

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICAS
SOCIALES Y EDUCACION**

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

La inclusión laboral para personas con discapacidad a través
del desarrollo de sus capacidades.

**Presentada para obtener el Título profesional de
Licenciada en Sociología.**

Autor: Br. Teresa De Jesus Santamaria Reque

Asesor: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi

Fecha de sustentación: 18 de octubre del 2023

**Lambayeque- Perú
2023**

La inclusión laboral para personas con discapacidad a través del desarrollo de sus capacidades.

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Sociología.



Teresa de Jesus Santamaría Reque
Autora



Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
Presidente



M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro
Secretario



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Vocal



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
DNI: 16453781

<https://orcid.org/0000-0003-2476-7508>

Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO SUFICIENCIA
PROFESIONAL**

N° 006-2023 VIRTUAL

Siendo las 7:30 a.m., del día miércoles 18 de octubre de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/bxw-ppci-ijw>, los miembros del jurado designados mediante RESOLUCIÓN N° 2078-2023-V-D-FACHSE, de fecha octubre 06 de 2023, integrado por:

Presidente : Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
Secretario : M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro
Vocal : Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón



Para evaluar el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado: **“LA INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE SUS CAPACIDADES”**, presentada por la Bachiller **TERESA DE JESUS SANTAMARIA REQUE**, para obtener el **Título de Licenciada en Sociología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 0111-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 09 de noviembre del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TRABAJOS DE SUFICIENCIA PROFESIONAL. Los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al sustentante, quien procedió a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación del Trabajo de Suficiencia Profesional, obteniendo un calificativo de (19) (DIECINUEVE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de EXCELENTE

Siendo las 8.15 a.m. del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
PRESIDENTE

M.Sc. Nicolás A. Torres Castro
SECRETARIO

Dr. Dante A. Guevara Servigón
VOCAL

OBSERVACIONES: Ninguna.

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); la Resolución N° 0111-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 09 de noviembre del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TRABAJOS DE SUFICIENCIA PROFESIONAL.

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi usuario revisor de Trabajo de Suficiencia Profesional:
Titulado: "La inclusión laboral para personas con discapacidad a través del desarrollo de sus capacidades".

Cuya autora es: Teresa de Jesus Santamaría Reque; con DNI N° 45833269; declaro que la evaluación realizada por el Programa Informático **SOFTWARE TURNITIN** ha arrojado un porcentaje de similitud de 17%, verificables en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito (a) analizó reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, octubre del 2023


Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
DNI: 16453781
<https://orcid.org/0000-0003-2476-7508>
Asesor

REPORTE DE SIMILITUD

La inclusión laboral para personas con discapacidad a través del desarrollo de sus capacidades.

Inclusión Laboral para personas ...

INFORME DE ORIGINALIDAD

17 %	17 %	4 %	12 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	destinonegocio.com Fuente de Internet	2 %
2	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
3	www.infobae.com Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.utdt.edu Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
6	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	documentop.com Fuente de Internet	1 %
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	


Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
DNI: 16453781

<https://orcid.org/0000-0003-2476-7508>

Asesor

		1 %
10	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
11	www.ilo.org Fuente de Internet	1 %
12	www.conadisperu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.armenia.gov.co Fuente de Internet	1 %
14	www.porigualmas.org Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	1 %
16	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to tec Trabajo del estudiante	<1 %



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
DNI: 16453781
<https://orcid.org/0000-0003-2476-7508>
Asesor

20	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
21	repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080 Fuente de Internet	<1 %
22	www.un.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
DNI: 16453781

<https://orcid.org/0000-0003-2476-7508>

Asesor

RECIBO DIGITAL DE SIMILITUD



Recibo digital


Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Teresa Santamaría
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Inclusión Laboral para personas ...
Nombre del archivo: Teresa_Santa_Mar_a_Reque_-_11-10-23_final.pdf
Tamaño del archivo: 586.06K
Total páginas: 35
Total de palabras: 8,053
Total de caracteres: 48,126
Fecha de entrega: 11-oct.-2023 06:50a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2192384752



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.


Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi

DNI: 16453781

<https://orcid.org/0000-0003-2476-7508>

Asesor

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2.1.- Antecedentes.....	5
2.2.- Justificación	7
2.3.- Objetivos.....	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
CAPITULO I.....	9
1.1.- CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD	9
1.2.- TIPOS DE DISCAPACIDAD	9
1.2.1 Discapacidad física	10
1.2.2.- Discapacidad sensorial.....	10
1.2.3.- Discapacidad auditiva.....	10
1.2.4.- Discapacidad visual	11
1.25.- Discapacidad intelectual.....	11
CAPITULO II.....	12
“IMPACTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS EN LAS FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”	12
2.1.- IMPACTO POSITIVO DE LA DISCAPACIDAD EN LAS FAMILIAS	12
2.1.1.- Integración al nuevo mundo de la discapacidad.....	13
2.1.2.- Vida independiente:	13
2.1.3.- Transmiten sentimientos de afecto y satisfacción	14
2.1.4.- Consiguen el éxito.	14
2.2.- IMPACTOS NEGATIVOS DE LA DISCAPACIDAD EN LAS FAMILIAS.....	15
2.2.1.-Autoestima baja	15
2.2.2.-Estrés emocional.....	15
2.3.- SENSIBILIZACION SOCIAL.....	16
2.3.1- Involucrar.....	17
2.3.2.- Sensibilizar y capacitar	17
2.3.3.- Promover la accesibilidad	18

CAPITULO III.....	19
“ESTADO Y EMPLEO COMO ACTÚAN ANTE LA CONDICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”	
3.1.- El rol del estado	19
3.2.- Empleo	21
3.2.1.- Beneficios al contratar a una persona con discapacidad	22
3.2.2.- Integración de la discapacidad y las empresas	23
3.2.2.1.- Sensibilización al grupo de trabajo.....	23
3.2.2.2.- Proceso de reclutamiento.....	23
3.2.2.3.-Oportunidades y capacitación.....	24
3.2.2.4.-Entrenamiento de gestores y equipo	25
3.2.2.5.- Adaptaciones físicas y tecnológicas	25
CAPÍTULO IV	
REFORZAMIENTO DE SUS CAPACIDADES A TRAVES DE TALLERES DE FORTALECIMIENTO.	
Taller de Autoestima:	26
Taller de liderazgo. -	26
Taller de Igualdad de Oportunidades.	27
Conclusiones.....	28
Recomendaciones.....	29
Bibliografía	30
Anexos	

RESUMEN

A lo largo del tiempo a nivel mundial, las personas con discapacidad han sufrido en su mayoría innumerables actos de exclusión y marginación laboral, por parte de las empresas. Hablar de inclusión laboral, es uno de los temas de mayor relevancia e interés en la actualidad.

Para ello, es indispensable trabajar en el desarrollo de sus capacidades y sus habilidades de este grupo social, ya que es de gran importancia su aceptación al mundo laboral, de esta manera se podrá obtener una sociedad más justa e igualitaria.

El objetivo principal de esta monografía es hacer visibles a este grupo social, y que ellos mismo sean partícipes de su propio sustento económico y así lograr eliminar las barreras que existen en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en la Región Lambayecana; todo ello se logrará con el fortalecimiento y desarrollo de sus capacidades. En el primer capítulo se describe un breve repaso sobre el concepto y tipos de discapacidad, para conocer y entender el tema a tratar. En el segundo capítulo se abordará sobre los impactos negativos y positivos en sus relaciones amicales, familiares, etc. Y la manera que han sabido conllevar día a día esta situación. En nuestro tercer capítulo se dará a conocer cómo actúa el estado, las empresas y organizaciones a favor de las personas con discapacidad. Y, por último, se detallará como podrán desarrollar sus capacidades a través de diferentes talleres y lograr el objetivo deseado.

Palabras claves: Inclusión laboral, Personas con discapacidad, Discapacidad, Exclusión laboral, Marginación laboral, Inserción laboral, capacidades, habilidades.

ABSTRACT

Throughout history, people with disabilities worldwide have suffered countless acts of exclusion and marginalization in the workplace, primarily at the hands of companies. Discussing workplace inclusion is one of the most relevant and important topics today.

To achieve this, it is essential to work on developing the abilities and skills of this social group, as their acceptance into the workforce is crucial for a more just and equitable society.

The main objective of this monograph is to make this social group visible and empower them to participate in their own economic support, thereby eliminating the barriers to employment for young people with disabilities in the Lambayeque Region. This will be achieved by strengthening and developing their capabilities. The first chapter provides a brief overview of the concept and types of disability to introduce and understand the topic. The second chapter addresses the negative and positive impacts on their social and familial relationships, and how they have coped with this situation on a daily basis. Our third chapter will explore how the government, businesses, and organizations support people with disabilities. Finally, it will detail how they can develop their skills through various workshops and achieve their desired goals.

Keywords: Employment inclusion, People with disabilities, Disability, Employment exclusion, Labor marginalization, Employment integration, Abilities, Skills

INTRODUCCIÓN

La presente monografía, es realizada acerca sobre el desarrollo de capacidades para las personas con discapacidad y así lograr su desenvolvimiento social y su inserción laboral en la región Lambayeque. Esto se podrá alcanzar mediante el apoyo de las diferentes organizaciones comprometidas con el grupo social.

Muchas de las personas con discapacidad en edad productiva sufren de exclusión social y laboral, además no cuentan con capacidades para desempeñar alguna función, esto genera que las empresas se limiten a ofrecerles un puesto de trabajo, por otro lado, la mayoría de las empresas no realizan charlas de sensibilización, ya que la mayoría no cumple con la ley, esta debería ser fortalecida y así generar compromisos efectivos de contratación para las personas con discapacidad en el mundo laboral

La Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección, y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica

Las personas con discapacidad deben contar con oportunidades de desarrollar sus capacidades para que de esta manera puedan realizar una actividad laboral definida, además ellos mismos podrían tener su propia creación de emprendimiento como oportunidad de autoempleo.

Este grupo social accede a los mismos derechos que los demás seres humanos sin extinción, ni distinción tanto a ellos como a su familia,

La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2012).

Los derechos de la persona con discapacidad interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los derechos humanos, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y con los demás instrumentos instrumentales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

En Lambayeque existen 10 organizaciones registradas y según la OMAPED (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad) se cuenta con 40 directivos de los diferentes distritos, 43095 personas es la población con discapacidad según la encuesta especializada de discapacidad del año 2012, según la línea de base que se registra en los programas sociales del Gobierno Regional de Lambayeque.

Para poder atender una solución a esta problemática se debería lograr un trabajo en red de Gobierno regional con actores locales con compromisos interinstitucional generados en una mesa de trabajo y así poder llegar acuerdos en favor de este grupo social.

Cabe resaltar que, para obtener mejores resultados es necesario la atención psicológica, legal y de salud. Así como el empoderamiento en desarrollo personal de las personas con discapacidad: Autoestima, liderazgo e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. “Tratados Internacionales: Según la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad –ONU, se fundamenta finalmente la importancia de atender a la población con discapacidad. Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y barreras debidas a la actitud y

el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.- Antecedentes

En nuestro país, existen más de un millón de personas con diferentes tipos de discapacidad, este problema es de mayor interés social, muchos de ellos son excluidos e aislados del margen laboral. Y por ello es necesario que los jóvenes con discapacidad cuenten con un aprendizaje significativo, sin embargo, en muchas ocasiones han sido aislados en el contexto social. Todo ser humano desde el uso de sus facultades deben ser incluidos en la vida educativa y social.

Según el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo xxi presidida por Jaques Delors, «La educación encierra un tesoro» (UNESCO, 1996), la educación es el proceso de promoción de un aprendizaje social que se basa en cuatro pilares: «aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser», con el objetivo de desarrollar ciudadanos y ciudadanas que contribuyan a la construcción de sociedades modernas democráticas y promover la cultura de paz. Estos cuatro pilares, y en particular el relativo a aprender a convivir, son parte central de los valores que deben guiar el desarrollo de una educación inclusiva. (UNESCO, 1996)

En tiempos remotos con ideas tradicionales, las personas con discapacidad han sido totalmente excluidas social y laboralmente, sí ellos no podían solventar sus propias necesidades eran alejados de cualquier tipo de participación en la sociedad. Estas diversas situaciones en desventajas han conllevado que las personas con discapacidad no puedan valerse en el ámbito laboral, esto dificulta su adaptación al uso de las nuevas tecnologías o al fruto de la evolución del mercado.

Según Aguado (como se citó en Azcona 2001) Desde nuestros antepasados, las personas con alguna deficiencia o discapacidad han sido víctimas de actitudes sociales negativas, actitudes que implicaron un pobre progreso en

la atención, prevención, tratamiento e integración ya que llegó a considerarse como una situación incontrolada, inmodificable y estrechamente relacionada con el animismo, el pecado, el demonio y el castigo de los dioses. (Azcona Reyes, 2011)

El trabajo es una de las actividades que nos da presencia en la sociedad, la que nos da estabilidad económica, social y emocional, somos parte de un sector con las mismas aspiraciones de tener una mejor calidad de vida. Los jóvenes con discapacidad en su proceso de adaptación social, se inicia desde la aceptación de su familia, amigos, vecinos, etc. A la incorporación de ellos mismos al ámbito laboral, uno de los factores que les impide avanzar es la exclusión es por ello por lo que debemos combatirla para vivir en una sociedad igualitaria, sin barreras.

Ahora bien, para la mejora de este grupo social es indispensable desarrollar sus capacidades cognitivas, sociales, a su vez descubrirán sus competencias y habilidades, de esta manera el perfil laboral será más atractivo para su contratación en las empresas. Y de tal forma no existirán más limitaciones en su incorporación al campo laboral, teniendo como resultado la disminución en la exclusión laboral de este grupo social.

La Competencia Laboral no se refiere a la probabilidad de éxito en la ejecución del Trabajo, sino que constituye una capacidad real y demostrada de realizar una tarea. La Competencia pone en juego un conjunto integrado de capacidades, Habilidades, Destrezas y Actitudes. Que deben estar siempre vinculadas con el trabajo concreto y el desempeño en un puesto determinado. (CAPACIDAD, HABILIDAD Y COMPETENCIA, S.F.)

En esta monografía también abordaremos sobre los diversos factores que impactan en la participación de personas en condición de discapacidad en el mercado laboral de la Región Lambayeque. La naturaleza y las causas potenciales de la participación en el mercado laboral tienen implicaciones de gran alcance para la calidad de vida de los hogares, particularmente, para grupos en estado de vulnerabilidad como el de las personas en condición de discapacidad. Es fundamental examinarlo debido a las políticas públicas deben evaluar

constantemente la importancia de la percepción del ingreso laboral, independientemente de su valor percibido., siendo así un espacio importante dentro de la política pública que requiere revisión continua.

Espinoza (2016) refiere que: Contribuir a determinar de una mejor manera acciones las actividades y programas de política social. Depende de factores como los ingresos, el valor del tiempo libre, los costos monetarios y de tiempo para encontrar un trabajo (Rogerson, Shimer y Wright, 2005). Además, las decisiones de empleo desde un punto de vista microeconómico están determinadas principalmente por características personales como la edad, el género, la educación, los hijos y el ingreso familiar. (Mortensen, 1986). Por su parte, la oferta de empleo está condicionada por los requerimientos de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para su desempeño (Rogerson, Shimer y Wright, 2005). (Espinoza Acuña, 2016)

2.2.- Justificación

Esta investigación está enfocada con el propósito de evidenciar que los jóvenes con discapacidad a través del desarrollo de sus capacidades pueden ejercer un puesto laboral y enfrentarse por sí solos a la realidad, a su vez daremos a conocer los impactos negativos y positivos que desafían las familias en su día a día. Teniendo estas dos variables, se podrá demostrar de una manera más clara y precisa, sobre el impacto positivo en la contratación de personas con discapacidad y así se actuará de una manera más segura y efectiva con las diferentes organizaciones que están a favor de este grupo social.

2.3.- Objetivos

Objetivo general

- Desarrollar al máximo las capacidades y habilidades de este grupo social para su integración y así tener como resultado la disminución de la exclusión social y laboral en personas con discapacidad.

Objetivos específicos

- Conocer los diferentes tipos de discapacidades que existen.
- Observar el comportamiento, actitudes y decisiones que toman la familia frente a la realidad.
- Conocer las leyes que protegen a este grupo social, y sí son cumplidas conforme la ley.
- Las personas con discapacidad se desenvolverán a través de sus capacidades sociolaborales como oportunidad de empleo.

CAPITULO I

1.1.- CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD

Es aquella situación en donde el ser humano, ve limitada su participación en algún tipo de escenario o acción, ya sea por algún tipo de deficiencia en algún órgano o capacidad.

Al existir una discapacidad implica la dificultad u obstáculo para la participación del sujeto en la sociedad o en algún aspecto o dominio vital en comparación con las posibilidades que presentan aquellas personas sin la deficiencia en cuestión o incluso el propio sujeto en un momento anterior de su vida.

Padilla (2010) define La discapacidad es una condición heterogénea que involucra la interacción entre las dimensiones físicas o psicológicas de una persona y los componentes sociales de su desarrollo y vida. Esto incluye muchas dificultades, desde problemas con la función o estructura del cuerpo -como parálisis, sordera, ceguera o sordera- hasta limitaciones en el movimiento o en la realización de actividades o tareas, como dificultades causadas por problemas con: la audición o la visión y la participación. Que limita las situaciones de la vida cotidiana.. (Padilla Muñoz, 2010)

1.2.- TIPOS DE DISCAPACIDAD

Consiste en la afectación funcional de uno de los órganos o partes del cuerpo, cada una afecta de una manera diferente o particular en cada individuo, si bien es cierto existen discapacidades que no se ven a simple vista, Así, podemos establecer diferentes grandes tipos de discapacidad, Cada persona con alguna discapacidad es diferente a la otra según el grado de gravedad de su caso, ya sea que tengan el mismo tipo de discapacidad o que tengan una discapacidad distinta son diferentes las necesidades que puedan tener y diferente el nivel de cuidado y atención que se le brinde.

Los tipos de discapacidad y sus grados son variados y complejos, son como la personalidad de un individuo, con rasgos conocidos y otros ocultos o por descubrir, algunos de estos requieren una atención personalizada.

1.2.1 Discapacidad física. - Es una de las discapacidades donde impide el desarrollo motor de las personas, si bien es cierto en algunos casos en nato y en otros a través del tiempo llega a ser adquirida. Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones. Mora y Orozco (2015) afirma que definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Muchas veces está relacionada a problemas durante la gestación, dificultades en el momento del nacimiento. (Mora Mero & Orozco Neves , 2015).

1.2.2.- Discapacidad sensorial. - Esta discapacidad impide el uso de uno de los sentidos, como la deficiencia visual o auditiva, en ocasiones ambos. La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Lo mismo autores mencionado en el párrafo anterior indica que La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales y a los sordos, quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. (Mora Mero & Orozco Neves , 2015)

1.2.3.- Discapacidad auditiva. – La discapacidad auditiva es el déficit total o parcial de la percepción que se evalúa de la pérdida del audio en cada oído. Esto impide percibir los diferentes sonidos dependiendo el grado de la pérdida de este sentido.

Para el gobierno de Chile (2007) refiere que: La discapacidad auditiva se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición

los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las barreras¹ presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (Ministerio de educación de Chile, 2007)

1.2.4.- Discapacidad visual. – Es una anomalía de los ojos, que engloba la deficiencia visual o la ceguera total en el individuo, pudiendo ser a veces de por vida o de una manera temporal, trayendo como consecuencia la imposible realización de actividades en cada labor diaria.

La Dra. Ananya (S.F.) indica que: La discapacidad visual se define como la limitación de acciones y de funciones del sistema visual. El instituto nacional del ojo define la visión inferior como discapacidad visual no corregible por los cristales, las lentes de contacto, la medicación o la cirugía estándar que interfieren con la capacidad de realizar actividades de la vida diaria. (Ananya Mandal, S.F.)

1.2.5.- Discapacidad intelectual. –

La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral.

El CONEFE (2010) nos da un concepto más amplio sobre la discapacidad. se refiere a la condición de vida de una persona, que obstaculiza su funcionamiento intelectual, sensorial y motriz, afectando su desarrollo psicomotor, cognoscitivo, de lenguaje y socioafectivo. Estas limitaciones se manifiestan en dificultades para aprender, adquirir conocimientos y lograr su dominio y representación; por ejemplo: la adquisición de la lectura y la escritura, la noción de número, los conceptos de espacio y tiempo, las operaciones de sumar, restar, multiplicar y dividir. (Consejo Nacional de Formación Educativa (CONEFE), 2010)

CAPITULO II

“IMPACTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS EN LAS FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Se trata de describir y conocer los efectos negativos o positivos que las familias conllevan ante esta situación, los padres al inicio viven con un sentimiento doloroso, angustioso, mortificador al tener a un hijo con alguna discapacidad. Si bien es cierto, algunos estudios llegaron a la conclusión que los padres originaban las limitaciones y obstáculos sobre sus propios hijos, como la sobreprotección que lejos de ayudarlos les afecta en su crecimiento y participación a la sociedad. Por el contrario, en otras investigaciones los resultados son positivos al conllevar experiencias en un ambiente de fortalezas, gozando de pequeños logros junto a ellos. El papel de los padres en el progreso de las personas con discapacidad es de mayor importancia para su desarrollo y desenvolvimiento.

Los psicólogos García y Busto (2015) refieren, La aparición de un miembro con cualquier tipo de discapacidad en una familia provoca una serie de cambios en las relaciones familiares, no sólo por lo inesperado e inesperado del suceso, sino también por el impacto traumático que tendrá en todos los miembros. trajo. de la familia interesada. familia, especialmente a nivel emocional. La discapacidad puede hacer que familias enteras cambien sus ritmos diarios, sus rutas de viaje planificadas, sus expectativas, desafíos, éxitos y esperanzas. A partir de este momento, diversos médicos, especialistas, terapeutas, principalmente del campo de la medicina que estudia y trata la discapacidad específica del hijo. (Garcia Nuñez & Busto Silva, 2015)

2.1.- IMPACTO POSITIVO DE LA DISCAPACIDAD EN LAS FAMILIAS.

Si bien es cierto, algunos padres para poder motivar e incentivar a sus hijos que padecen alguna discapacidad, tratan de ver de manera positiva a todo

aquel obstáculo o limitación a la que se van a enfrentar. Si embargo siempre existirá ajustes que se deben realizar en todos los aspectos. Como las rutinas domésticas y laborales se modifican un poco, manteniendo autonomía en su movilización cotidiana.

Para Arrellano y Peralta (2012) señalan, además, que, durante mucho tiempo, los expertos han observado con cierta desconfianza a aquellos padres “excesivamente positivos”, calificándolos como poco realistas. La investigación realizada en torno al área de la resiliencia permite concluir que la convivencia con una persona con discapacidad puede convertirse en una fuente de aprendizaje personal a pesar del desgaste físico y emocional que conlleva. (Arellano & Peralta , 2012)

Mencionaremos los impactos positivos:

2.1.1.- Integración al nuevo mundo de la discapacidad. –

La relación con otras familias creará nuevas entradas de participación junto a otras familias y así podrán compartir nuevas experiencias, aprendizaje, y conocerán las carencias personales que adolecen las personas con discapacidad. Estas relaciones de integración, les ayuda a entender que su situación no es tan complicada como la de los demás, sino tendrán una visión más positiva en cuanto a la adaptación en las circunstancias en la que viven. “La relación con otras familias y profesionales; el aprendizaje sobre la discapacidad y la sensibilidad hacia las necesidades de estas personas” (Arellano & Peralta , 2012).

2.1.2.- Vida independiente: Estos jóvenes descubren una nueva forma de vida, si bien es cierto, su independencia no será absoluta pues existirá en algunos quehaceres o asuntos más complejos en la vida cotidiana que requerirán la ayuda necesaria de los familiares. Y su grado de independencia dependerá en gran parte de sus propias habilidades para poder manejar las tareas diarias sin que lo ayuden o con poca ayuda.

Con este título pretendemos reflejar aquellos cambios en cuanto a valores y objetivos personales y en cómo afrontamos los desafíos a menudo inesperados y no deseados de la vida. De hecho, la expresión “una nueva forma de vida”, ha sido comúnmente utilizada por los entrevistados. Reproducimos algunas de las citas sobre esta idea que, dada su riqueza, no necesitan comentarios adicionales. (Arellano & Peralta , 2012)

2.1.3.- Transmiten sentimientos de afecto y satisfacción. – Si bien es cierto las amistades juegan un rol muy importante en el momento de apoyar a familias de las personas con discapacidad, el compartir el cuidado en ocasiones es de mayor relevancia para los familiares, aunque a veces suele ser difícil conseguir este tipo de ayuda, pero en muchas ocasiones el tiempo libre, el ocio y el disfrutar de la compañía de amigos es esencial.

2.1.4.- Consiguen el éxito. – La familia siempre será el punto clave de apoyo, los ayudará en los momentos más difíciles de su vida, en cuanto a su progreso y desarrollo personal y profesional recurrirán a diversos medios de apoyo, adaptándolos tanto en al ámbito familiar y social también compartirán sus logros y éxitos y eso se convertirá en una enriquecedora experiencia positiva.

Arellano y Peralta (citado en Cáceres y Alemán 2015) dicen que también se puede decir, que esta orientación positiva contribuye a dignificar la vida de las personas con discapacidad y de sus familias, a transmitir la idea de que, dentro del mundo de la discapacidad, hay lugar para los sentimientos, las experiencias positivas, el éxito, la mejora, la excelencia y la calidad, y por tanto, ayuda a profesionales y familiares a “curarnos” de las miradas de pena y compasión tan frecuentes ante la discapacidad, percibiéndola como una fuente de constante sufrimiento y dolor. (Cáceres Rodrigues & Alemán de León)

2.2.- IMPACTOS NEGATIVOS DE LA DISCAPACIDAD EN LAS FAMILIAS

De qué manera hacerle frente a la discapacidad, se considera que las PCD por su limitación, son incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se vuelven una carga para su familia y la sociedad. Cuidar de personas con discapacidad produce un gran ajuste en la calidad de vida de los familiares, y aún más en la persona que asume la responsabilidad al cuidado de ellos su vida es afectada en diversos ámbitos, se sobrecarga con más responsabilidades y le genera un estrés emocional que con el tiempo conlleva a afectar en la salud del cuidador.

La enfermera Pérez (2016) indica que: Tener un miembro afectado por discapacidad en la familia a veces genera problemas respecto al disfrute del ocio, tiempo libre o vida familiar. Varios estudios sugieren que podrían aislarse de sus amistades y que, en ocasiones, pueden descubrirse amistades de personas que no parecían tan cercanas. (Pérez Ayesa , 2016)

2.2.1.-Autoestima baja

Se da por la desvalorización de sí mismas que se hace la misma persona, y aún más en la condición a la que se enfrenta, esto le conlleva a una desmotivación emocional y a la creación de nuevos sentimientos y emociones negativos, con bajas expectativas a futuro de ellos mismos. Esto influye en los integrantes de las familias iniciando una etapa de retroalimentación con pensamientos negativos que da como resultado la baja autoestima.

2.2.2.-Estrés emocional.

El estrés emocional será participe en todos los integrantes que la conforman, la atención hacia las personas con discapacidad en los casos

de dependencia puede ocasionar en las familias excesos de sobre carga y responsabilidad que conllevará a una enorme tensión emocional, ya que se exigen demasiado a sí mismo, olvidándose de sus propios problemas o cuidados personales. Para Sánchez (2014) “La disfunción orgánica puede provocar más emociones negativas, que implicaran niveles más altos de activación fisiológica, entrando en un ciclo que perjudica la salud de las personas y la calidad de vida de toda la familia” (Sánchez Castro, 2014).

Estas necesidades que carecen las familias de las personas con discapacidad deben ser atendidas a través de estrategias de intervención para favorecer en la interacción social de la persona afectada. Ayudándolos a aceptar su realidad y a aprender a sobrellevar sus problemas.

El apoyo viene dado tanto de instituciones como administraciones y entidades privadas ofreciendo ayudas económicas, formativas y servicios para tener cubiertas las necesidades de sus familiares y allegados, como pueden ser instrumentos judiciales para reivindicar los derechos de la discapacidad, procedimientos administrativos de reconocimiento de grado de discapacidad etc.

Para responder a las mismas, se podrían precisar de ciertos conocimientos, estrategias y habilidades para cubrir las necesidades de información, formación y apoyo o asesoramiento a lo largo de todo su ciclo vital.

2.3.- SENSIBILIZACION SOCIAL

La sensibilización es una actividad que forma parte de la cultura inclusiva y promueve la creación de actitudes positivas de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia frente a la discapacidad, y esto ayudará a fomentar la convivencia, a desarrollar la empatía, favorecerá la aceptación de las personas con discapacidad.

2.3.1- Involucrar

Es indispensable que la sociedad civil, que no se encuentra bajo esta condición en discapacidad no tema al hablar de este tema y de relacionarse e involucrarse con personas con discapacidad, nuestra mentalidad debe cambiar y es por ello que es necesario su participación, sus opiniones, la cercanía de ellos nos permitirá identificar las principales barreras que aquejan a este grupo social y así se eliminara las brechas que aun existen en la sociedad.

El maestro Victoria (2013) indica que La premisa es que la discapacidad es una construcción social, no una deficiencia que crea la misma sociedad que limita e impide que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades. (Victoria Maldonado, 2013).

2.3.2.- Sensibilizar y capacitar

A la población en general, se necesita de una mayor concientización social para que todos tengamos una actitud de solidaridad con este grupo social y comprometidos con la diversidad que nos rodea. Y así los ciudadanos tengan libre acceso a todos los servicios y oportunidades que ofrece nuestra sociedad y al ejercicio de los derechos civiles.

Como lo refiere José María Olayo (2016) La asunción de todos los derechos sociales e individuales y colectivos por parte de todas las personas, tengan o no una discapacidad, supone tomar conciencia de forma transversal de la realidad social, una concientización que se constituye a partir de la visualización de las necesidades de las personas con discapacidad en todo su proceso vital, y en todos los ámbitos de su desarrollo persona. (Olayo, 2016)

2.3.3.- Promover la accesibilidad: La accesibilidad es la puerta de entrada a los derechos de las personas con discapacidad, y en general, de todo ser humano.

“Para construir un mundo sostenible e incluyente para todos es necesario que participen plenamente las personas con discapacidades de todo tipo”

Olayo (2016) refiere que: a no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la igualdad entre el hombre y la mujer. (Olayo, 2016)

CAPITULO III

ESTADO Y EMPLEO COMO ACTÚAN ANTE LA CONDICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

3.1.- El rol del estado

El Estado debe brindarles a los grupos menos favorecidos un sistema de educación escolar y superior que les permita crecer, superarse a pesar de sus dificultades. Por lo tanto, el estado debe garantizar la mejor calidad de educación pública e inclusiva. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obliga y compromete al Estado a incluir a los educandos con discapacidad brindándoles los apoyos necesarios.

Parra (2010) en el artículo sobre la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad nos afirma que: Los gobiernos deben ser los primeros en despertar la conciencia de la población en cuanto a los beneficios que las personas y la sociedad obtendrían de la inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica y política.

El Estado garantizará que las personas con discapacidad tengan acceso universal y no discriminatorio a la educación superior, la formación profesional, la educación de adultos y el aprendizaje permanente en igualdad de condiciones con las demás. Para ello, los Estados miembros deben garantizar que se ofrecen ajustes razonables a las personas con discapacidad. (Parra-Dussan, 2010)

Para estos grupos de ciudadanos deben crearse instituciones públicas de calidad, para la capacitación de personal competente que asista a los distintos grupos. Los pedagogos sociales, interpretes en señas, profesores, trabajadores sociales, psicopedagogos, psicólogos. La educación inclusiva requiere de apoyos y deben proveerse en forma inmediata destinando el presupuesto que sea necesario para ello. Nuestro Estado debe hacerse

cargo de las instituciones educativas denominadas "especiales", a fin de convertirlas en apoyos para que las personas con discapacidad accedan a la educación común.

Parra (2010) afirma: Para contribuir a la realización de este derecho, los Estados parte oadoptarán medidas apropiadas para contratar docentes, incluidos docentes con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille, y formar personal profesional en todos los niveles de la educación. Esta capacitación incluye concientización sobre la discapacidad y el uso de formas, medios y formas de comunicación, técnicas y materiales educativos alternativos y de apoyo apropiados para apoyar a las personas con discapacidades. (Parra-Dussan, 2010)

Para la Defensoría del Pueblo (2009) indica: La Constitución Política señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, en cuyo ámbito protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan. Precisa también que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23º). A continuación, el artículo 25º de la misma Carta Magna establece la necesidad de respetar, entre otros principios, la igualdad de oportunidades sin discriminación. (Defensoría del Pueblo, 2009)

En el Perú el sistema educativo, sobre la inclusión a las PCD hace que se busque y supere un modelo que durante tiempos remotos ha reproducido la exclusión a este grupo social por diferentes condiciones, por eso es necesario promover la transformación en el sistema escolar para atender a todos los jóvenes, independientemente sea el contexto en el que se desarrollen.

Los avances de la educación inclusiva en el país, debemos tener presentes las grandes disparidades socioeconómicas, culturales y geográficas

de nuestras regiones, así como las actitudes asumidas por los actores, que han originado el incremento de las barreras y la profundización de las brechas de exclusión a las poblaciones vulnerables.

El psicólogo Turnes (2016) indica que: Se considera que un Estado democrático debe tener como fundamento valores fundamentales como la igualdad, la solidaridad, la justicia y la inclusión social. Esto significa que todas las personas deben tener igualdad de oportunidades y los recursos necesarios para desarrollar su potencial y participar plenamente en todos los ámbitos de la vida. Eliminar todo tipo de barreras y prejuicios que excluyen a los colectivos más vulnerables. Entre estos grupos, las personas con discapacidad tienen los mayores problemas sociales y, por tanto, tienen más dificultades para acceder al mercado laboral. Sin empleo, es poco probable que tengan autonomía y acaben viviendo en situaciones de dependencia tanto de sus familias como del sector público. Siempre corren el riesgo de ser marginados y excluidos. (Turnes León, 2016)

3.2.- Empleo

Hoy en día en el ámbito laboral, las personas con discapacidad encuentran innumerables trabas para encontrar algún trabajo, con sus ganas de sobresalirlos jóvenes con discapacidad postulan a diferentes convocatorias de trabajo y aunque sean aptas y calificadas para los cargos por los cuales concursan, no tienen una oportunidad. Esto ocurre porque las empresas no están preparadas para tratar con sus necesidades, por no poseer un programa de inclusión.

Es por ello que es necesario pensar en una política que realice la contratación de personas con discapacidad es una medida que todas las empresas deben tomar. El área responsable para la incorporación de las PCD necesita estar

aptos para percibir el potencial de estos individuos y tomar medidas para que su adaptación en el ambiente de trabajo sea de la mejor manera posible.

Gilles Shnepp afirmó para la web OIT (2017), Ofrecer a todos los empleados las mismas oportunidades de éxito es una de las bases de nuestra política de gestión de los recursos humanos. Este principio se aplica a las personas con discapacidad y a las otras. Estimular la inclusión de todas las personas y combatir los estereotipos, nos permite ser más creativos e innovadores en el desarrollo de nuestra empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

La sensibilización de los empresarios es un pilar fundamental para la inserción laboral de los grupos en desventaja, puesto que la falta de información, capacitación vocacional, el difícil acceso al mercado laboral y las escasas oportunidades para desarrollar sus propios ingresos son las causas de los principales problemas sociales y económicos de las personas con discapacidad

3.2.1.- Beneficios al contratar a una persona con discapacidad

La mayoría de las empresas que reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo. Es por ello, por lo que son considerados como una fuente principal de trabajo. En algunos casos en la medida en que las empresas se relacionan con las comunidades en las que están insertas, prestan especial atención a personas con estas características.

- Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa.
- Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a

la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana.

- Las personas con discapacidad, Sus familiares y amigos forman un segmento de mercado que a menudo se pasa por alto. Muchos de ellos tienen ingresos importantes, especialmente en los países desarrollados.

3.2.2.- Integración de la discapacidad y las empresas

En el momento en que las empresas, piensan y deciden incorporar a las personas con discapacidad parten de una serie de motivaciones que apuestan por la integración real de los discapacitados en el entorno laboral. Las razones tienen un carácter altruista y se apoyan en una convicción clara de que cualquier persona con discapacidad puede llevar a cabo un desarrollo profesional siempre que el puesto de trabajo se adapte a su perfil. Procesos para la integración de los jóvenes con discapacidad al ambiente laboral:

3.2.2.1.- Sensibilización al grupo de trabajo

La sensibilización apunta a la educación y al aprendizaje abierto, creativo y flexible como forma de erradicar las prácticas transformadoras y como estímulo para la acción y el cambio de actitud.

La concientización es el primer paso para cambiar los hábitos de las personas, pero no el único. Una vez más, esto requiere tanto de trabajo individual como de reflexión grupal o colectiva. Se trata de un proceso necesario y fundamental, porque este tipo de decisiones se justifican desde el principio y repercuten en toda la organización.

3.2.2.2.- Proceso de reclutamiento

La evaluación del proceso de contratación es un paso crucial para incorporar profesionales con discapacidad a la empresa.

Es fundamental abrir puestos laborales, en la cual las personas con discapacidad puedan postular, esto se debe hacer, no sólo por cumplir la ley, sino también como una práctica valorada por la corporación.

Después, durante el proceso de selección, los reclutadores deben evaluar a los jóvenes con discapacidad utilizando los mismos criterios que los demás, evaluando sus habilidades y desempeño profesional. Teniendo en cuenta que las limitaciones físicas de las personas no determinan su calificación.

La Unión Europea (2008) en su artículo de Perspectiva del mundo Empresarial, respecto a la contratación de Personas con Discapacidad, afirma que: El actor externo puede relevar la información sobre el tipo de trabajo, las funciones, las tareas, las herramientas o tecnologías que utilizará la persona empleada con discapacidad, las condiciones de relacionamiento e interacción con otras personas en un ámbito y en un puesto determinado, entre otros. Sobre esta base se construirán los perfiles de competencias que deberá reunir el potencial colaborador para desempeñarse de la mejor forma posible en ese rol o puesto de trabajo y se analizarán los ajustes necesarios a partir de las necesidades específicas de cada persona. (UNION EUROPEA, Fondo Social Europeo, 2008).

3.2.2.3.-Oportunidades y capacitación

Si se contrata a un trabajador discapacitado, es fundamental asegurarse de que tenga oportunidades laborales dignas dentro de la empresa, de acuerdo con sus cualificaciones.

Es fundamental ofrecer una formación e instrucción adecuadas a los profesionales. El dirigente debe ser consciente del potencial del profesional y no dejar que su desempeño se deslice hacia otras tareas, lo que podría traducirse en un desperdicio de conocimientos.

3.2.2.4.-Entrenamiento de gestores y equipo

Es importante que tanto el gerente como el equipo estén preparados y sean conscientes de aceptar a las personas con discapacidad en su trabajo dentro de la empresa, para que los nuevos empleados se sientan incluidos.

Por lo tanto, la formación de este personal debería incluirse en una lista de tareas de recursos humanos. Es importante señalar que los profesionales no están preparados para atender a personas con discapacidad, lo que suele ocurrir por falta de experiencia en esta situación. Un cambio cultural en la empresa sólo puede producirse mediante una formación constante de los directivos y miembros del equipo.

3.2.2.5.- Adaptaciones físicas y tecnológicas

Esto es crucial para el éxito. El proceso de inclusión implica inversiones en infraestructura relacionada con el lugar de trabajo.

Las adaptaciones son necesarias en los espacios de la empresa para acomodar a los trabajadores con diversas discapacidades, como discapacidades visuales o dificultades de locomoción. La accesibilidad de rampas y baños para trabajadores discapacitados en el trabajo, así como mesas ajustadas, señales sonoras e instrucciones en Braille en el ascensor, es crucial si una organización tiene varios pisos. Esto es particularmente importante. Todos los elementos esenciales necesarios para la accesibilidad.

CAPÍTULO IV

REFORZAMIENTO DE SUS CAPACIDADES A TRAVES DE TALLERES DE FORTALECIMIENTO

Los talleres de desarrollo personal son indispensables, para que los jóvenes con discapacidad afronten su realidad en su propio entorno, y así lograrán la superación de retos personales y logros académicos, esto influirá en todos los aspectos de su vida.

1. Taller de Autoestima:

La finalidad de este taller es romper vínculos con la imagen inadecuada, degradante e imperfecta que esa persona se ha formado de sí misma. A través de este taller comenzaran a aceptarse quiénes son, lo que implica la aceptación de la propia limitación. Esta aceptación aumentará la utilización y el desarrollo de las propias capacidades y habilidades, y fomentará la defensa y promoción de los propios derechos y necesidades, ante una sociedad que desconoce un mejor modo de obrar.

Creo que la alta autoestima es el resultado de la satisfacción y la prosperidad personal. Si cada uno puede reconocer que es un ser humano único e irrepetible y que las cualidades y capacidades que tiene le hacen crecer y destacarse cada día; significa que entendimos que la discapacidad no define a las personas, sino cada uno define hasta donde llegarán sus deseos y sus sueños dentro de las expectativas, orgullo y respeto que tiene en sí mismo.

1. Taller de liderazgo. -

Las personas con discapacidad manifiestan entusiasmo por aprender, demostrar sus capacidades y muestran interés en desarrollar nuevas habilidades que les ayuden a sobresalir en el trabajo. Sin duda son las personas adecuadas para llegar a ocupar puestos de liderazgo.

1. Taller de Igualdad de Oportunidades. -

El taller de igualdad de oportunidades exige la superación de la igualdad formal que es la dominante en la esfera jurídica. Los jóvenes reconocerán que todos somos iguales y que se pretende tratar a todas las personas de la misma manera sin valorar las diferencias. Es aquí donde ellos conocerán el concepto de equidad y valoración de las diferencias y que, según el concepto de equidad, no se trata de igualar a las personas sino las oportunidades.

Conclusiones

- Existen diversos tipos de discapacidad. Cada una distinta a la demás y con distintos tipos de desarrollo funcional; sin embargo, todas son personas con derechos y capacidad de participar de nuestra sociedad en todo ámbito
- La inclusión es el factor clave para garantizar entornos de apoyo óptimos que promuevan el crecimiento académico y social a través de intervenciones personalizadas.
- A través de los talleres de reforzamiento, fortalecerán su autoestima y liderazgo. Este soporte psicológico permite observar la facilidad de establecer y mantener relaciones de amicalidad y cordialidad entre los jóvenes, demostrando su gran compañerismo y el interés por aprender, algo que en la actualidad es muy requerido por las empresas.

Recomendaciones

- Fortalecer los programas de inserción a este grupo en condición de vulnerabilidad al mercado laboral y a su vez crear estrategias para el apoyo constante a personas con más de una limitación permanente.
- Desarrollar una política nacional que garantice la inclusión social, y que sea de gran utilidad para que contribuya a realizar acciones destinadas a cambiar las condiciones de discriminación y exclusión en las que vive una proporción significativa de personas con discapacidad.

Bibliografía

- Ananya Mandal. (S.F.). *Tipos de discapacidad visual*. Obtenido de News Medical:
[https://www.news-medical.net/health/Types-of-visual-impairment-\(Spanish\).aspx](https://www.news-medical.net/health/Types-of-visual-impairment-(Spanish).aspx)
- Arellano, A., & Peralta, F. (marzo de 2012). Impacto positivo de la discapacidad en la familia: percepciones de los padres. Pamplona, Navarra, España. Obtenido de
<https://inico.usal.es/cdjornadas2012/inico/docs/734.pdf>
- Azcona Reyes, V. (Septiembre de 2011). *LIMITACIONES A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE JALISCO (Tesis de Maestría)*. Obtenido de rei.iteso.mx:
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3137/VIOLETA%20Tesis%20FINAL%208%20sep%202011.pdf?sequence=2>
- Cáceres Rodrigues, C., & Alemán de León, E. (s.f.). El impacto de la discapacidad en la familia. *Trabajo Fin de Grado*. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife. Obtenido de
<https://www.doccity.com/es/el-impacto-de-la-discapacidad-en-la-familia/4945509/>
- CAPACIDAD, HABILIDAD Y COMPETENCIA. (S.F.). Obtenido de Commons:
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/bc/1._CAPACIDAD,_HABILIDAD_Y_COMPETENCIA.pdf
- Comisión Especial de Estudio sobre Discapacidad. (18 de diciembre de 2002). *Manual: Taller de Liderazgo en Discapacidad "Por la construcción de una sociedad inclusiva"*. Obtenido de Congreso.gob.pe:
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/sociedad-inclusiva/Manual-taller-lideres.pdf>
- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (13 de Diciembre de 2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad, LEY N° 29973*. Obtenido de minedu.gob.pe:
<http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29973/ley-29973-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad.pdf>
- Consejo de Formento Educativo (CONEFE). (2010). *Discapacidad intelectual: Guía didáctica para la inclusión educativa en educación inicial y básica*. Mexico: CONAFE. Obtenido de
https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Intelectual/2discapacidad_intelectual.pdf
- Defensoría del Pueblo. (2009). *Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo*. Gobierno del Perú. Lima: Primera Edición. Obtenido de
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-005-2009-DP-ADHPD-vf.pdf>

- Espinosa Acuña, Ó. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía: Teoría y práctica*, núm. 45, julio-diciembre, 137 - 167. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2811/281148561006.pdf>
- García Nuñez, R., & Busto Silva, G. (marzo - agosto de 2015). Discapacidad y problemática familiar. *Revista de Tecnología y Sociedad*, 5(8), 229 - 345. Obtenido de <http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/229/345>
- Ministerio de educación de Chile. (2007). *Guía de apoyo Técnico- Pedagógico: Necesidades Educativas Especiales en el Nivel de Educación Parvularia*. Santiago de Chile: Kdiseño. Obtenido de <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaAuditiva.pdf>
- Miranda Díaz, A. (2014). Propuesta didáctica para la mejora de la Autoestima en Educación Primaria. *Trabajo de Fin de Grado (monografía)*. Universidad de Valladolid, Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5093/TFG-B.423.pdf;jsessionid=08B49086EB2F2FE488BF1A5CD68A649C?sequence=1>
- Mora Mero, C., & Orozco Neves, C. (2015). Formación e información de las personas con diversas discapacidades en sector de la Cooperativa Rumiñahui en el "Centro Caritas Antoniana". *Bachillerato en Ciencia (monografía)*. Universidad "Santo domingo de los Colorados, Santo Domingo. Obtenido de <https://es.slideshare.net/crisyjavi/monografia-56613776>
- Olayo, J. (21 de diciembre de 2016). *Sensibilización y discapacidad*. Obtenido de [entrada de blog]: <https://es.slideshare.net/jmolayo/sensibilizacion-y-discapacidad>
- Organización Internacional del Trabajo. (19 de octubre de 2017). *Tres empresas multinacionales se incorporan a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad*. Obtenido de OITA: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_585504/lang-es/index.htm
- Padilla Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414 . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Palacios Borrego, P. (S.F). *LA IGUALDAD EN EL ENTORNO DE LA DISCAPACIDAD*. Obtenido de Asociación las canteras: <http://asociacionlascanteras.org/sobre-la-discapacidad/la-igualdad-en-el-entorno-de-la-discapacidad/>
- Parra-Dussan, C. (2010). Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad: Antecedentes y sus nuevos enfoques. *Internacional Law*, 347 - 380 . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n16/n16a11.pdf>
- pérez Ayesa, A (2016). IMPACTO SOBRE DISCAPIDAD EN EL NÚCLEO FAMILIAR. *Tesis de bachillerato (Monografía)*. Universidas Pública Navarra. Obtenido de

https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/23449/TFG_AMAIA%20PEREZ%20AYESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez Castro, Y. (2014). *Intervención con familias con discapacidad*. España: IC Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=-681DwAAQBAJ&pg=PA126&lpg=PA126&dq=la+ayuda+psicologia+en+personas+con+discapacidad+como+fvaorece&source=bl&ots=B3c4ioZ7Zz&sig=ACfU3U3ZHIno-Y6Z5CA0eFBQUOakwumJw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwitmKuds4HmAhUEw1kKHbKpCksQ6AEw>
- Turnes León, M. (2016). El rol del psicólogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual bajo la modalidad de empleo con apoyo. *Tesis de Licenciatura (Monografía)*. Universidad de la Republica Uruguay, Uruguay. Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/7913>
- UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Grafica Internacional. Obtenido de http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion_tesoro.pdf
- UNION EUROPEA, Fondo Social Europeo. (2008). *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de Personas con Discapacidad*. Obtenido de Redemdisc: http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf
- Victoria Maldonado, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008