instituto Nacional de Rehabilitación; 2008 [consultado 10 de abril de 2019]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1153_MINSA1489.pdf

14. Sívori J. Seminario de discapacidad: Montevideo [Internet]. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República, Facultad de Psicología; 2009 [consultado 20 de julio 2020]. Disponible en: https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/apas_DEFICIENCIA%20FISICA-2009.pdf

15. Castillo O. Tipos de Discapacidad Física y Características [Internet]. Lima, Perú: Ediciones Psicología y Mente; 2020 [consultado 16 de julio 2020]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>

16. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. La Discriminación y el Derecho a la No Discriminación [Internet]. Ciudad de México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 2018. [consultado 31 de mayo de 2017]. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

17. Lavado J. Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo, 2017 [Tesis de Licenciatura] [Internet]. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2017 [consultado 20 de julio de 2020]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11595/lavado_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Discriminación por Discapacidad [Internet]. Washington, Estados Unidos: Comisión para la Igualdad

de Oportunidades en el Empleo; 2010 [consultado el 01 de setiembre de 2019].
Disponible en: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-discapacidad>

19. Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [Internet]. Nueva York, Estados Unidos: Naciones Unidas; 2008 [consultado el 22 de julio 2019]. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

20. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [Internet]. Ciudad de México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 2018 [consultado el 15 julio de 2019]. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

21. Ley General de las Personas con Discapacidad. Ley N°29973/2012 de 23 de diciembre. Diario Oficial el peruano, n°482000, (24-12-2012)

22. Ministerio de Asuntos Sociales. Definiciones. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías [Internet]. Madrid, España: Ministerio de Asuntos Sociales; 1995 [consultado el 22 agosto de 2019]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455-spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

23. Velaochaga J. La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión [Tesis de licenciatura] [Internet]. Piura, Perú: Universidad de Piura; 2018 [consultado 11 de julio de 2017]. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Municipalidad Provincial de Chota. Ubicación geográfica de Chota [Internet]. Chota, Perú: Municipalidad Provincial de Chota; 2019 [consultado 10 de junio 2020]. Disponible en: <https://www.munichota.gob.pe/index.php/municipalidad/ubicacion#:~:text=El%20di>

strito%20de%20Chota%20se,al%20este%20de%20Chiclayo%2C%20Lambayeque.

25. Edgar Hoyos Córdor. Personas con discapacidad sienten marginación por los gobernadores [Internet]. Cajamarca, Perú: Diario El Clarín; 2013 [consultado 05 de julio de 2020]. Disponible en: https://issuu.com/clarincajamarca/docs/edici__n_17-10-13/8
26. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6a ed. Ciudad de México, México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2014 [consultado 12 de junio 2019]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
27. NURE Investigación. Muestreo en la Investigación Cualitativa [Internet]. Madrid, España. NURE Investigación; 2007 [consultado 08 mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>
28. Vargas J. La Entrevista en la Investigación Cualitativa: Nuevas Tendencias y Retos. Revista CAES [Internet]. 2012 [consultado 13 mayo de 2019]; 3(1):119 - 139. Disponible en: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf
29. Ortego M, López S y Álvarez M. El Apoyo Social [Internet]. Cantabria, España: Universidad de Cantabria; 2011 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_13.pdf
30. Ceballos R, Frías M, Lora I y Villamán M. Hagamos un Trato por el Buen Trato: Campaña Educativa que Promueve una Cultura de Paz [Internet]. Santo Domingo, República Dominicana: Centro Cultural Poveda; 2011 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Republica_Dominicana/ccp/20170217050051/pdf_1034.pdf

31. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). Comerciantes ambulantes [Internet]. Manchester, Reino Unido: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing; 2017 [consultado 05 de julio de 2020]. Disponible en: <http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/venta-ambulante/#:~:text=Los%20vendedores%20ambulantes%20son%20un,econom%C3%ADas%20urbanas%20alrededor%20del%20mundo.&text=La%20literatura%20acad%C3%A9mica%20sobre%20la,o%20servicios%20en%20espacios%20p%C3%BAblicos>.
32. Organización Internacional del Trabajo. Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina [Internet]. Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional del Trabajo; 2011 [consultado 15 octubre de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_55.pdf
33. EcuRed. Desprecio [Internet]. La Habana; Cuba: EcuRed; 2016 [consultado 20 agosto de 2020]. Disponible desde: <https://www.ecured.cu/Desprecio>
34. Contreras N. Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad, “Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación inclusivos para el Ministerio de Desarrollo Social y sus Servicios Asociados” [Tesis de Maestría] [Internet]. Santiago, Chile: Universidad de Chile; 2016 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicola%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Cendrero L. La Discapacidad como Factor de Discriminación en el Ámbito Laboral [Tesis Doctoral] [Internet]. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid; 2017 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

36. Honneth A. Integridad y desprecio. Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento. Revista Isegoría [Internet]. 1992 [consultado el 15 de julio de 2020]; 5(1): 78 - 92. Disponible en: <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/339/340>
37. Organización Panamericana de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y la salud [Internet]. Washington, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud; 2002 [consultado 05 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>
38. Jiménez A, Huete A. La discriminación por motivos de discapacidad. [Internet]. Madrid, España: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad; 2002 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_2/material_M2/sabermas1.pdf
39. Organización Internacional del Trabajo. Nuevo informe de la OIT sobre discriminación en el trabajo: un panorama de esperanza y preocupación [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2010 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081387/lang--es/index.htm
40. Remy M. Municipalidades deben aplicar la reciente Ley de la persona con discapacidad [Internet]. Lima, Perú: Municipio al Día; 2012 [consultado 12 junio de 2020]. Disponible en: <https://municipioaldia.com/normaslegales/norma-legal-40041547/>
41. Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es un Empleo Temporal? [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2014 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm
42. Montoya R. Mas de mil personas con discapacidad fueron beneficiadas este año [Internet]. Lima, Perú: Andina Agencia Peruana de Noticias; 2010 [consultado 12

octubre de 2019]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-mil-personas-discapacidad-fueron-beneficiadas-este-ano-307456.aspx>

43. Montoya R. Cusco: Trabaja Perú generó más de 2000 Empleos para Personas Pobres [Internet]. Cusco, Perú: Andina Agencia Peruana de Noticias; 2017 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-cusco-trabaja-peru-genero-mas-2000-empleos-para-personas-pobres-693925.aspx>

44. Universidad de Deusto. El Desempleo Como Factor de Vulnerabilidad a la Exclusión Social. El Proyecto de Vida como Factor de Protección [Internet]. Bizkaia, España: Universidad de Deusto; 2012 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.bizkailab.deusto.es/wp-content/uploads/2012/04/5707-Report-01-Inserci%C3%B3n-laboral.pdf>

45. Moscoso S. Estrés, Salud y Emociones: Estudio de la Ansiedad, Colera y Hostilidad. Revista de Psicología [Internet]. 1998 [consultado 01 julio de 2020]; 3(3): 1 – 12. Disponible en: https://www.academia.edu/27898184/1998_Stres_Salud_Emociones_UNMSM.PDF

46. Valenzuela E. Las personas con discapacidad vivencian emociones [Tesis de Maestría] [Internet]. Barcelona, España: Universidad de Barcelona; 2011. [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/47646/7/Las%20personas%20con%20discapacidad...%20vivencian%20emociones.pdf>

47. Thompson K. Depresión y Discapacidad [Internet]. Carolina del Norte, Estados Unidos: La Oficina de Discapacidad y Salud de Carolina del Norte; 2002 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: https://fpg.unc.edu/sites/fpg.unc.edu/files/resources/other-resources/NCODH_DepressionSpanish.pdf

48. Huamán M, Muñoz V. Evaluación de la Eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral [Internet]. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2016 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/252/tesis%20final%20mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
49. Mays S. El 90 % de personas con discapacidad no conoce sus derechos. [Internet]. Huánuco, Perú: Diario Ahora; 2016 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en:
<https://www.ahora.com.pe/el-90-de-personas-con-discapacidad-no-conoce-sus-derechos/>
50. Fundación Adecco. ¿Qué 3 deseos le piden al nuevo año las personas con discapacidad? [Internet]. Madrid, España: Fundación Adecco; 2018 [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/informe-3-deseos-le-piden-al-nuevo-ano-las-personas-discapacidad/>
51. Vidal R y Cornejo C. Trabajo y Discapacidad: Una Mirada Crítica a la Inclusión al Empleo. Revista Convergencia [Internet]. 2016 [consultado 15 octubre de 2019]; 1(1): 110 - 119 Disponible en:
<https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/12790/Trabajo%20y%20discapacidad.%20Una%20mirada%20critica%20a%20la%20inclusion%20al%20empleo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
52. O'Reilly A. El derecho al trabajo decente de las Personas con discapacidad [Internet]. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo; 2007. [consultado 12 octubre de 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
53. Lira J. Diez cosas que debes saber sobre la jornada de trabajo en el Perú [Internet]. Lima, Perú: Gestión; 2018 [consultado 03 de julio de 2020]. Disponible en:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/diez-cosas-debes-jornada-peru-58701-noticia/?ref=gesr>

54. Montoya R. Experto afirma que formalidad laboral es herramienta para reducir niveles de pobreza [Internet]. Lima, Perú: Andina Agencia Peruana de Noticias; 2015 [consultado 05 de julio de 2020]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-experto-afirma-formalidad-laboral-es-herramienta-para-reducir-niveles-pobreza-254039.aspx>
55. Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. Orientación Educativo Laboral [Internet]. Montevideo, Uruguay: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional; 2018 [consultado el 15 octubre de 2019]. Disponible en: <http://www.inefop.org.uy/Ocultas/Materiales-de-Orientacion-educativo-laboral-uc2133>
56. Rosales J. La familia para la persona con discapacidad [Internet]. San José, Costa Rica: Enfoque a la Familia; 2016 [consultado 05 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.enfoquealafamilia.com/crianza/la-familia-para-la-persona-con-discapacidad/>
57. Alcover C, Pérez V. Trabajadores con Discapacidad: Problemas, Retos y Principios de Actuación en salud ocupacional. Medicina y seguridad del trabajo Scielo [Internet]. 2011 [consultado 12 de octubre de 2019]; 57(1): 1-256. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de invitación



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Escuela Profesional de Enfermería

INVITACIÓN PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN ADULTOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE LA ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DEL DISTRITO DE CHOTA, 2017

Chota, ... de.....del 2017

Estimado(a) participante:

Mi nombre es Campos Herrera Mary Elizabeth y soy estudiante del VIII Ciclo de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNACH – Chota. Lo invito a participar en la investigación Experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física de la Asociación de Discapacitados del Distrito de Chota, 2017, la que tiene como propósito Explorar las experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física, de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota.

La participación es totalmente voluntaria, confidencial y consiste básicamente en responder las preguntas del cuestionario, que tiene respuestas abiertas, con la mayor sinceridad y atención. Tomará aproximadamente una hora para ser completado.

Su participación será importante para obtener información sobre las experiencias laborales que usted ha tenido en el transcurso de su vida. Se obtendrá información que permitirá conocer que las personas con discapacidad son víctimas de discriminación laboral, lo cual les impide ejercer plenamente libertades y derechos básicos, además exponiendo esta situación se espera sensibilizar a la población en beneficio de las personas con discapacidad.

Gracias por su tiempo para completar este cuestionario.

.....

Atentamente Autor(a) de la investigación: Campos Herrera Mary Elizabeth
Maryhec_@hotmail.com

Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación:

“Experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota, 2017”.

Objetivo de la investigación:

Explorar las experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física, de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota.

Yo....., identificado (a) con DNI N°....., mediante la información dada por la estudiante de Enfermería Campos Herrera Mary Elizabeth; acepto brindar la información solicitada por la investigadora de manera personal, teniendo en cuenta de que la información obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada

Chota ... de..... del 2017

Firma

Anexo 3. Formato de Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA
Escuela Académico
Profesional de Enfermería**

“Experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física de la Asociación de Discapacitados del distrito de Chota, 2017”.

CUESTIONARIO

Experiencias laborales de las personas con discapacidad

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario es confidencial y será utilizado sólo para fines de investigación científica. Se le ruega sea sincero (a) en sus respuestas. Muchas gracias por su participación.

I. DATOS GENERALES

- **Fecha y hora:**
- **Nombres y Apellidos:**
- **Edad:**
- **Sexo:**
- **Grado de instrucción:**
- **Estado civil:**
- **N° de hijos:**
- **Ocupación:**
- **Ingresos económicos:**

II. EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

1. ¿Podría explicar cómo se desempeña en su trabajo?

2. ¿Usted prefiere trabajar por su cuenta o le gustaría trabajar en algún lugar específico? ¿Por qué?
3. ¿Cuándo usted se presentó a alguna entrevista de trabajo que es lo que le manifestaban los contratistas?
4. ¿Cómo se sentía luego de haber sido rechazado cuando solicitaba trabajo?
5. ¿Ha experimentado un trato desigual por la población en general?
6. ¿Que hizo para que usted pueda superarse después que no pudo acceder al trabajo?
7. ¿Cómo son sus relaciones con su familia, compañeros de trabajo, amigos?
8. ¿Usted cuanto conoce de sus derechos?

Anexo 4. Red Semántica:



Anexo 5. Caracterización de los participantes

N.º de Partici pante	Sexo	N.º de hijos	Ingresos Mensuales (soles)	Edad (años)	Grado de Instrucción	Estado civil
P1	F	2	300	40	Primaria incompleta	Viuda
P2	M	0	400	41	Primaria completa	Soltero
P3	M	2	300	41	Primaria incompleta	Conviviente
P4	M	3	300	55	Primaria incompleta	Separado
P5	M	0	500	52	Secundaria completa	Soltero
P6	F	0	0	46	Ninguno	Soltera
P7	M	3	1000	45	Superior	Conviviente
P8	M	4	350	59	Primaria incompleta	Casado
P9	M	4	400	54	Primaria incompleta	Viudo