

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social



TESIS

Estigmas sociales y la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina Municipal de Atención de Personas con Discapacidad, Pacasmayo 2021

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Trabajo Social

AUTORA

Bach. Javier Reyes, Lisbeth Katerine

ASESORA

Dra. Flores Pérez, Yoya Betzabé

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo quiero dedicarle a Dios, por mi existencia, por brindarme un día más de vida y poder cumplir cada sueño que me propongo.

A mis padres y hermanos, por el amor infinito que me entregan día tras día, por su sacrificio, confianza y apoyo en cada paso que doy, gracias por formar parte de este logro.

A mi abuelo por guiarme en el buen camino, por ser mi soporte durante todo este proceso y llegar a cumplir esta meta tan grande en mi vida.

JURADO DICTAMINADOR



Ms. Orealis María del Socorro Aguilar Paredes

PRESIDENTA



Ms. Gaudy Teresa Uriol Castillo

SECRETARIA



Dra. Yoya Betzabé Flores Pérez

VOCAL

AGRADECIMIENTOS

A mi Asesor Dra. Flores Pérez, Yoya Betzabé por su constante apoyo, guía, comprensión y motivación de mi perfil profesional, a mis Docentes que estuvieron compartiendo conmigo durante estos 5 años de vida universitaria que fueron de gran ayuda profesional formando en mí una persona con nuevos conocimientos.

A mi familia que siempre me apoyan y motivan a seguir adelante, por hacer de mí una persona de bien y capaz de lograr realizar los objetivos que se propone.

A mi abuelo Juan Guillermo Javier Narro, que me apoyo constantemente y me brindo su apoyo en los momentos más difícil que pase en mi carrera universitaria.

A la Municipalidad Distrital de Pacasmayo por creer en mí y brindarme los datos necesarios para la realización de este proyecto de tesis.

JAVIER REYES LISBETH KATERINE

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Dictaminador:

En el cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales de la Escuela Profesional de Trabajo Social, me permito poner a vuestra consideración la presente Tesis Titulada:

Estigmas sociales y la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina Municipal de Atención de Personas con Discapacidad, Pacasmayo 2021. Con la finalidad de optar el Título de Licenciada en Trabajo Social.

Agradezco por anticipado las sugerencias y/u observaciones correspondientes, confiando en su criterio profesional de la presente Tesis, puesto que servirá para superar los límites que hubiera.

Trujillo, 10 de agosto 2022



Javier Reyes, Lisbeth Katerine
Bachiller en Ciencias Sociales

INDICE

DEDICATORIA	i
JURADO DICTAMINADOR	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2 ANTECEDENTES	9
1.3 BASES TEORICAS	18
1.4 MARCO CONCEPTUAL	23
1.5 PROBLEMA CIENTIFICO	26
1.6 HIPOTESIS	26
1.7 OBJETIVOS	26
II. MATERIALES Y METODOS	27
2.1 METODOS	27
2.2 TECNICAS	27
2.3 INSTRUMENTOS	28
2.4 POBLACIÓN	28
2.5 MUESTRA	28
III. PRESENTACION DE RESULTADOS	29
3.1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION	29
3.2. DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN	30
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
VIII. ANEXOS	78

RESUMEN

La presente investigación tiende a estudiar los Estigmas sociales y la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de la persona con discapacidad, Pacasmayo 2021. Ello con la finalidad de conocer como este ente público está manejando un problema social que aqueja a muchos seres humanos que padecen de alguna discapacidad leve, y que en el mundo actual existen muchos estigmas sociales sobre estas personas.

Una de las principales causas por las cuales se le excluye de todo tipo de actividad a las personas con discapacidad, es que aun las personas tienden pensar que no se van a poder desarrollar en su manera natural presentando dificultades en proceso de sus actividades.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta y entrevista podemos describir que en su mayoría las personas con discapacidad que vienen laborando dentro Municipalidad en muchas ocasiones sienten miedo de poder realizar todo tipo de actividad, esto debido a los paradigmas que existen acerca de las personas con discapacidad leve.

Para las personas con discapacidad leve abundan las malas experiencias, sea al momento de postular, ya que en diversas ocasiones son rechazadas, así como cuando ya se encuentran laborando, puesto que se le es muy dificultoso poder integrarse por el temor de sentirse excluidos y en ocasiones hasta se han sentido ser discriminados. En conclusión, podemos decir que estas personas si bien es cierto no cuentan con todas sus capacidades físicas, son un buen ejemplo de superación.

PALABRAS CLAVE: Exclusión social, Ambiente Laboral, Capacidades Especiales

ABSTRACT

The present investigation tends to study the social stigmas and the violation of the rights of people with mild disabilities, Municipal Office for the care of people with disabilities, Pacasmayo 2021. This in order to know how this public entity is managing a social problem that afflicts many human beings who suffer from a mild disability, and that in today's world there are many social stigmas about these people.

One of the main reasons why people with disabilities are excluded from all types of activity is that even people tend to think that they will not be able to develop in their natural way, presenting difficulties in the process of their activities.

Taking into account the results obtained in the survey and interview, we can describe that most of the people with disabilities who have been working within the Municipality often felt afraid of being able to carry out any type of activity, due to the paradigms that exist about people with mild disability.

For people with mild disabilities, bad experiences abound, both at the time of applying, since on several occasions they are rejected, as well as when they are already working, since it is very difficult for them to integrate due to the fear of feeling excluded and in Occasionally they have even felt discriminated against. In conclusion, we can say that these people, although it is true that they do not have all their physical abilities, are a good example of self-improvement.

KEY WORDS: Social exclusion, Work Environment, Special Abilities

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La discapacidad es un fenómeno humano importante en nuestra sociedad. Las políticas públicas, los servicios, prestaciones y recursos implementados configuran una red de protección social. Esta intenta dar respuesta a un grupo de población diverso y con necesidades, inquietudes y demandas distintas. Las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a la exclusión social, por diversos factores. Según datos del Instituto Nacional de Estadística el 27% de las personas con discapacidad, la padece por causas congénitas.

La enfermedad es causa de discapacidad en un 34% y los accidentes, laborales y de tránsito son responsables por el 29% de la discapacidad. Esa realidad nos pone a todas y todos como potenciales candidatos a padecer en el futuro de alguna discapacidad.

“La Encuesta Nacional en Discapacidad no midió el impacto que tiene la delincuencia y la ola de violencia que azota al país, para la generación de alguna discapacidad”. (Política Nacional en Discapacidad Conadi, 2012: p. 16)

Las personas con discapacidad ven limitado el acceso a la educación regular, tienen muy poco o nulo acceso a la integración escolar sobre todo en el área rural, según la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDIS). Las personas con discapacidad tienen bajo nivel educativo: 50.3% del total del sector es analfabeta, 5 de cada 10 no tiene ningún nivel educativo, apenas 4 de cada 10 han cursado algún grado de educación primaria. En cuanto a educación secundaria y superior la relación es de 1 por cada 10. (Conadi, 2012: p. 16)

La discapacidad, ha sido y es, en la actualidad, una condición con un inmenso impacto social, pues concierne tanto a las personas que la experimentan como a sus familias y a la sociedad en su conjunto. (Allen, Katz y Lazcano, 2009).

Asimismo, la discapacidad y la discriminación y exclusión han ido casi siempre de la mano, pues el mero hecho de ser diferentes ha condicionado

y ha marcado de por vida a este colectivo a través de la estigmatización (Cabrera, 2005).

Las personas con discapacidad han sido etiquetadas de forma peyorativa, colocadas en una posición de inferioridad, excluidas socialmente y tratadas como incapaces. Igualmente, a todo ello se le suman los factores sociales que han sido relacionados históricamente con la discapacidad, como el miedo, el abandono, el desconocimiento o la lástima, los cuales, de alguna forma, han generado conflictos en diversas áreas de la vida que limitan e impiden la inclusión plena y real en la sociedad de este colectivo como personas con los mismos derechos humanos y sociales que los demás (Córdoba, 2008).

En el Perú, existen diversas actitudes y creencias que conducen a las personas a rechazar, evitar y temer a quienes perciben como diferentes. Teniendo así en cuenta que el CONADIS, se crea con la Ley General de la Persona con Discapacidad LEY N° 27050 (1998: 2), que en su Artículo 5 indica: *“Para el logro de los fines y la aplicación de la presente Ley, créase el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS, incorporándose como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano”*. (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2001, P.25) Esta institución ahora tiene por nombre Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Posteriormente, en la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad LEY N° 29973 (2012: 17), en el Artículo 63 se indica: *“El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario”*. En esta Ley, se es más específico, en el propósito que cumple este órgano descentralizado; aclarando que, para el cumplimiento de sus funciones, goza de una serie de autonomías.

Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país. Pero ello no es lo suficiente para poder observar que dentro de una

sociedad existen estigmas sociales, lo cual es un atributo que convierte a una persona en distinta de las demás, en alguien menos apetecible y hasta inferior con respecto a la figura de una persona normal y corriente. Goffman, señala que *“el concepto de estigma no debe entenderse de un modo esencial, sino relacional. El atributo que en apariencia identifica a una persona como discapacitada lo que hace en realidad es contraponerla a una idea de normalidad atribuida a otras personas”*. (Goffman 2009:12).

En la actualidad, el término de estigma se pone en relación a un determinado contexto social y se entiende como un proceso social que tiene como resultado el etiquetado negativo de una persona o grupo, provocando exclusión, pérdida de status y discriminación (Carrasco, Martín y Molero, 2013)

Entonces, podemos observar que las personas con discapacidad deben hacer frente a una doble dificultad. Por un lado, están las características propias de la discapacidad, que ya por sí solas limitan al individuo, teniendo que ser capaces afrontar toda esta situación. En este caso la persona lucha contra sí mismo para mantener las fuerzas necesarias para superar los obstáculos que se les presenta cada día. Y por otro lado tener que luchar contra las discriminaciones y prejuicios que reciben desde lo social y lo laboral, en la cual la persona con discapacidad tiene la creencia de tener que demostrar sus capacidades para sentirse reconocida de manera individual y no por pertenecer a un grupo o categoría.

Más allá del ámbito laboral, el estigma, los prejuicios y la discriminación constituyen barreras fundamentales para las personas con discapacidades psicosociales en todos los aspectos de la vida. Las percepciones erróneas sobre las personas con discapacidades a menudo dan la impresión de que las propias experiencias de las personas. Como resultado, las personas con discapacidades se ven obligadas a autodefenderse y educar a quienes las rodean sobre sus discapacidades si quieren evitar el estigma y desean ser tratadas con el mismo respeto que sus iguales sin discapacidades.

No obstante, en el campo de la discapacidad, a menudo se observa una comprensión del término que examina principalmente las barreras que enfrentan las personas con discapacidades físicas. Los enfoques evolucionan en torno a las barreras físicas y la accesibilidad a la

información o la comunicación, que no son necesariamente las más relevantes para las personas con discapacidad psicológica y social, los permiten observar de la discapacidad que padecen siendo participe de que las personas los marginen o lo excluyan dentro de su círculo social.

Reducir el alcance de la accesibilidad hacia determinados grupos de personas con discapacidad puede considerarse una barrera actitudinal en sí misma, al no tener en cuenta la diversidad de las personas y que, por lo tanto, los problemas de accesibilidad también son diversos.

Es por ello que un indicador fundamental dentro del contexto es la vulneración de derecho en donde Según la Defensoría de la niñez señala que *“vulneración de derechos corresponde a cualquier trasgresión a los derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención de los Derechos del Niño, la cual puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación.” (Defensoría de la niñez, 2011:10).*

En el distrito de Pacasmayo, se manifiestan diversas situaciones en donde a las personas con discapacidad leve no se les toma en cuenta para la inserción adecuada de un trabajo en donde ellos puedan desenvolverse de manera adecuada y desarrollar así sus habilidades y destrezas dentro de un área de trabajo. En consecuencia, los indicadores sociales son herramientas que buscan describir las características observables y no observables de la intervención social en un contexto definido, permitiendo especificar objetivamente de qué manera se verificará la intervención, con el propósito de obtener resultados planeados dentro de un plan, programa o proyecto social.

Los estudios sobre la discapacidad son cada vez más numerosos por lo que no es de extrañar que tanto la calidad como la cantidad de dichos estudios se realicen con el objetivo de mitigar un problema como el prejuicio hacia la discapacidad, tan visible en la sociedad. En este contexto, la presente investigación pretende analizar la actitud de una muestra de la población general hacia las personas con discapacidad examinando la importancia de los posibles factores de índole emocional a la hora de diseñar campañas dirigidas a la comunidad que promuevan el mayor contacto y el menor prejuicio hacia este colectivo.

Según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el artículo 22 define que las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones, por lo tanto, es una tarea fundamental que todas las entidades públicas en un 5% y las entidades privadas en un 3% las cuales es fundamental para el involucramiento de las personas con discapacidad y puedan insertarse de una manera eficiente en el proceso de las tareas y actividades que demande en una inserción de trabajo. De este modo, los indicadores contribuyen a la evaluación de resultados, permitiendo transmitir la información obtenida acerca de la vulneración de derechos y estigmas sociales, y de esa manera tener una perspectiva general y analítica de la intervención social.

En este sentido generan la desmotivación laboral de las personas con discapacidad ya que al ser rechazados de diversos ámbitos laborales esto ocasiona que las mismas personas no creen en su propio potencial de poder desenvolverse por sí mismas. Teniendo en cuenta que dentro de las actividades laborales es fundamental poder brindar la motivación adecuada a las personas que están dentro de ese círculo social para que así puedan generar una fuente de confianza y pueda brindar un trabajo eficiente.

La motivación en el trabajo, según Ramírez & Gonzales (1998), es un dinamizador que mejora el estándar productivo de los integrantes de una organización desde el precepto laboral. Para la generación de esta variable -la motivación- es fundamental que las empresas, como entes encargados del contexto laboral, preestablezcan estrategias, programas o elementos configurables que puedan producir en la naturalidad del ser; gusto, pasión y comodidad hacia la actividad laboral en cuestión.

Ahora bien, acerca del concepto de motivación, Jhonson & Cobannalt (2006) aportan un precepto hacia la completitud de la naturaleza motivacional. Para los investigadores, la motivación en el trabajo debe ser íntegra; es decir, esta constante no puede estar direccionada únicamente hacia al trabajador común, sino también a todos aquellos que hagan parte de una comunidad diferencial.

De esta manera, ambos autores plantean el concepto de motivación integral, el cual demanda a los gerentes o líderes de proceso a entablar

metas laborales con igual similitud, pero con remuneración o recompensa diferente. Solo a través de un concepto diferenciador ambas poblaciones, los que están en capacidad total y los que tienen cualquier tipo de inhabilidad física o mental, podrán encajar en el marco constituido para la motivación laboral.

Desde ese punto de vista, el comportamiento emocional de las personas con discapacidad puede variar debido a las señales lógicas que la percepción del sujeto entiende e interpreta. Esto deduciría entonces, que un ambiente laboral hostil una persona en condición de discapacidad puede dilucidar o mal entender las actuaciones de los integrantes de un nicho social específico.

En otras palabras, al recibir un trato especial las personas con discapacidad pueden percibir inequidad, desigualdad o, todo lo contrario, agradecimiento y comprensión. Esa inestabilidad emocional puede ser explicada a partir de los lineamientos teóricos de Extremera, Duran, & Rey (2005), pues los autores exponen que la inteligencia emocional de una persona en condición de discapacidad es regulada por tres lineamientos: la secuencia de los hechos de discapacidad, la escala de positivismo y la costumbre conductual.

Dado que en el proceso de la elección de puestos de trabajos se manifiesta la exclusión a las personas con discapacidad dado que se estimó que el 45.40% de la población peruana presentaba alguna deficiencia, el 31.28% tenía alguna discapacidad y el 13.08% era minusválida, es decir, con una discapacidad asociada a la ausencia de integración social. Esto significa que cerca de tres millones y medio de peruanos tienen una discapacidad asociada a exclusión social; exclusión que se expresa con particular intensidad cuando del mercado de trabajo se trata.

Así mismo Javier Cortes señala que la exclusión social hacia la discapacidad es una de las principales causas que emplea la sociedad para marginar o segregar a este segmento de población, que se ve influenciado por el contexto y la propia idiosincrasia de sus habitantes, por el grado de sensibilidad e igualdad que exista hacia la diversidad o por el tipo de acciones que se promuevan para que se respeten los derechos humanos. *(Javier Cortes, 2016)*.

De los principales resultados se desprende que, en el Perú, donde la desigualdad se traduce en situaciones de exclusión social de manera diferencial entre grupos juveniles y al interior de los mismos, más de la mitad 52,1% de jóvenes se encuentra en situación de exclusión social, lo que estaría condicionado por múltiples factores como pobreza, etnia, educación, mercado laboral, así como área de residencia. Asimismo, dada las características del Perú, donde existen diversos espacios regionales homogéneos entre sí y diferenciales del resto, la exclusión social es más evidente en la Selva 67,5%, que, en Lima Metropolitana, donde es menor 46,7%. (INEI,2011).

Por esta razón, es de suma importancia promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, debido que trae consigo la inclusión social en donde cada uno de ellas se sientas capaces de poder desarrollarse en un empleo sin la necesidad de que se vean violentados sus derechos, por ello mismo poder desarrollarse en un ambiente donde puedan emitir su opinión y punto de vista, los cuales sean tomados en cuenta. Es una realidad donde las personas que buscan trabajo y las personas que los entrevistan no pueden hacer absolutamente nada ya que las modificaciones o adaptaciones a las áreas laborales no siempre están bajo su control. Habrá unas pocas empresas que tengan políticas de inclusión y que decidan brindar oportunidades a todas las personas.

Del mismo modo, las escasas oportunidades laborales hacen que se manifiesten en los Datos de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República indican que cada año se suman en México, a las más de 10 millones de personas con alguna discapacidad, alrededor de 270, de las cuales, según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en 2017, solo 35 mil personas encontraron un empleo formal.

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la

igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente.

La mayoría de los contratados llega a sentir un gran nerviosismo debido a la responsabilidad que implica un trabajo nuevo, pero debe ser aún mayor para las personas con discapacidad, debido a que desean demostrar que su discapacidad no es una condicionante de su desempeño laboral y su futuro crecimiento dentro de cualquier empresa.

Es por ello que la Para la UNESCO, *“el conjunto de las necesidades de un ser humano constituye un sistema, de modo que la satisfacción de una necesidad, inclusive, la forma de satisfacerla, influye en el resto de las necesidades”*. Toda persona tiene la capacidad de actuar en el mundo en que vive, puede tomar decisiones que afectarán su vida. Participar es ejercer ese poder de tomar decisiones, actuar y transformar la realidad. (Burin y otros, 1998).

Es por ello que el desempleo de los menores de 25 años con discapacidad ha aumentado un 5,4 % en el último año, una tendencia que achaca a tres factores: los prejuicios y creencias estereotipadas en las empresas, las barreras psicológicas de los propios candidatos y las carencias formativas, acentuadas en las personas con discapacidad intelectual, que terminan su formación con 18 años por falta de una verdadera educación inclusiva.

Dado que Guillermo Westreicher 2020 manifiesta que la carencia de integración Significa crear políticas para que determinados grupos sociales o colectivos se vean más incluidos en la economía del país, es por ello que existen menos acojo dentro de los ámbitos sociales en donde se puedan insertar para el proceso laboral en donde se inserten de manera adecuada, mostrando así sus habilidades de cada una de ellas.

1.2 ANTECEDENTES

La tesis denominada El estigma social hacia las personas con discapacidad intelectual, año 2020 – España, que tiene como autora a Irene Muñoz Lara. Esta tesis tiene como objetivo general conocer y describir el estigma social hacia las personas con discapacidad intelectual.

Realizada la investigación y obteniendo los resultados, la autora llegó a las siguientes conclusiones:

- El presente estudio presenta una serie de limitaciones que se considera relevante destacar. En primer lugar, la dificultad para obtener una muestra amplia de familiares directos de una persona con discapacidad intelectual ha podido generar una menor muestra de la esperada y, la consiguiente no existencia de resultados estadísticamente significativos en torno al estigma social hacia una persona con discapacidad intelectual y el tipo de parentesco con la misma, algo que configuraba uno de los objetivos de esta investigación. De la misma manera, el haber tenido una mayor participación femenina en el estudio, ha podido sesgar ciertos resultados, aunque es cierto que también ha aportado otra serie de hallazgos.
- Asimismo, otra de las limitaciones de este estudio ha sido la no medición de la deseabilidad social, puesto que, a pesar de ser un cuestionario anónimo donde la autora especificaba la no identificación de los participantes, éstos tenían constancia de la finalidad de la investigación, lo que puede conllevar que se sintieran obligados a demostrar socialmente que presentan unas actitudes y pensamientos a favor de las personas con discapacidad intelectual.
- En relación a ello, otra de las limitaciones, por la falta de recursos, ha sido la medición del estigma social de forma explícita en lugar de manera implícita, ya que, como se ha mencionado, los participantes conocían el objetivo del estudio y sabían qué se estaba midiendo, lo que puede traducirse de nuevo en el intento de mostrar la mejor de las actitudes hacia este colectivo por miedo a ser juzgados. Finalmente, la complejidad para hallar bibliografía en torno a la relación entre el estigma social hacia la discapacidad intelectual y los factores protectores y de riesgo

considerados en esta investigación, ha podido dificultar una convergencia mayor de información relevante.

- Tomando en consideración las limitaciones anteriores, en el presente estudio se expone que persiste, en la actualidad, el estigma social hacia las personas con discapacidad intelectual y se mantienen los juicios negativos hacia su inclusión plena y real en la sociedad. Por otro lado, se demuestra que el contacto previo mantenido con este colectivo y la frecuencia del mismo, también juegan un papel relevante.
- Igualmente, queda de manifiesto que existen ciertos factores que ayudan de alguna manera a minimizar esta estigmatización hacia la discapacidad intelectual, como la conducta prosocial, la compasión o la empatía y, un factor de riesgo, que en este caso es la ansiedad intergrupala. Por lo que, los resultados obtenidos en la presente investigación pueden aportar un progreso en la investigación sobre este tema y ser aplicables de forma teórica y práctica.
- Es importante tener en cuenta los factores de este estudio que favorecen las actitudes positivas hacia las personas con discapacidad intelectual para la creación o mejora de programas de intervención social, dirigidos tanto a la propia familia como a la población general o a los profesionales de este sector, pues es necesario aprender y mejorar pautas de interacción hacia este colectivo para que puedan recibir una igualdad de oportunidades y la mayor participación e inclusión social y, así, mejorar su calidad de vida.
- Además, se considera oportuno realizar campañas de sensibilización y concienciación social con el fin de reducir el estigma hacia las personas con discapacidad intelectual, especialmente, para prevenir o mitigar aquellos prejuicios y pensamientos negativos que se tienen sobre su inclusión social, educativa y laboral. Igualmente, sería positivo elaborar guías o programas de apoyo para los familiares o cuidadores de personas con discapacidad intelectual, con el propósito de atender sus necesidades

emocionales, reducir la sobrecarga de trabajo y, de alguna manera, promover herramientas para disminuir la sobreprotección y aumentar la autonomía en sus familiares con discapacidad intelectual.

- En definitiva, se considera necesario promover el desarrollo de investigaciones futuras que sigan esta línea de trabajo, pudiendo añadir metodología cualitativa y ampliar la muestra para obtener una mayor información respecto al tema y, con el fin último de reducir el estigma, la discriminación y la exclusión social que sufren las personas con discapacidad intelectual en la sociedad actual y fomentar su inclusión plena y real.

A continuación, se presenta la tesis de la autora Sara González Domínguez, denominada Estigma y salud mental: estigma internalizado – España, año 2019. La cual señala como objetivo general el analizar la relación del EI y un conjunto de variables de recuperación, que se espera en el caso de darse una asociación significativa puedan mejorarse tras la aplicación en el programa de intervención. Esta tesis descrita por la autora Sara González Domínguez llega a las siguientes conclusiones:

- Como hemos visto en los capítulos anteriores, las personas que son diagnosticadas con un trastorno mental grave no solo tienen que enfrentarse y dar salida al sufrimiento que esta situación trae consigo, sino que además se ven afectadas por el insostenible peso de un estigma que igualmente les genera daño y malestar.
- Un estigma, que desafortunadamente sigue estando presente en una sociedad, que, aunque intenta transformarse en el trato y en la mirada hacia lo diferente, continúa manteniendo y perpetuado un repertorio de creencias estereotipadas sobre las personas que tienen un TMG. Creencias que tratan de la peligrosidad asociada, de la incapacidad evaluada, de la culpa atribuida o de la no recuperación anticipada (Corrigan, 2000; Corrigan et al., 2005).

Y que no se quedan ahí, en el plano de lo conceptual, sino que irrevocablemente y automáticamente se transforman en respuestas emocionales: miedo al supuesto peligro, pena de la supuesta incapacidad o rabia ante el juicio de la culpa... Estas creencias y sus respuestas emocionales terminan filtrándose y convirtiéndose, con más o menos consciencia y con más o menos intencionalidad de dañar al otro, en comportamiento de discriminación, que van desde un rechazo al simple contacto con el diferente, hasta un sobreproteger y con esto anular a una persona que, contrariamente a lo que se cree, puede ser muy capaz (Corrigan, 2002b; Livingston et al., 2010).

Se ha demostrado que el estigma supone una barrera que limita las oportunidades y derechos de las personas con trastorno mental grave (TMG), en todas las áreas laboral, vocacional, social, familiar, sanitaria y personal (Corrigan et al., 2009; Perlick et al., 2001; Brohan et al., 2010; Gerlinger et al., 2013). Además, esta barrera no solo viene impuesta desde fuera, sino que llega a convertirse en una barrera invisible autoimpuesta desde dentro, conocida como estigma internalizado o auto estigma.

Las cifras apuntan que hasta un 42% de las personas que tiene un diagnóstico de TMG presentarían niveles de moderados a altos en estigma internalizado (Boyd et al., 2014; Gerlinger et al., 2013; Brohan et al., 2010).

Y es que muchas de las personas que tiene un TMG, inmersas en esta sociedad a la que nos referimos, internalizan ese estigma social, aceptando y estando de acuerdo con esas creencias estereotipadas compartidas que se transmiten culturalmente, llegando a aplicarlas sobre sí mismas, por el simple hecho de tener un TMG, más allá del carácter real de las mismas.

Esto transforma la imagen que una persona tiene de sí, y con ello su propia identidad. Se despiertan sentimientos negativos hacia una misma de vergüenza, desesperanza, desilusión, miedo. Y nuevamente estas emociones, facilitan la puesta en marcha de comportamientos auto discriminatorios, como el distanciarse, pudiendo llegar en muchos casos a un aislamiento extremo, del que es difícil retornar.

Además, esta autoestima, y el secreto derivado del mismo, coarta hasta incluso llegar a hacer desaparecer, acciones tan necesarias como la búsqueda de ayuda, el acceso a los tratamientos y la adherencia a los mismos. Con lo que el proceso de recuperación de este grupo de personas se ve considerablemente afectado (Funget al., 2008).

- En conclusión, el presente trabajo de investigación ha dado voz a las personas expertas: personas con un diagnóstico de TMG y profesionales que trabajan día a día en el área de la salud mental y el estigma. Y en base a ello ha obtenido un conjunto de resultados, que junto a los ya aportados por la literatura previa, han permitido identificar y demostrar la capacidad predictiva sobre el estigma internalizado de un conjunto de variables, que se han transformado en objetivos de un nuevo programa de intervención dirigido a su reducción.

El Programa de Autoafirmación y Revelación ha demostrado ser el primero que consigue mejoras en el estigma internalizado general y en todas sus dimensiones cognitiva, emocional y conductual, así como en la discriminación percibida y en la sintomatología depresiva asociada, en una muestra de personas con TMG.

Por ello, se considera que el PAR pudiera resultar de gran utilidad como programa coadyuvante a las intervenciones psicosociales para poder acabar con el estigma internalizado y mejorar el proceso de recuperación en salud mental de este grupo de personas.

En nuestra investigación realizada en los antecedentes locales, encontramos la tesis inclusión laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli, año 2017, realizada en la universidad Nacional de Huancavelica – Perú; presentada por el autor Vladimir ángel Loayza Huamán, el cual tiene por objetivo determinar el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli.

Esta investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Como primer punto de esta tesis se identificó que éxito una mala contratación laboral especial en las personas con discapacidad en el

desempeño en la función que se le asigna en la Municipalidad Distrital de Yauli

- Además, se presentó de manera regular las condiciones de contratación laboral que le asiste al discapacitado en la Municipalidad Distrital de Yauli
- Se demostró que en la Municipalidad Distrital de Yauli. se presenta una buena oportunidad laboral, en las personas con discapacidad
- Y por consiguiente se logró identificar de manera regular la optimización laboral de las políticas de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli.

En la tesis realizada por la autora Claudia Lorena Iglesias Hurtado, Procesos de exclusión e inclusión de las personas con discapacidad, año 2021. Estudio sobre los usuarios del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo investigar los procesos de exclusión e inclusión que experimentan en su vida diaria las personas con discapacidad, de manera particular aquellas que acuden al Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad.

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Las personas con discapacidad se ven expuestas a procesos de exclusión que tienden a precarizar sus condiciones de vida. En los usuarios de Conadis esto se evidencia en la dependencia económica que mantienen con sus familiares, las dificultades que tienen para acceder a educación y al mercado laboral, así como en la escasa información que manejan acerca de sus derechos y las medidas específicas que se efectúan a su favor. Sin embargo, aunque tengan en común estas características, identifiqué que los usuarios que viven al interior del país o cuyos apoderados presentan un bajo nivel educativo, así como los que presentan una discapacidad mental/intelectual y múltiple, o adquieren la condición a temprana edad son los más vulnerables del grupo.

- Ello responde, por un lado, a procesos de exclusión relacionados a factores socioeconómicos y, por otro, a procesos de exclusión por discapacidad en los que se (sub)valora de distinto modo los diversos tipos de deficiencias. Las experiencias de los usuarios en los distintos ámbitos sociales surgen de la interacción entre las barreras que restringen su acceso y las estrategias que procuran su inclusión.
- Las barreras de infraestructura, prejuicios y falta de información operan de manera que la exclusión se extiende de un ámbito a otro y entre las personas más cercanas a los usuarios. Ante ello la Ley N°29973 Ley General de las Personas con Discapacidad y otras normativas que se derivan de esta constituyen una serie de estrategias de inclusión fomentadas desde el Estado.
- No obstante, considerando el contexto peruano de déficit en la cobertura de servicios, la aplicación de estas normas no llega a atenuar las restricciones de acceso y, en estas circunstancias, el acompañamiento y el apoyo de los familiares es la principal estrategia que mantienen los usuarios.
- Con todo, la inscripción en el Registro de la Persona con Discapacidad y el empleo del “carné de Conadis” representan una estrategia que cobra importancia entre los usuarios para hacer efectivos sus derechos. Sin embargo, identifico que el empleo de esta estrategia como respuesta a una exigencia invisibiliza las contradicciones entre las leyes y su ejecución respecto a las vías de acreditación de la discapacidad y los requisitos para ser beneficiario de las medidas de inclusión, y supone, por esta razón, una barrera de tipo administrativo.
- En consecuencia, observo que los procesos de exclusión e inclusión que enfrentan los usuarios responden a una discriminación institucionalizada en la que la indiferencia y los prejuicios hacia las personas con discapacidad se manifiestan en actos de desatención, rechazo y abandono; aspectos que se reproducen en los ámbitos más cercanos a

ellos, a través de sus familiares y amigos, y en las instituciones que deberían velar por ellas a través de los profesionales de la salud y educación, colegas y empleadores.

Asimismo, hallo que estos procesos de exclusión por discapacidad acentúan otros procesos de exclusión que sobrellevan los usuarios debido a sus condiciones socioeconómicas.

Dentro de los antecedentes locales encontramos tesis denominada Exclusión social y escasa inserción laboral de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED, año 2021, de la autora Sara Meza Diaz, quien después de realizar una exhaustiva investigación llego a las siguientes conclusiones

- Un acumulado del 75 % de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED - Distrito de Pacasmayo, tienen entre 18 a 28 años de edad y el 60 % son de sexo masculino. El 33 % de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED - Distrito de Pacasmayo, padecen de hemiplejia y en segundo orden corresponde al 25 % que padecen de Paraplejia, cuyas limitaciones físicas que convierten en el principal factor de exclusión y discriminación laboral.
- El 44 % de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED Distrito de Pacasmayo, presentan discapacidad moderada, por lo que presentan capacidades y habilidades para poder insertarse en el mercado laboral formal.
- El 45 % de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED Distrito de Pacasmayo, sólo a veces asisten al área de bienestar social, situación que se convierte en una limitante para gestionar su incorporación a un puesto de trabajo.
- El 58 % de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED Distrito de Pacasmayo, siempre son víctimas de exclusión social y esta situación de exclusión se agrava por diversas dimensiones personales y por factores que aumentan el riesgo de pobreza, como podría ser la falta de estudios, el desempleo o la carencia de recursos.

- El 65 % de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED Distrito de Pacasmayo, siempre son víctimas de discriminación social y esto se evidencia en dos actitudes frecuentes que suele tener la sociedad para con ellas. Por un lado, se suele adoptar una visión parcial del colectivo, que se caracteriza por reducir al sujeto a las dificultades o limitaciones permanentes que tiene para el ejercicio de determinadas actividades. Por otro lado, directamente se las niega o invisibiliza, excluyéndolas de la vida social.

Siguiendo con la línea de antecedentes locales, tenemos la tesis de la autora Alayo Chacón, Diana Elizabeth, quien en su obra Barreras socioculturales que vulneran los derechos del adulto mayor del CIAM, La Esperanza, año 2020, llegó a las siguientes conclusiones

- Se identificó que las barreras socioculturales que vulneran los derechos del Adulto Mayor en el CIAM, corresponden a que se estigmatiza su inutilidad debido a su edad, considerando que no pueden aportar nada positivo a la sociedad, muchas veces despertando sensaciones de inferioridad, debido a que el 34.37% indican que son improductivos y representan una carga.
- La investigación nos da a conocer que las razones por las que el Adulto Mayor, el 50.00% considera que se siente infravalorado debido a que no poseen las mismas oportunidades, además de que el 87.50% identifica a que son como niños y no pueden solventar ellos mismos sus necesidades.
- Al describir los motivos por los que se da la Sobreprotección de la familia, el 65.60% manifiesta a que se debe al temor por lo que le pase algo, además el 46.90% indica que la sobreprotección perjudica al adulto mayor, generando sentimientos de inutilidad y dependencia. Asimismo, el 50.00% considera que la forma de evitar la sobreprotección es permitiéndoles ser ellos, brindándoles seguridad y amor.

1.3 BASES TEORICAS

TEORIA SOCIAL de Mora L. (2006)

La teoría social generalmente cambia las rehabilitaciones de cada persona con discapacidad la cual hace formar parte de una rehabilitación en sociedad, la cual debe ser diseñada para responder a las necesidades de todas las personas de manera inmediata, las cuales se darán a través de gestiones de la diferencia y la integración de los grupos sociales.

Por tanto, esta teoría es visibilizada y objetiva la cual permite resaltar la importancia del entorno y los efectos en su cruce con la deficiencia, es decir, llevar a cabo el traslado de el acento y la responsabilidad desde la persona con discapacidad a la sociedad, que es la crea en el entorno inclusivo o marginador.

Manifestando también que es el área del conocimiento que tiene como preocupación central estudiar las relaciones de las personas y entender las formas de funcionamiento y los cambios que afectan a las sociedades, con énfasis en las generalizaciones sobre su estructura y desarrollo.

Entre los temas fundamentales de la Teoría Social se cuentan el de la acción social, el del orden y el cambio social, estigmas sociales, y otros como la cultura o la modernidad.

Es por ello que dentro de esto permite mostrar, señalar y alumbrar aquellos comportamientos sociales ya sean sutiles e insidiosos los cuales generan exclusión de las personas con discapacidad.

Así mismo es que esta teoría se basa en un proceso de tres etapas las cuales permitirán contrastar los cambios de las personas en sociedad estos tres grandes procesos inician desde el desarrollo, análisis e investigación que permiten reconocer y evaluar a la sociedad y el comportamiento hacia las personas con discapacidad.

TEORIA DE ESTIGMA de Erving Goffman (1963)

La sociedad dentro de la teoría de los estigmas establece medios para categorizar a las personas y los atributos que se consideran corrientes y naturales en los miembros del proceso de esas categorías.

El autor más importante dentro de este ámbito es Erving Goffman, quien establece que un estigma es un atributo inmensamente descalificador, que a la vez que estigmatiza a uno puede autorizar la normalidad del otro. Es decir, el hecho de señalar a una persona como diferente o “anormal” no sólo se traduce en un aislamiento y discriminación de la misma, sino que a su vez a esa persona que señala al otro se le confirma su atributo de “normal”.

Además, indica que este estigma que posterga a la persona que lo posee surge por el desacuerdo entre las denominadas identidad social virtual e identidad social actual, las cuales hacen referencia respectivamente a las características que la persona debe contener en base a las normas culturales y a las características o atributos que tiene verdaderamente (Goffman, 1963). En este sentido, las personas con discapacidad son estigmatizadas en los ámbitos laboral, educativo y sanitario. En un estudio específico basado en la Encuesta Social Europea de 2010, se observó que existen menos oportunidades y mayores barreras de acceso al mundo laboral para las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el nivel de educación, el analfabetismo es mayor entre las personas con discapacidad, incluso entre las que no tienen problemas de aprendizaje, quienes a menudo tienen dificultades para acceder a una educación adecuada y superior.

También existen diferencias significativas en las dimensiones relacionadas con la salud, ya que la mitad de las personas con discapacidad admiten condiciones de salud subjetivas negativas. Además, en las relaciones, este grupo tiende a confiar menos en los demás y a preocuparse más por la violencia en el entorno social.

TEORIA DE CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL ESTIGMA de Goffman (1963)

El estigma ocurre durante la interacción social cuando la identidad social actual de una persona, es decir, sus características ya no cumplen con las expectativas sociales

Como tal, es una construcción cultural de la sociedad, el desarrollo de creencias a partir del contacto con los grupos que se desarrollan en ella su contenido se refiere a las características o diferencias del grupo.

El estigma a menudo se construye para contrastar la existencia de un grupo, en lugar de ser percibido como un grupo real, por lo que debe referirse a otro elemento, siendo el elemento del grupo el objeto del estigma, haciéndolo diferente; por eso estigma se usa para referirse a una cualidad profundamente corrupta.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MCGREGOR (2007)

McGregor fundamenta su teoría en la idea de que las actitudes y los comportamientos son motivados por las necesidades de cada ser humano, las cuales van cambiando de acuerdo a la situación espacio temporal que enfrenta el individuo.

A su vez señala que en cada ocasión que un individuo cumple con su necesidad, empieza a buscar otra hasta satisfacerla, siendo este un proceso que solo va terminar con la muerte del individuo.

A continuación, se mencionarán las necesidades humanas de manera ascendente, empezando desde el nivel más bajo para terminar en el más alto, según no describe McGregor:

1. Es este nivel podemos encontrar las necesidades vitales, salud, alimentación, abrigo y sexo, luego vienen las necesidades de estabilidad como protección a las amenazas del entorno, la búsqueda de estabilidad o el aseguramiento de la satisfacción de las necesidades vitales cuando este incapacitado para trabajar.
2. En este nivel están las necesidades sociales que son el reconocimiento, la aceptación, el amor, la amistad y el afecto que el ser humano encuentra en los distintos grupos a los cuales pertenece.
3. Para este nivel encontramos la necesidad del ego que son las relacionadas consigo mismo, como auto confianza, autoconocimiento o autoestima y las relacionadas con la reputación social, como posición social o respeto de los demás.
4. En el nivel más alto de la jerarquía de necesidades encontramos las de autorrealización que involucra el deseo que tenemos cada uno de

nosotros de ser cada vez más de lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural. La principal crítica a este modelo es la dificultad para validar científicamente el modelo debido al manejo cualitativo de las variables. (Chiavenato, 1981)

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE LOGRO, DE AFILIACIÓN Y DE PODER (1940)

En su obra de investigación David C. Mc Clelland halló cuatro patrones de motivación que determinan las actitudes de las personas durante su vida. Siendo estos los patrones que son producto del sistema cultural en que ha vivido, principalmente durante su infancia. Estos patrones se dividen de la siguiente manera:

1. La Necesidad de logro: esta necesidad produce actitudes que buscan superar cualquier obstáculo que le impida alcanzar una meta pre establecida por el individuo y que generalmente es difícil de lograr.
2. La Necesidad de afiliación: esta necesidad origina que las actitudes permiten relacionarse socialmente con otros individuos. En esta necesidad a las personas les gusta obtener reconocimiento por sus actitudes positivas hacia los demás y por su colaboración desinteresada, además valoran mucho la amistad.
3. La necesidad de poder: genera un deseo de influir en otros y modificar sus situaciones. Actitudes más comunes entre las personas con este tipo de patrón son de dominio, de conquista, de control, de lealtad.
4. La Necesidad de competencia: produce actitudes dirigidas a conseguir la excelencia y la alta calidad en todas las actividades que emprende. Las personas con este patrón son compulsivas por la eficiencia en los procesos que llevan al logro de objetivos y se impacientan con sus colaboradores cuando ellos no logran altos niveles de productividad.

TEORÍA DE LA FIJACIÓN DE OBJETIVOS PARA EL DESEMPEÑO (1968)

Edwin Locke señala que el comportamiento de las personas dentro de una organización está determinado por cuatro factores. Estos factores son los siguientes:

1. Los objetivos fijados; describe que la organización fija objetivos y metas a cada trabajador teniendo cuanto a su grado de claridad, de especificidad y de interés que despierta en el empleado.
2. Las características que presenta la organización en relación a la tecnología, su estructura, el liderazgo y el clima de trabajo.
3. La personalidad del empleado en cuanto a sus valores, sus intereses y objetivos personales, el grado de escolaridad, la edad y su estabilidad emocional.
4. El nivel de certeza que percibe el empleado en cuanto a la obtención de recompensas si cumple con los objetivos asignados por la organización.

MODELO DE LOS DERECHOS HUMANOS de Gustave Le Bon (2005)

Este modelo basado tanto en los derechos humanos y discapacidad incorpora el orden moral mediante el cual el ser humano tiene derecho a contar con los medios necesarios que para desarrollar su propio potencial durante su desarrollo el cual reconoce el valor del individuo en su condición dentro de la sociedad.

Lo cual permite reconocer que no se centra solo en el desarrollo individual, si no, como un fin de si mismo dentro del ser humano lo cual permite llevar a una visión mas amplia la cual reconozca que todas las personas que participan contribuyen a la sociedad y que son parte fundamental.

Poder hablar del modelo de derechos humanos sería difícil sin la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que con ella se logra un mecanismo fundamental que visibiliza y relaciona

discapacidad y derechos humanos, la cual se prioriza la igualdad material, la autonomía y la dignidad.

Es por ello que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado de derechos humanos ya que este visionado y orientado a que las personas con discapacidad puedan disponer de la igualdad de condiciones, disfrutar de sus derechos humanos, los cuales son derechos iguales a los de los demás pero que requieren de un mecanismo de protección y garantías ya que esto específicamente se da debido a sus deficiencias, pero también, en gran medida, a la desigualdad de estructura.

Para ello el modelo de derechos humanos, nos recuerda que las palabras tienen poder. Este poder que está vinculada con la independencia de lo cual sea su significado real, dado así que se manifiesta la democracia y la igualdad de todas las personas y la cual no se mide por una discapacidad o apariencia física.

Así mismo hablar del modelo de derechos humanos de la discapacidad, es situarla en dicho ámbito y es reconocer y proclamar el reconocimiento de la igualdad tanto en sectores públicos como en privados en donde estos ciudadanos ejercen su vida diaria y donde deseen desempeñar labores como cualquier persona capaz de poder ejercer un cargo brindado.

1.4 MARCO CONCEPTUAL

- DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son demandas, esto es, exigencias de abstención o actuación, derechos morales, en el sentido de no siempre reconocidos por el Derecho positivo. Se trata de demandas concretas de especial fuerza, de ahí la configuración, por buena parte de los filósofos morales, de los derechos humanos como derechos subjetivos morales.

Esta opción tiene la ventaja de destacar la vinculación de los derechos humanos la idea de subjetividad evoca posiciones normativamente establecidas y de diferenciar esta categoría de otros conceptos morales

de naturaleza más objetiva y difusa, como los valores. Sin embargo, tiene dos inconvenientes: toma prestada un concepto elaborado por la dogmática jurídica, con un sentido técnico muy preciso, ajeno en su evolución a la Ética, y puede contagiar a ésta del excesivo individualismo que, todavía hoy, lastra la categoría del derecho subjetivo. (Escobar, G. 2005, p. 16).

- **DIGNIDAD DE LA PERSONA:**

La dignidad de la persona es el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad. (Caprizo, J. 2011, p. 6)

- **DISCAPACIDAD:**

Las discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona; algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras. (Hernández, M. 2015. p. 49)

- **ESTIGMAS SOCIALES**

Se entiende como el comportamiento, el rasgo o la condición que posee un individuo y que genera su inclusión en un grupo social cuyos miembros son vistos como inferiores o inaceptables. (Erving Goffman:01)

- **EXCLUSION SOCIAL**

Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven. (European Foundation, 1995:4)

- **DESMOTIVACIÓN LABORAL**

La define como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que

rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado. (Grudemi.2018)

- **EMPLEO**

Referir a la actividad que ejerce una persona o individuo en función a un conjunto de lineamientos preestablecidos por la empresa y el empleado. Esta actividad debe ser realizada con el fin de cumplir con las metas establecidas por la institución. Por el empleo realizado, la persona recibe una remuneración denominada sueldo o salario Que puede variar según las disposiciones contempladas en el acuerdo o contrato. (Eliannys.2021:8)

- **VALORES**

Los valores son ideales que actúan al modo de causas finales esto es: son, por una parte, el motor que pone en marcha nuestra acción y, a la vez la meta que queremos alcanzar, una vez puestos los medios adecuados. Por lo tanto, los valores son finalidades y no medios y, por ello, estimables en sí mismos y no con vista a alguna otra cosa. (Pascual Acosta. 1992)

- **INTEGRACIÓN**

La integración social, por su parte, es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales se reúna bajo un mismo objetivo o precepto. (Julián Pérez Porto.2008)

- **PARTICIPACIÓN**

La participación es una necesidad humana y por ende es un derecho de las personas. (Díaz Bordenave, 1982)

1.5 PROBLEMA CIENTIFICO

¿De qué manera los estigmas sociales influyen en la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021?

1.6 HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Los estigmas sociales influyen de manera significativa en la vulneración de derechos evidenciándose en la desmotivación laboral y exclusión social de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- Los estereotipos negativos se presentan en las escasas oportunidades de empleo y en las etiquetas sociales lo que influye de manera significativa en la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021
- La exclusión social se presenta en la deficiente participación y carencia de integración de personas con discapacidad dentro de los ámbitos sociales, lo que influye de manera significativa en la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021.

1.7 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de los estigmas sociales en la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir cómo se presenta los estigmas sociales a las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021.
- - Identificar como se presenta la vulneración de derechos a las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 METODOS

- **METODO INDUCTIVO- DEDUCTIVO**

Por medio de este método se identificó los estigmas sociales que influyen en las personas con discapacidad los cuales repercuten a la vulneración de sus derechos.

- **METODO ANALITICO – SINTETICO**

Se utilizó en la etapa de procesamiento de la información obtenida, y facilitó analizar de manera concreta la influencia de los estigmas sociales de las personas con discapacidad

- **METODO ESTADISTICO**

Se facilito el manejo de datos estadísticos extraídos de las respuestas de la población, para proceder a tabular y graficar.

2.2 TECNICAS

- **ENTREVISTAS**

Favoreció la recolección de datos cualitativos desde la percepción de las personas con discapacidad, así como también de las personas que se vean involucradas dentro de la realidad problemática.

- **ENCUESTAS**

Se utilizo para la recolección de datos cuantitativos a través de preguntas cerradas o abiertas en relación con la temática abordada.

2.3 INSTRUMENTOS

- **GUÍA DE ENTREVISTA**

Se redacto de manera precisa las preguntas abiertas que se formularon a la población implicada, permitiendo recoger información cualitativa sobre lo investigado.

- **REGISTRO DE ENTREVISTA**

Instrumentó que se utilizó para registrar a profundidad toda la información cualitativa que fue brindada por las personas con discapacidad leve.

- **CUESTIONARIO**

Se formularon preguntas cerradas, que permitió recoger datos precisos acerca de la investigación.

2.4 POBLACIÓN

- La población está constituida por 30 personas con discapacidad leve que se encuentran laborando en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, año 2021.

2.5 MUESTRA

- Se trabajó con el universo muestral de 30 colaboradores.

III. PRESENTACION DE RESULTADOS

3.1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION

Oficina Municipal de Atención a la Personas con Discapacidad – OMAPED, encargado por el profesor Segundo Artemio Palomino Albitres, esta área se encuentra ubicada en Jr. Dos de mayo n° 360, cuenta con un horario de atención de lunes a viernes de 7:25 am – 1:00 pm.

Así mismo la oficina municipal de atención a las personas con discapacidad se encuentra ubicado en la ciudad puerto de Pacasmayo , de la costa norte del departamento de la libertad , a 100k de Trujillo, aproximadamente en el km 681 de la Panamericana Norte, a orillas del Océano Pacífico.

El Objetivo de esta oficina es promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo de actividades que conduzca a su plena inserción en la comunidad a través de la formulación, planeamiento y ejecución de políticas y programas que se adapten a las necesidades de las personas con discapacidad.

Tiene la responsabilidad de velar por el bienestar de los ciudadanos con discapacidad. Por tanto, facilita y promueve la adecuada concertación entre las necesidades de las personas con discapacidad.

Su misión es mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad, insertándolas a la sociedad, así como la igualdad de oportunidades y el desarrollo de actividades que conduzcan a su plena inserción en nuestra comunidad.

Municipalidad Distrital de Pacasmayo; tiene como visión contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad con programas dirigidos al conocimiento y ejercicio de sus derechos que conduzcan a la inclusión integral del ciudadano con discapacidad.

3.2. DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN

TABLA 1:

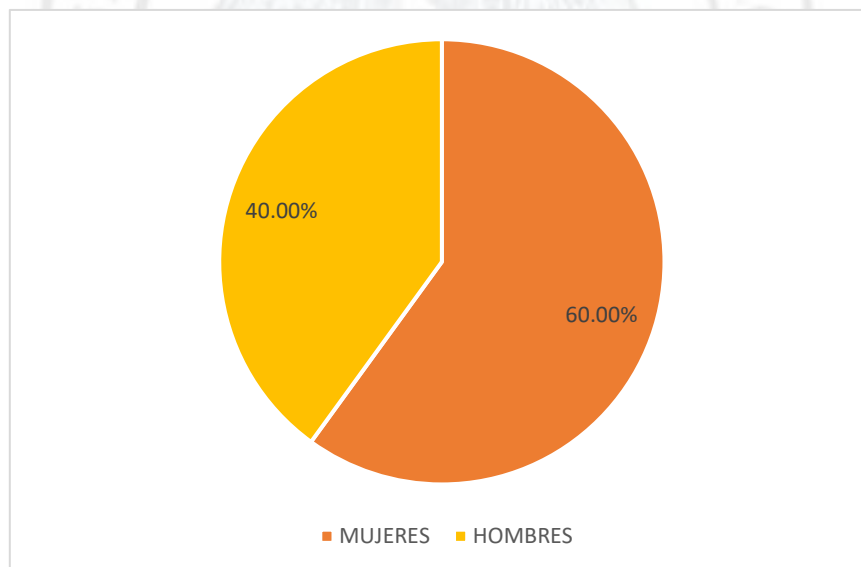
DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SEGÚN SEXO

ITEMS	N	F
MUJERES	18	60.00
HOMBRES	12	40.00
TOTAL	30	100

Nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SEGÚN SEXO

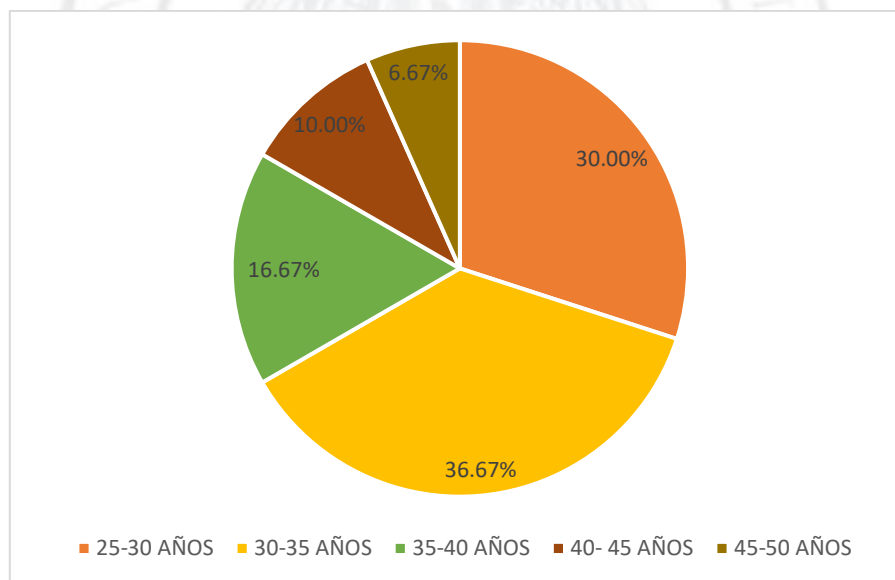


Nota: En la figura 1 se aprecia el sexo de las personas con discapacidad de la OMAPED donde el 60% son mujeres y el 40% hombres

TABLA 2:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SEGÚN EDAD**

ITEMS	N	F
25-30 AÑOS	9	30.00
30-35 AÑOS	11	36.67
35-40 AÑOS	5	16.67
40- 45 AÑOS	3	10.00
45-50 AÑOS	2	6.67
TOTAL	30	100

Nota:: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 2**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SEGÚN EDADES**

Nota: En la figura 2 se aprecia las edades de las personas con discapacidad de la OMAPED donde el 36% está entre 30-36 años, el 30% están entre 25-30 años, el 17% está entre el 35-40 años, el 10% están entre 40-45 años y el 7% están entre el 45-50 años.

3.3. VARIABLE: ESTIGMAS SOCIALES

TABLA 3:

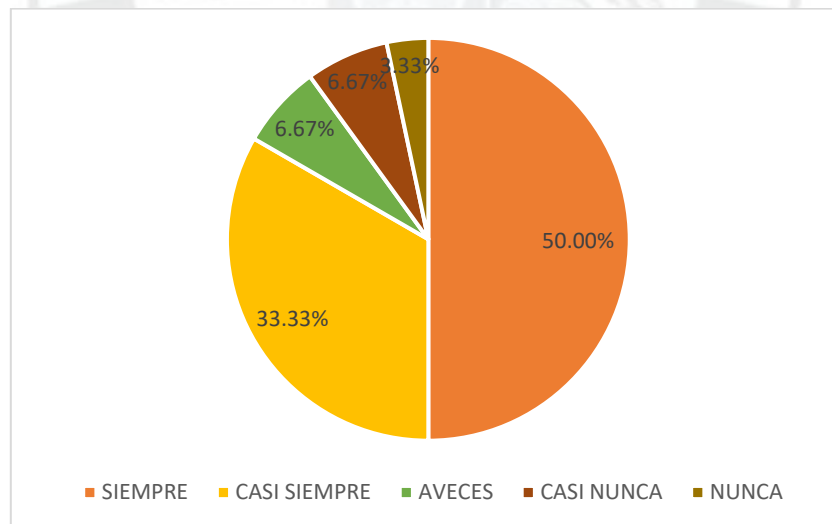
DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE EXPERIENCIAS DESAGRADABLES DENTRO DEL TRABAJO

ITEMS	N	F
SIEMPRE	15	50.00%
CASI SIEMPRE	10	33.33%
AVECES	2	6.67%
CASI NUNCA	2	6.67%
NUNCA	1	3.33%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE EXPERIENCIAS DESAGRADABLES DENTRO DEL TRABAJO

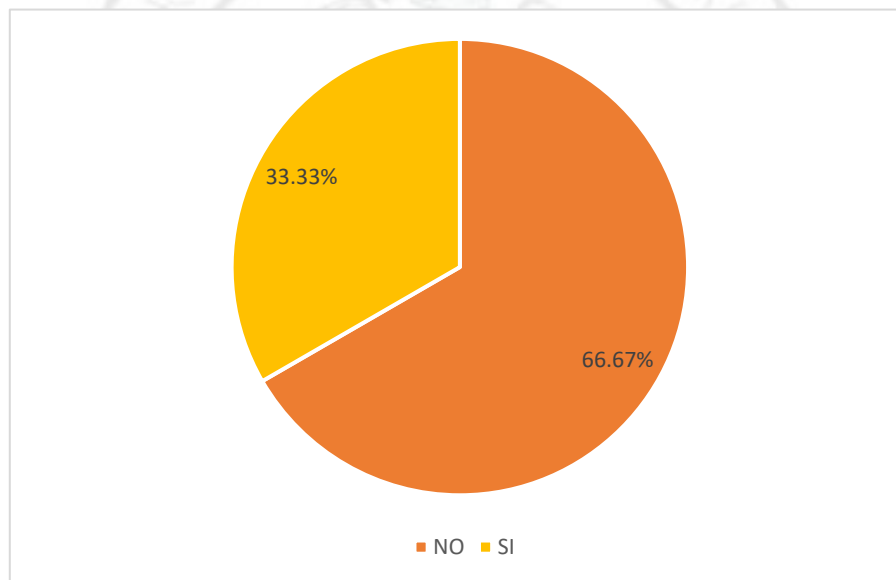


Nota: En la figura 3 se aprecia el porcentaje de las personas que tuvieron experiencias desagradables de la OMAPED donde el 50% donde su mayoría manifestó que siempre tuvieron malas experiencias, y el 3.33% que nunca tuvieron experiencias desagradables.

TABLA 4:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE TIENEN TRABAJO FIJO**

ITEMS	N	F
NO	20	66.67%
SI	10	33.33%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

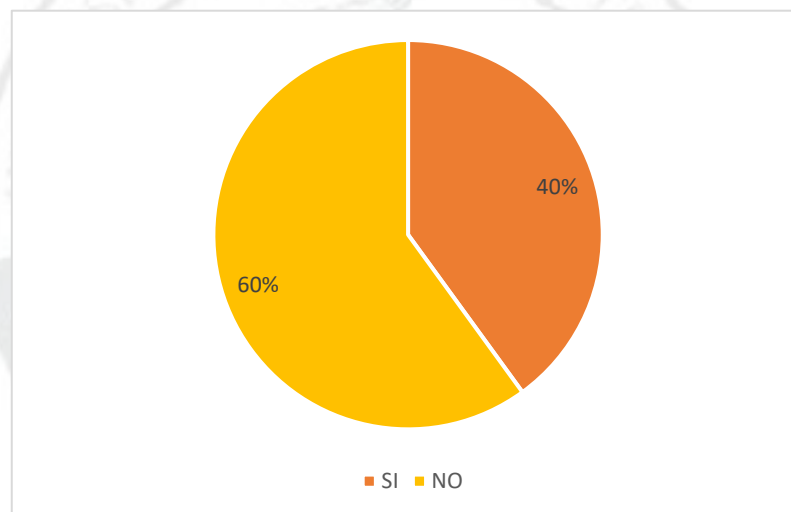
FIGURA 4**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE TIENEN TRABAJO FIJO**

Nota: En la figura 4 se aprecia el porcentaje de las personas que cuentan con trabajo fijo de la OMAPED donde el 66.67% manifestó que no cuenta con trabajo fijo y el 33.33% si cuenta con trabajo fijo.

TABLA 5:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE ALGUNA VEZ A TENIDO EMPLEO**

ITEMS	N	F
SI	12	40.00%
NO	18	60.00%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

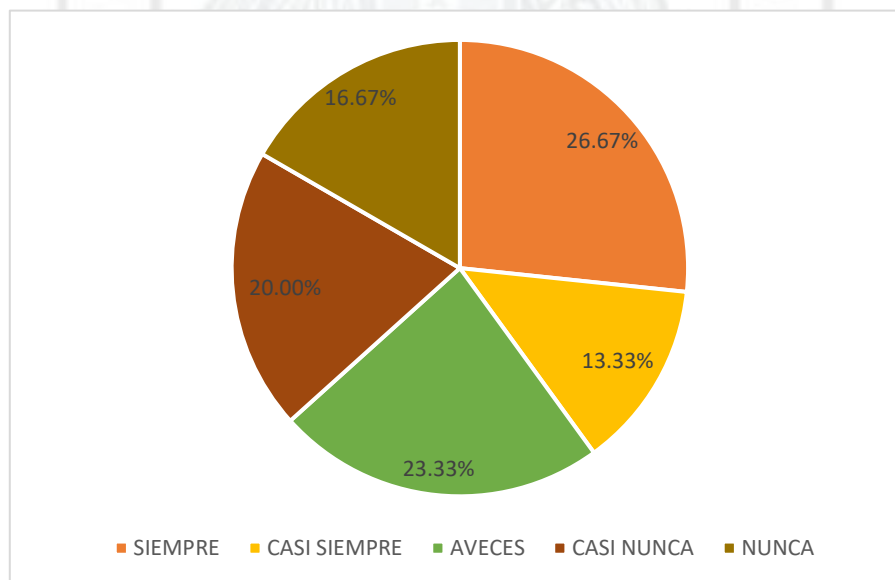
FIGURA 5**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE ALGUNA VEZ A TENIDO EMPLEO**

Nota: En la figura 5 se aprecia el porcentaje de las personas que alguna vez no ha tenido empleo de la OMAPED donde el 60% manifestó que no ha tenido empleo y el 40% si ha tenido empleo.

TABLA 6:**DISTRIBUCIÓN NUMÉRICA Y PORCENTUAL SI SE SIENTE CÓMODO CUANDO ACUDE ALGÚN ACONTECIMIENTO SOCIAL**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	8	26.67%
CASI SIEMPRE	4	13.33%
AVECES	7	23.33%
CASI NUNCA	6	20.00%
NUNCA	5	16.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

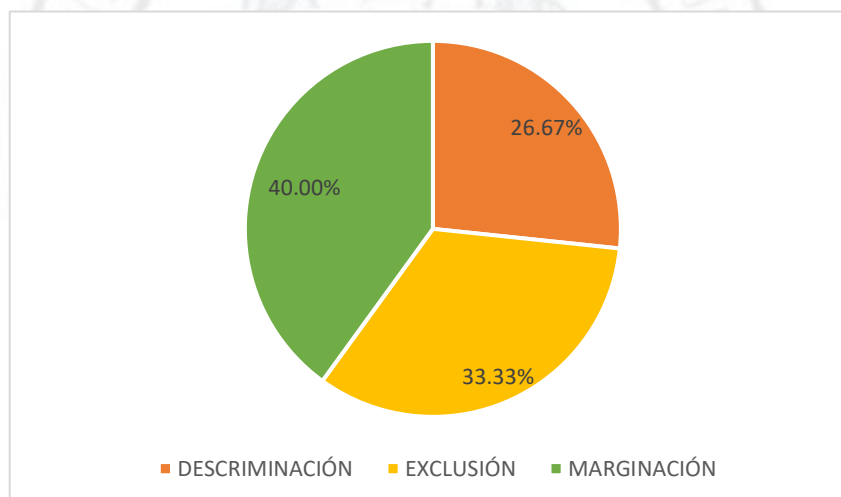
FIGURA 6**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SI SE SIENTE CÓMODO CUANDO ACUDE ALGÚN ACONTECIMIENTO SOCIAL**

Nota: En la figura 6 se aprecia el porcentaje de las personas si se siente cómodo cuando acuden a un acontecimiento social de la OMAPED donde el 26.67% manifestó que se siente cómodo cuando acude a un acontecimiento social, el 13.33% casi siempre se siente cómodo cuando acude a un acontecimiento social.

TABLA 7:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE CÓMO INFLUYEN LAS ETIQUETAS SOCIALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ITEMS	N	F
DESCRIMINACIÓN	8	26.67%
EXCLUSIÓN	10	33.33%
MARGINACIÓN	12	40.00%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

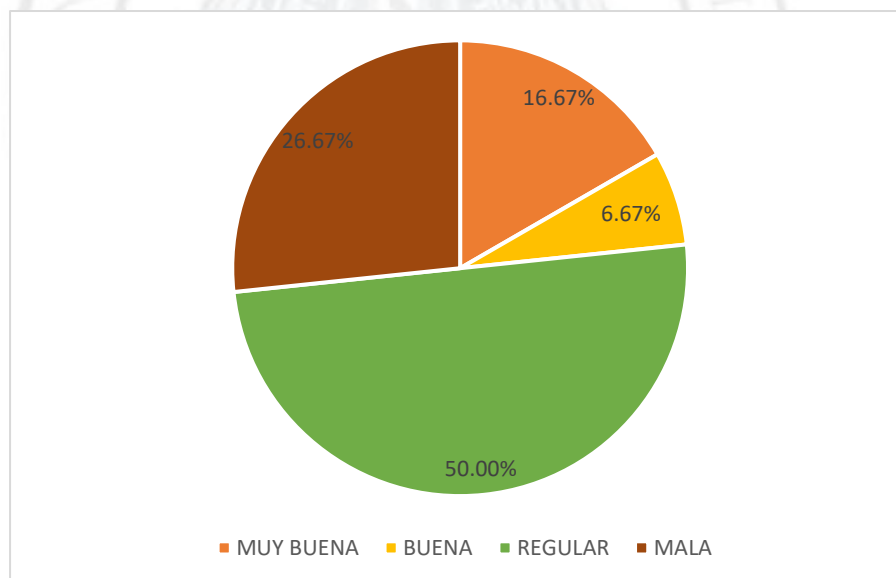
FIGURA 7**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE CÓMO INFLUYEN LAS ETIQUETAS SOCIALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Nota: En la figura 7 se aprecia el porcentaje de las personas de cómo influyen las etiquetas sociales en las personas con discapacidad, en donde el 40% manifestó que muchas veces se sintieron marginados, 33.33% manifestó que se sienten excluidos y el 26.67% se siente discriminado por parte de la influencia de etiquetas sociales.

TABLA 8:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE COMO ES EL COMPORTAMIENTO DE LA SOCIEDAD CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ITEMS	N	F
MUY BUENA	5	16.67%
BUENA	2	6.67%
REGULAR	15	50.00%
MALA	8	26.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

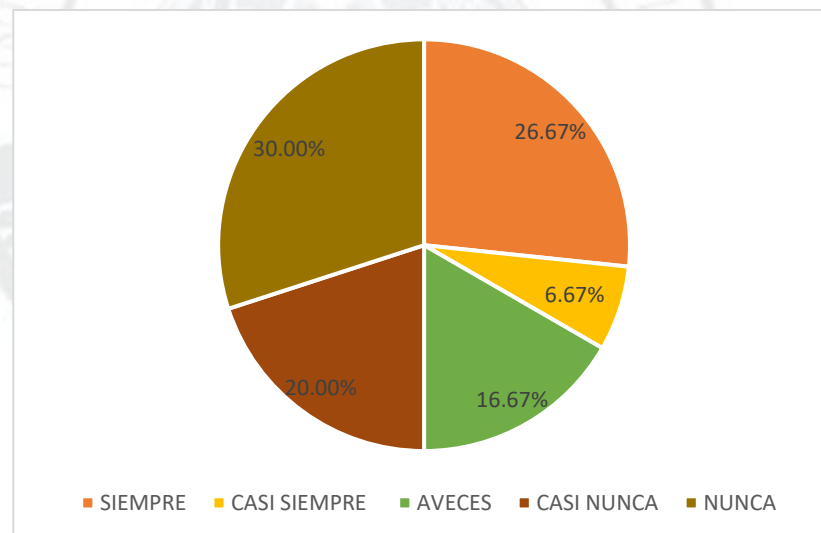
FIGURA 8**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE COMO ES EL COMPORTAMIENTO DE LA SOCIEDAD CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Nota: En la figura 8 se aprecia el porcentaje de cómo es el comportamiento de la sociedad con las personas con discapacidad, en donde un 50% manifestó que el comportamiento de las personas es regular, 26.67% en donde el comportamiento de las personas es malo, 16.67% manifestó que el comportamiento de las personas es muy bueno, finalmente el 6.67% manifestó que el comportamiento de las personas buena.

TABLA 9:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SI SE SIENTE A GUSTO EN TU ENTORNO SOCIAL**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	8	26.67%
CASI SIEMPRE	2	6.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	6	20.00%
NUNCA	9	30.00%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

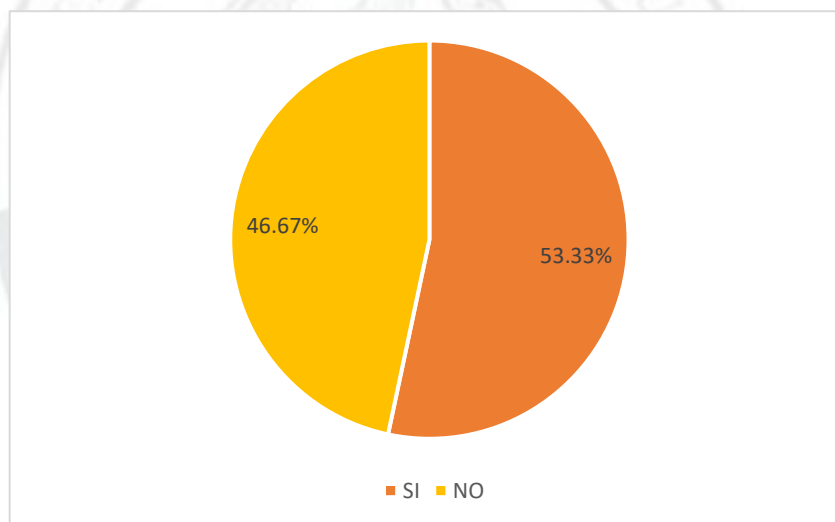
FIGURA 9**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SI SE SIENTE A GUSTO EN TU ENTORNO SOCIAL**

Nota: En la figura 9 se aprecia el porcentaje si se siente a gusto en tu entorno social, en donde el 30% de personas nunca se sienten a gusto en su entorno social, el 6.67% casi siempre se sienten a gusto de su entorno social.

TABLA 10:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL TE HAS SENTIDO EXCLUIDO ALGUNA VEZ**

ITEMS	N	F
SI	16	53.33%
NO	14	46.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

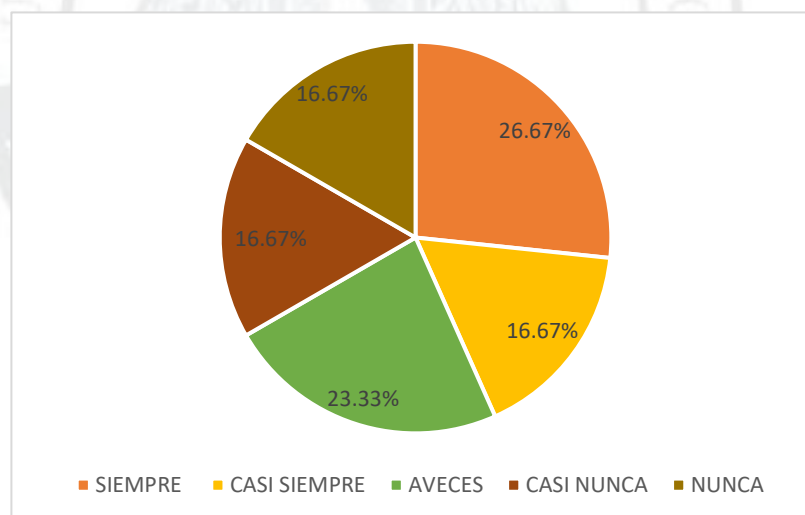
FIGURA 10**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO TE HAS SENTIDO EXCLUIDO ALGUNA VEZ**

Nota: En la figura 10 se aprecia el porcentaje si se ha sentido excluido alguna vez, en donde el 53.33% manifestó que si se sintió excluido alguna vez y el 46.67% manifestó que no se sintió excluido alguna vez.

TABLA 11:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE SI ALGUNA VEZ UNA PERSONA TE HA TRATADO CON INDIFERENCIA**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	8	26.67%
CASI SIEMPRE	5	16.67%
AVECES	7	23.33%
CASI NUNCA	5	16.67%
NUNCA	5	16.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

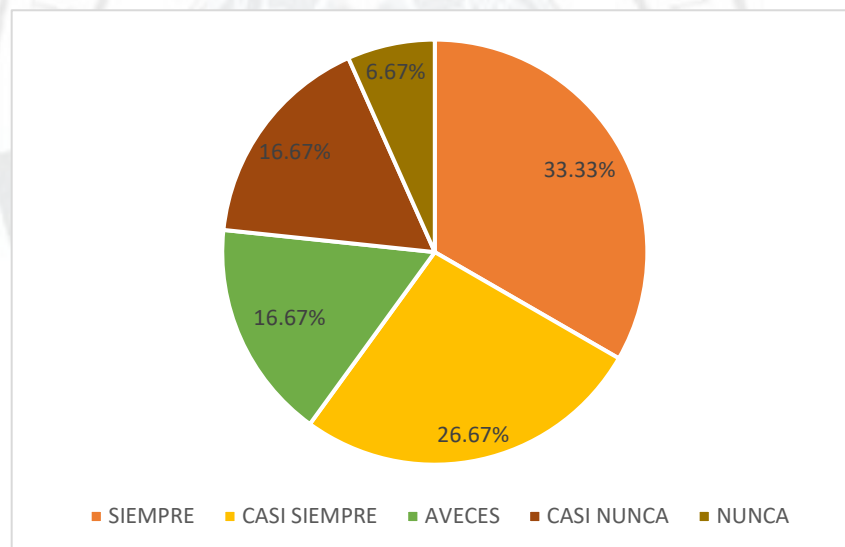
FIGURA 11**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE SI ALGUNA VEZ UNA PERSONA TE HA TRATADO CON INDIFERENCIA**

Nota: En la figura 11 se aprecia el porcentaje si alguna vez una persona te ha tratado con indiferencia, en donde el 26.67% manifestó que nunca se ah sentido tratado con indiferencia, el 16.67% manifestó que siempre fue tratado con indiferencia.

TABLA 12:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE SI HAS SENTIDO TEMOR PARA RELACIONAR CON OTRAS PERSONAS**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	10	33.33%
CASI SIEMPRE	8	26.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	5	16.67%
NUNCA	2	6.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

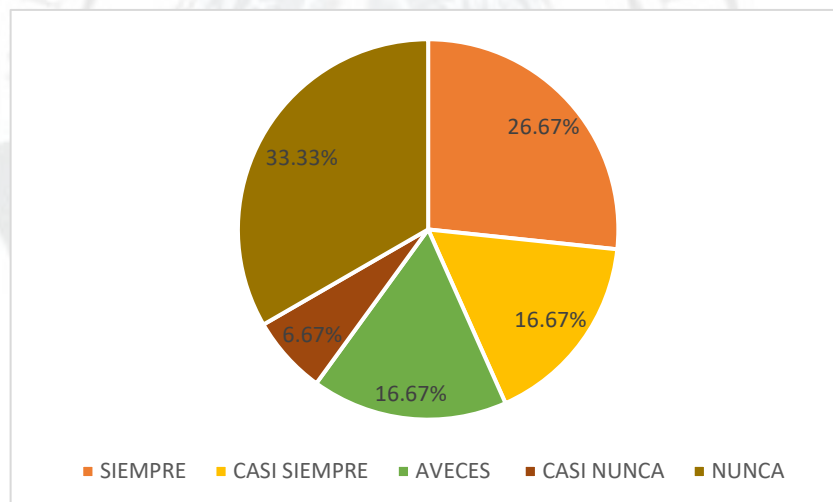
FIGURA 12**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE SI HAS SENTIDO TEMOR PARA RELACIONAR CON OTRAS PERSONAS**

Nota: En la figura 12 se aprecia el porcentaje si has sentido temor para relacionar con otras personas, en donde el 33.33% siempre tiene temor al relacionarse con las personas, el 6.67% nunca tuvo temor al relacionarse con las personas.

TABLA 13:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SI ALGUNA VEZ HAS FORMADO PARTE DE ALGÚN GRUPO SOCIAL**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	8	26.67%
CASI SIEMPRE	5	16.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	2	6.67%
NUNCA	10	33.33%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 13**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE SI ALGUNA VEZ HAS FORMADO PARTE DE ALGÚN GRUPO SOCIAL**

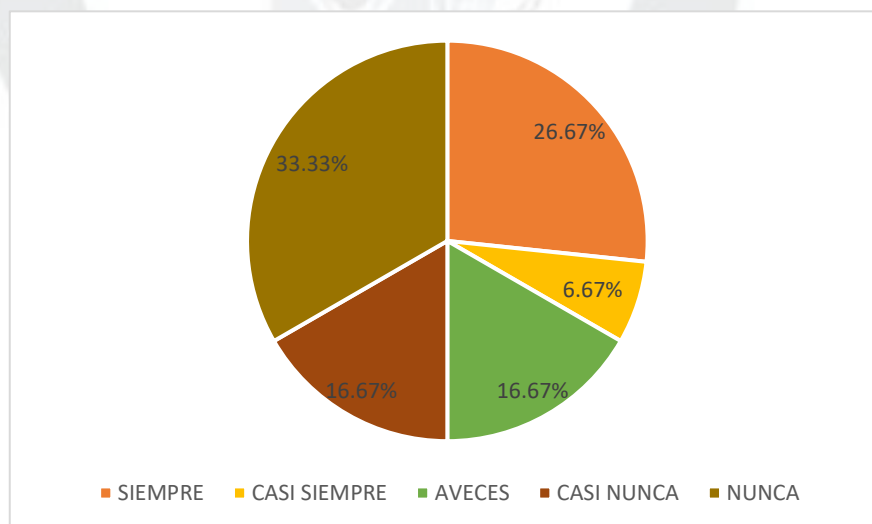
Nota: En la figura 13 se aprecia el porcentaje si alguna vez has formado parte de algún grupo social, en donde el 33.33% dijo que nunca, 26.67% siempre, 16.67% casi siempre, 16.67% a veces y el 6,67% casi nunca.

3.4. VARIABLE: VULNERACIÓN DE DERECHOS

TABLA 14:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SI ES IMPORTANTE TU PARTICIPACIÓN EN TODO EL GRUPO**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	8	26.67%
CASI SIEMPRE	2	6.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	5	16.67%
NUNCA	10	33.33%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

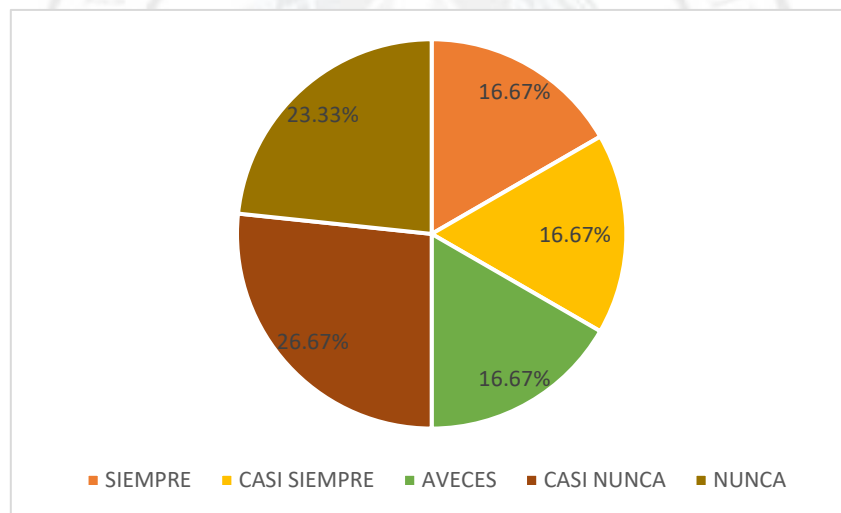
FIGURA 14**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SI ES IMPORTANTE TU PARTICIPACIÓN EN TODO EL GRUPO**

Nota: En la figura 14 se aprecia el porcentaje si es importante tu participación en todo el grupo en donde el 33.33% manifestó que siempre, 26.67% nunca, 16.67% a veces, 16.67% casi nunca y el 6.67% casi siempre.

TABLA 15:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SE REFLEJA LA IMPORTANCIA EN LA OPINION QUE BRINDA ANTE LA SOCIEDAD**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	5	16.67%
CASI SIEMPRE	5	16.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	8	26.67%
NUNCA	7	23.33%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 15**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SE REFLEJA LA IMPORTANCIA EN LA OPINION QUE BRINDA ANTE LA SOCIEDAD**

Nota: En la figura 15 se aprecia el porcentaje se refleja la importancia en la opinión que brinda ante la sociedad, en donde el 26.67% dijo que casi nunca, 23.33% nunca, 16.67% a veces. 16.67% casi siempre y el 16.67% siempre.

TABLA 16:

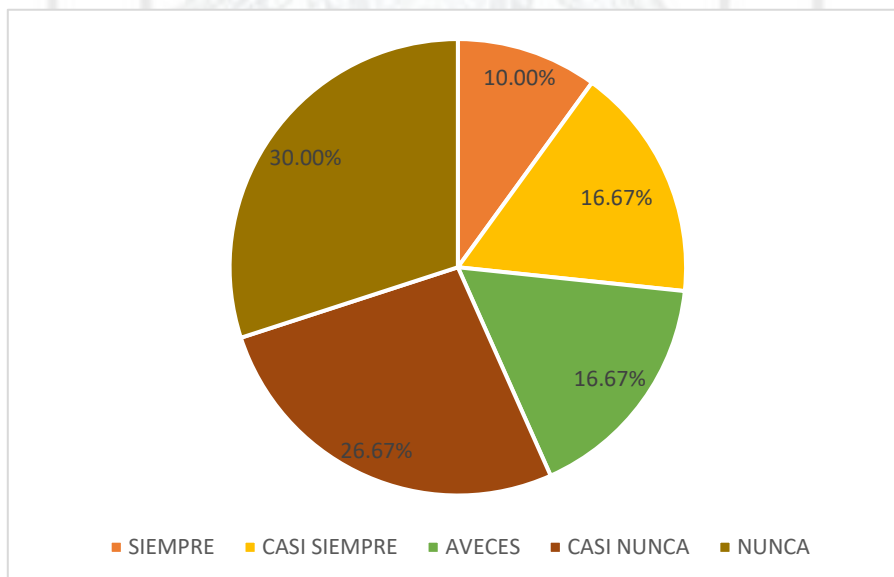
DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SE OBSERVA EN LAS ACTIVIDADES DEL MUNICIPIO LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ITEMS	N	F
SIEMPRE	3	10.00%
CASI SIEMPRE	5	16.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	8	26.67%
NUNCA	9	30.00%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 16

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SE OBSERVA EN LAS ACTIVIDADES DEL MUNICIPIO LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

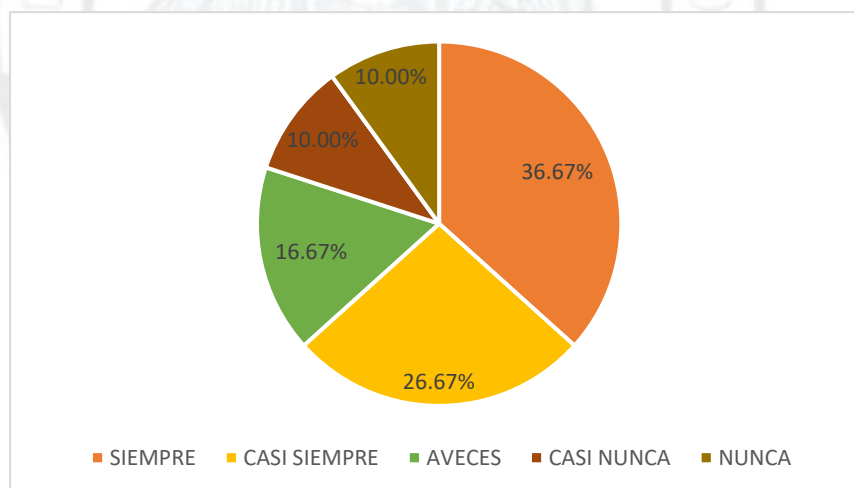


Nota: En la figura 16 se aprecia el porcentaje se observa en las actividades del municipio la participación de las personas con discapacidad, 30% manifestó que nunca, 26.67% casi nunca, 16.67% a veces, 16.67% casi siempre y el 10% siempre.

TABLA 17:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SIENTES QUE DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL NO TE INCLUYEN EN LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	11	36.67%
CASI SIEMPRE	8	26.67%
AVECES	5	16.67%
CASI NUNCA	3	10.00%
NUNCA	3	10.00%
TOTAL	30	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

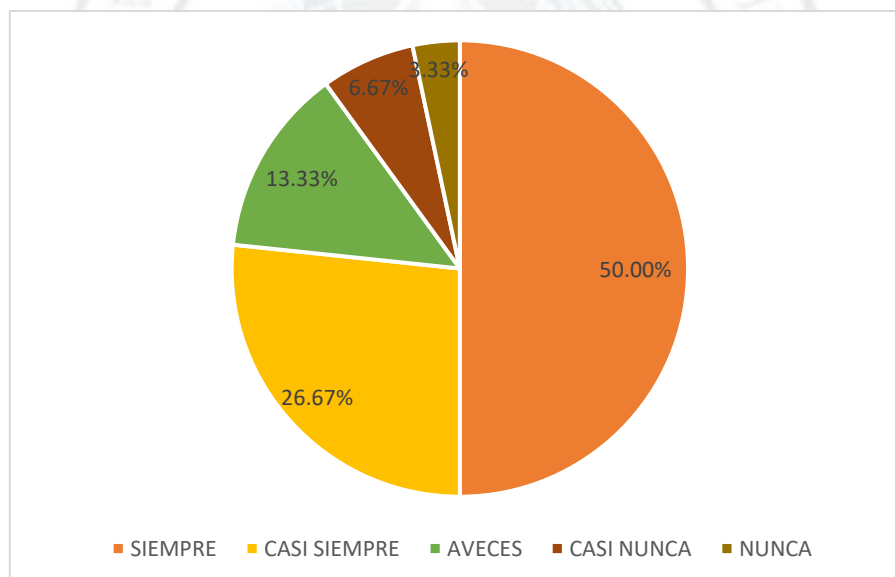
FIGURA 17**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SIENTES QUE DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL NO TE INCLUYEN EN LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN**

Nota: En la figura 17 se aprecia el porcentaje sientes que dentro del ámbito laboral no te incluyen en las actividades que se realizan, el 36.67% siempre, 26.67% casi siempre, 16,67 a veces, 10% casi nunca y el 10% nunca.

TABLA 18:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL RELACIONADO A LA FRECUENCIA HAS SIDO VICTIMA DE PREJUICIOS**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	15	50.00%
CASI SIEMPRE	8	26.67%
AVECES	4	13.33%
CASI NUNCA	2	6.67%
NUNCA	1	3.33%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

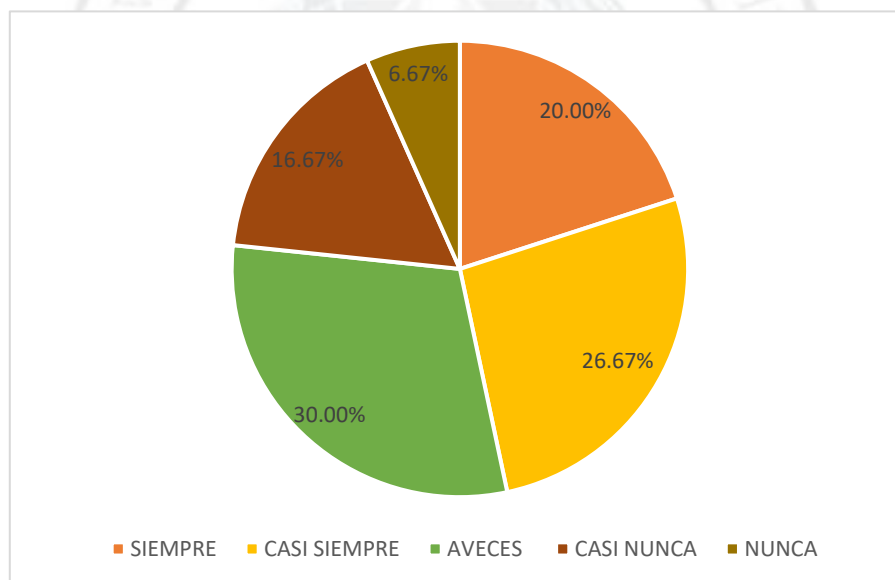
FIGURA 18**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO RELACIONADO A LA FRECUENCIA HAS SIDO VICTIMA DE PREJUICIOS**

Nota: En la figura 18 se aprecia el porcentaje relacionado a la frecuencia has sido víctima de prejuicios, el 50% siempre han sido víctimas de prejuicios, 26.67% casi siempre, 13.33% a veces, 6.67% casi nunca y el 3.33% nunca.

TABLA 19:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL TE ACEPTAS COMO ERES EN LA SOCIEDAD**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	6	20.00%
CASI SIEMPRE	8	26.67%
AVECES	9	30.00%
CASI NUNCA	5	16.67%
NUNCA	2	6.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

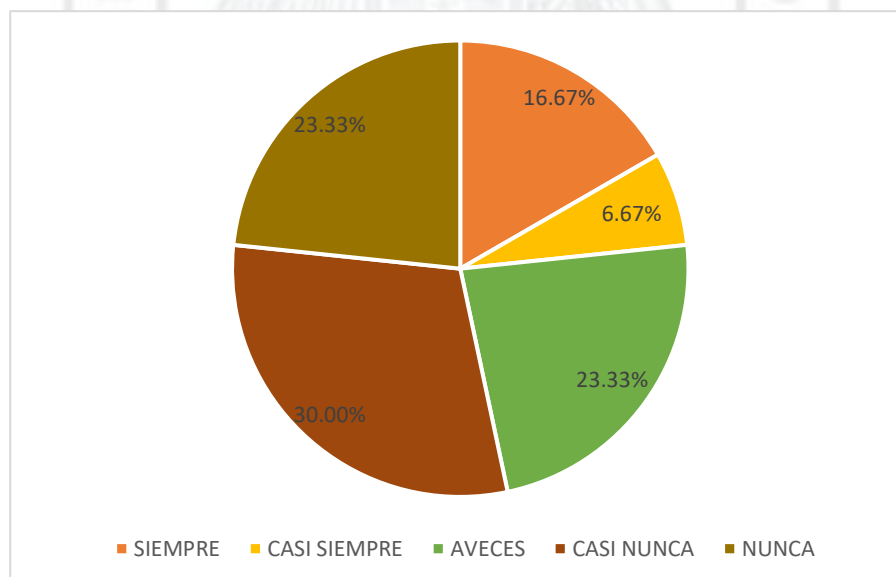
FIGURA 19**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO TE ACEPTAS COMO ERES EN LA SOCIEDAD**

Nota: En la figura 19 se aprecia el porcentaje te aceptas como eres en la sociedad, 30% dice a veces se aceptan como son dentro de la sociedad, 26.67% casi siempre, 20% siempre, 16.67% casi nunca, 6.67% nunca.

TABLA 20:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SIENTES QUE TUS VIRTUDES NO SON TOMADAS EN CUENTA, COMO LO QUE DESARROLLAN LOS DEMÁS**

ITEMS	N	F
SIEMPRE	5	16.67%
CASI SIEMPRE	2	6.67%
AVECES	7	23.33%
CASI NUNCA	9	30.00%
NUNCA	7	23.33%
TOTAL	30	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

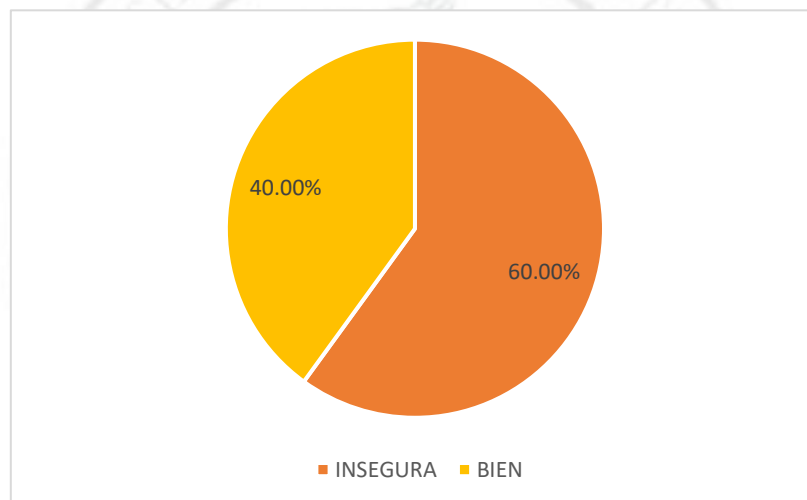
FIGURA 20**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SIENTES QUE TUS VIRTUDES NO SON TOMADAS EN CUENTA, COMO LO QUE DESARROLLAN LOS DEMÁS**

Nota: En la figura 20 se aprecia el porcentaje sientes que tus virtudes no son tomadas en cuenta, como lo que desarrollan los demás, 30% casi nunca, 23.33% nunca, 23.33% a veces, 16.67% siempre, 6.67% casi siempre.

TABLA 21:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL DE CÓMO TE SIENTES CUANDO TE RELACIONAS CON OTRA PERSONA**

ITEMS	N	F
INSEGURA	18	60.00%
BIEN	12	40.00%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

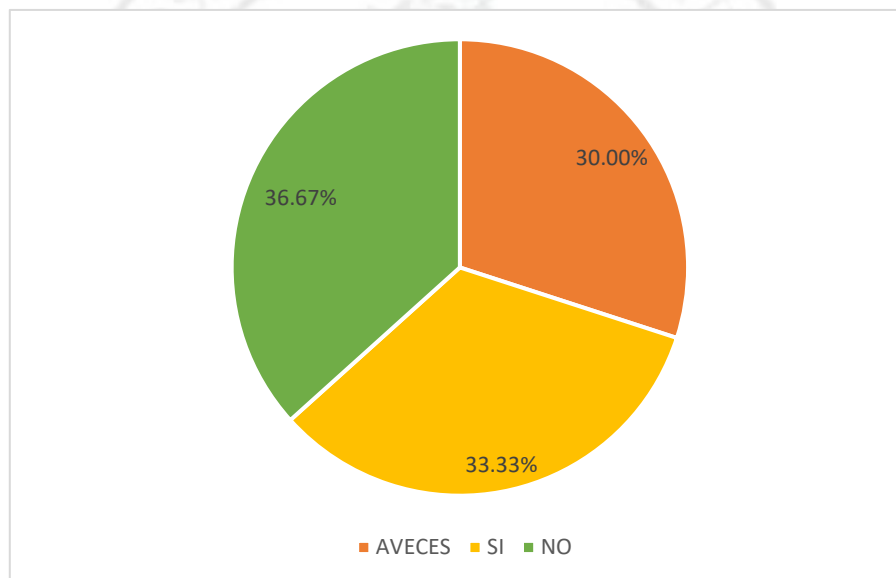
FIGURA 21**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO DE CÓMO TE SIENTES CUANDO TE RELACIONAS CON OTRA PERSONA**

Nota: En la figura 21 se aprecia el porcentaje cómo te sientes cuando te relacionas con otra persona, 60% de inseguros y el 40% se sienten bien relacionadas con otras personas.

TABLA 22:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL TE SIENTES INTEGRADO DENTRO DE UN GRUPO SOCIAL**

ITEMS	N	F
AVECES	9	30.00%
SI	10	33.33%
NO	11	36.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

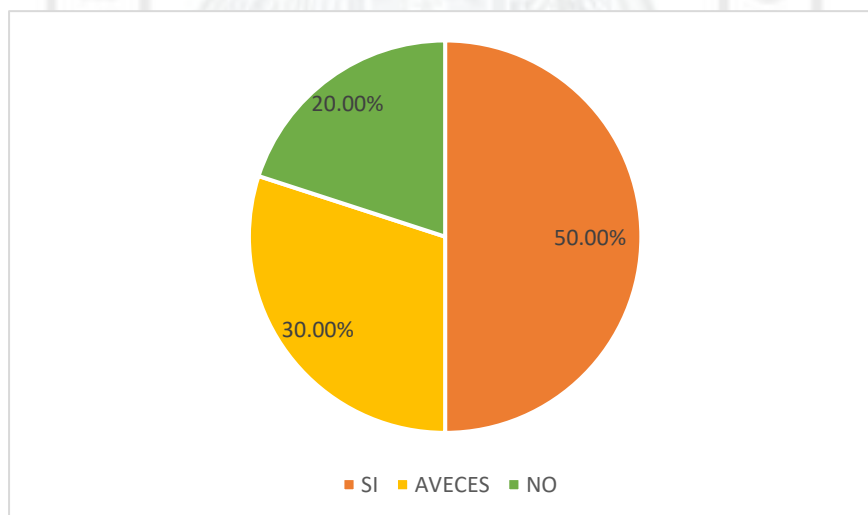
FIGURA 22**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO TE SIENTES INTEGRADO DENTRO DE UN GRUPO SOCIAL**

Nota: En la figura 22 se aprecia el porcentaje te sientes integrado dentro de un grupo social, 36.67% manifestó que no se siente integrado, 33.33% que sí, 30% manifestó que a veces.

TABLA 23:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL CREEES QUE TU DISCAPACIDAD IMPIDE EL DESARROLLO SOCIAL CON EL RESTO DE PERSONAS**

ITEMS	N	F
SI	15	50.00%
AVECES	9	30.00%
NO	6	20.00%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

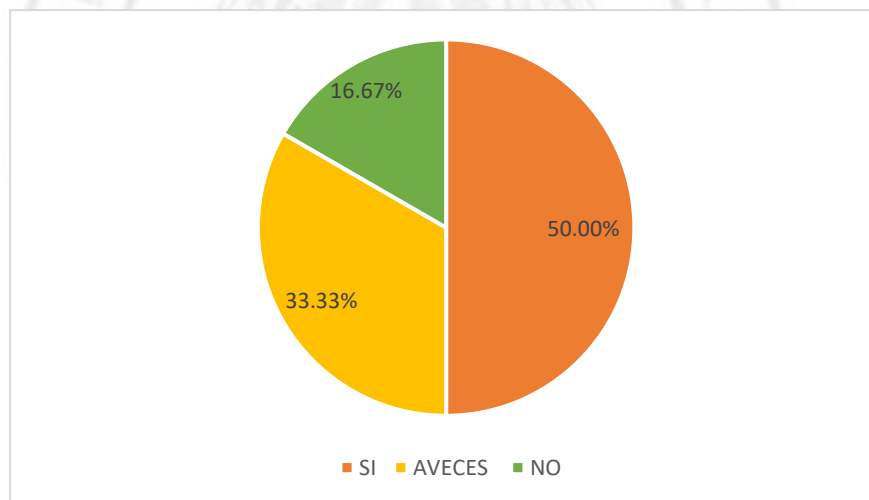
FIGURA 23**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO CREEES QUE TU DISCAPACIDAD IMPIDE EL DESARROLLO SOCIAL CON EL RESTO DE PERSONAS**

Nota: En la figura 23 se aprecia el porcentaje creees que tu discapacidad impide el desarrollo social con el resto de personas, 50% manifestó que si, 30% que a veces y 20% manifestó que no.

TABLA 24:**DISTRIBUCIÓN NUMERICA Y PORCENTUAL SIENDES QUE TENER UNA DISCAPACIDAD TE HACE MENOS QUE LOS DEMÁS PERSONAS**

ITEMS	N	F
SI	15	50.00%
AVECES	10	33.33%
NO	5	16.67%
TOTAL	30	100.00%

nota: Cuestionario aplicado a las personas con discapacidad del área de OMAPED, diciembre 2021

FIGURA 24**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED PACASMAYO SIENDES QUE TENER UNA DISCAPACIDAD TE HACE MENOS QUE LOS DEMÁS PERSONAS**

Nota: En la figura 24 se aprecia el porcentaje sientes que tener una discapacidad te hace menos que las demás personas, 50% manifestó que si, 33.33% a veces y el 16.67% no.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se desarrolló en la oficina municipal de la persona con discapacidad (OMAPED) de Pacasmayo. Teniendo como objetivo analizar la influencia de los estigmas sociales en la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021.

Iniciando con el análisis de los resultados, se parte conociendo a la población, como se muestra en la tabla 1, en donde se clasifican en mujeres y hombres teniendo en cuenta que el sexo que predomina en este caso durante las encuestas es el femenino con un 60%, dado así que el 40% lo ocupa el sexo masculino en el cual pertenece ambos resultados a todas las personas encuestadas durante el proceso de investigación.

Es por ello, que en la tabla 2 de los resultados, se clasifican por edades de las personas encuestada teniendo como la edad de personas mayores entre 30 y 35 años de edad teniendo un porcentaje de 36.67%, por otro lado, tenemos a las personas de 40 y 45 años con un porcentaje de 6.67%.

Dado que las edades de nuestros usuarios varias dependen al modelo de rengon donde se colocan ya que muchos de ellos cuentan con diversas edades, pero actos para apoyarnos y poder brindarnos la información necesaria para el análisis y la descripción de resultados inmediatos para el desarrollo de la información durante el proceso de investigación.

Así mismo teniendo el objetivo claro y los datos generales descritos, iniciamos con el análisis de ambas variables, en donde partiremos conociendo las experiencias desagradables dentro del trabajo, como se muestra en la tabla 3, el 50% afirmo que siempre ha tenido experiencias desagradables dentro de su área de trabajo.

Esta información se complementa con el siguiente testimonio:

“Siempre en los lugares de trabajo que me eh presentado me han tratado de una manera despreciable, siempre creían que no lo podía hacer que no era capaz para cumplir esa labor” (M.R.T.- 30 años)

Es por ello que el trato que se le brinda a una persona con habilidades diferentes y no incapaz de realizar las mismas acciones provienen muchas veces de las creencias de las familias en donde tanto el padre como la madre señalan o miran de manera de inferioridad a las personas que tienen estas discapacidades.

Según el estudio realizado de Gemma Juan Giner (2019) Nuestras costumbres nos definen, somos lo que hacemos y dicen quiénes somos y cómo actuamos. Se caracterizan por nuestras actitudes, es decir, nuestra predisposición a la hora de desempeñar nuestro cometido.

Los hábitos negativos en el trabajo se reflejan a diario en todo tipo de organizaciones, constituyendo así la cultura organizativa de las mismas; por ese motivo es importante detectar y corregir las malas prácticas, ya que éstas repercuten en nuestra productividad y visión empresarial.

En muchas ocasiones se observa de manera empírica el trato desagradable a las personas con discapacidad dado a que tienen una ideología la cual abraza a pensar que estas personas no son capaces de asumir un rol de manera adecuada en donde muchas veces son los mejores en desempeñarse y cumplir su labor brindada.

En la figura 4, respecto al trabajo fijo de las personas con discapacidad las cuales muchas de ellas no han optado por estos goces de derechos los cuales de por ley está fijado que dentro de una entidad pública y privada tienen el derecho de brindarles trabajo a las personas que carecen con alguna discapacidad leve, es por ello que el 66.67 % no opta con este derecho de poder obtener un trabajo fijo.

Esta información se complementa con el siguiente testimonio:

“Usualmente me contratan por algunas semanas y luego me despiden porque piensan que soy una carga” (J.D.M. 38 años)

Es relevante también considerar el siguiente testimonio:

“Presente mis papeles a la municipalidad, pero como soy una persona con discapacidad en mis piernas solo rechazaron mis papeles” (M.V.G. 28 años)

Según el estudio realizado por Miguel Ángel Almendros González (2013) las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Esta circunstancia ha comportado la restricción de sus libertades y derechos básicos, condicionando y obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

Ante esta situación, el Derecho responde ofreciendo un marco de protección a las personas con discapacidad, a través de políticas activas de lucha contra la discriminación, igualdad de oportunidades y accesibilidad en todas las esferas de la vida. Precisamente en el desarrollo de políticas de integración e inclusión social desempeñan un papel clave las acciones dirigidas a garantizar el derecho al empleo de las personas discapacitadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo, lo que constituye el objeto del presente estudio.

Dentro de marco de protección podemos encontrar a la convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, que nos dice en el artículo 22 su defensa en el ámbito laboral a favor de las personas con discapacidad, mencionando que en toda entidad pública debe mantener dentro de su centro un 5% de trabajadores con discapacidad, mientras que las entidades privadas a un 3% del total, esto con la intención de insertar y mantener a las personas con

discapacidad activas y evitar su discriminación y por lo tanto exclusión de los mismos.

En la figura 5, refleja que el 60% de las personas durante el proceso de desarrollo dentro del entorno con la sociedad no han tenido un empleo en donde poder desarrollar sus habilidades dado que muchas de estas personas han tenido carreras técnicas las cuales han culminado, pero no son tomadas en cuenta.

Esta información se complementa con el siguiente testimonio:

“Nunca tuve la oportunidad de poder laborar dentro de un lugar de trabajo, porque siempre pensaban que no era capaz” (S.P.A. 40 años)

Según el análisis de una revista (2018) hace referencia que La discapacidad provoca en la persona dificultades para desarrollar actividades de forma normal, pero que no lo hace incapaz de participar en el campo laboral, a pesar de ciertas restricciones conforme al nivel de capacidad.

Sin embargo, teniendo en cuenta que en desarrollo del tema estamos haciendo énfasis de una discapacidad leve la cual pudo ser ocasionada hereditariamente, nacimiento o en el transcurso de su desarrollo de vida, lo cual no hace menos como persona, pero muchos de las personas menosprecian a estas personas y las creen incapaz de poder desarrollarse laboralmente esto hace que en el mayor porcentaje se afirme que no han tenido empleo.

En la tabla 6, se observa el 26.67% siempre se ha sentido cómodo durante la invitación de un acontecimiento social ya sean actividades realizadas por la misma municipalidad o actividades sociales donde ellos han sido participe, siendo así un espacio de relacionarse con diversas personas y puedan compartir momentos agradables durante las actividades que se puedan desarrollar.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Pude acudir en varias ocasiones a las actividades que realizaba el área de OMAPED, en donde realizaban charlas y dinámicas que nos ayudaban a relajarnos y estar bien, además me sentía feliz de compartir momentos con personas que eran muy amables” (E.P.C – 32 años)

Durante todo el proceso de desarrollo de todos los años OMAPED cumple un gran rol dentro de una entidad pública en donde es generar actividades que promuevan la integración de las personas con habilidades diferentes siendo este caso las actividades o charlas informativas que se realizan cada cierto tiempo.

Es por ello porque siempre se busca el apoyo de otra área para realizarse un trabajo en conjunto en donde se pueda ver el mecanismo de un equipo multifuncional. *“Un hecho es una obra que se concreta o un acontecimiento que sucede. Social, por su parte, es aquello vinculado a la sociedad: la comunidad formada por individuos que conviven bajo reglas en común”.* (Ana Gardey, 2018).

Mientras más las personas con discapacidad leve se sientan integradas dentro de los acontecimientos sociales que brinda la municipalidad y otros entes, estos van a permitir que las personas pueda generar confianza en sí mismos y a su vez relacionarse con su entorno social.

En la tabla 7, se observa que el 40% influyen las etiquetas sociales de las personas, lo cual el porcentaje mencionado va a estar dentro del rango de la marginación hacia las otras personas es por ello que en la tabla 8 se manifiesta que el comportamiento de la sociedad con las personas con discapacidad es del 50% dado que esto menciona que es un comportamiento regular, analizando que en la tabla 9 en el proceso de la pregunta manifestaron que no se sienten conformes en su entorno social siendo este un 30%.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Durante mi infancia sufrí de muchos malos tratos por mis compañeras los cuales ellas no querían que pertenezca a su grupo de amigas simplemente por tener una discapacidad que me impida caminar de manera adecuada” (S.R.L.- 25 años)

Por otro lado, se presenta el siguiente testimonio:

“Bueno mi familia y mis amistades que hice durante el proceso de mi edad me tratan bien, muchos de ellos son mis amigas de años las cuales me han apoyado y me tratan de manera respetuosa” (M.C.V.- 42 años).

Es relevante también considerar el siguiente testimonio:

“Muchas veces mi mama tiene que empujar mi silla porque mis manos se cansan para seguir y veo que mi mama se cansa, ya más de 30 años que llevo con el mismo problema de no poder caminar y siento que desde que caí mal soy una carga para mi mama ya que tiene que apoyarme y ella se siente muchas veces cansada” (L.M.D.- 50 años)

Durante el desarrollo de la sociedad en conjunto podremos evidenciar que muchas de estas personas crecen con etiquetas sociales las cuales hacen que durante el proceso de su vida cuando se cruzan u observan a una persona con habilidades diferentes estas puedan reaccionar de una manera errónea la cual pueda generar el desprecio en las personas con discapacidad.

Según el análisis de la autora Irene Muñoz Lara (2019) El estigma hacia las personas con discapacidad impide un desarrollo normalizado en los diferentes escenarios de la vida cotidiana, pues estas personas deben demostrar continuamente que presentan capacidades suficientes y siguen siendo inhabilitadas de la aceptación social que se le brinda al resto de la sociedad.

Dado que por ese motivo en particular las personas tienen miedo a desenvolverse, se desmotivan y ya dejan de creer en sí mismas, los cuales hacen pensar que no tienen las habilidades necesarias para cumplir los roles.

Es por ello que se analiza el comportamiento de las personas en donde se refleja que su comportamiento hacia una persona con discapacidad es de manera regular dado que ya que muchos de ellos no optan ese trato desagradable hacia ellos. *“La discapacidad no implica incapacidad, por eso, hay que tener en cuenta que el trato a que tienen derecho las personas con discapacidad es el mismo que el de cualquier otra persona, sin compasión, ni paternalismos, sino con naturalidad y respeto a su dignidad” (Julian Perez, 2018).*

Seguidamente analizando la siguiente tabla en donde manifiestan los usuarios encuestados que no se sienten a gusto dentro de su entorno social es donde se puede manifestar que los pensamientos mal intencionados de las personas tienen una consecuencia grave ya que esto estaría marcando a las personas.

En donde ellas mismas ya no se sienten útiles y lo que más creen es que son una carga para su familia quien muchas veces los apoya, aquí también implica al que no tener un centro de trabajo no pueden aportar en su hogar y esto los hace sentir inútiles dentro de su entorno social.

En la tabla 10, analizando si durante el proceso de desarrollo de las personas con discapacidad se han sentido excluidos donde el 53.33% manifestó que alguna vez en su vida si se sintieron excluido por las personas de alguna u otra manera lo sintieron de esa forma, es por ello que conjunto a este análisis hacemos referencia a la tabla 11 en donde se manifiesta que siempre en el desarrollo de su vida ha habido personas que han tratado con indiferencia siento un 26.67% de la población encuestada.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“me presente a una convocatoria de trabajo y por mi discapacidad en mis piernas no me aceptaron, sabiendo ellos que yo podía haber desarrollado ese trabajo de una manera buena” (L.M.D.- 50 años).

Es relevante también considerar el siguiente testimonio:

“En muchas ocasiones cuando tengo que formar fila para el banco o para comprar el pan, las personas se hacen de la vista gorda y no me acceden el pase, ya que muchas yo no puedo estar parada con las muletas porque mis brazos se me adormecen” (F.M.E.-42 años)

Según el análisis del autor Hector Lamas (1987) La situación de exclusión afecta a mujeres y hombres con discapacidad, por su discapacidad son excluidos del mundo formal del trabajo, son ubicados en sistemas de educación especial, que muchas veces más que permitir una entrada a la sociedad provocan una salida de ésta.

El Índice Multidimensional de Inclusión Social muestra que la exclusión se da principalmente en temas de educación, vivienda digna y acceso a empleo, es decir que muchas de las entidades públicas y privadas no respetan la ley ni el régimen que designa poder contratar a una persona con discapacidad, las cuales pueden elaborar de una manera correcta el desempeño de actividades.

Es por ello que las personas con discapacidad día a día luchan contra el trato indiferente, contra la exclusión es por ello que *“la discapacidad no implica incapacidad, por eso, hay que tener en cuenta que el trato a que tienen derecho las personas con discapacidad es el mismo que el de cualquier otra persona, sin compasión, ni paternalismos, sino con naturalidad y respeto a su dignidad”*. (Joan Pahisa-1989).

En la tabla 12, se analiza que el mayor porcentaje de 33.33% siempre ha tenido temor al relacionarse con otras personas, dado que en la tabla 13 nos refiere que

nunca han pertenecido a un grupo social teniendo el 33.33%, es por ello que en la tabla 14 sobre la participación que ellos brindan nunca se toman en cuenta teniendo así un 33.33%.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Por mi discapacidad tengo miedo hacer tratada con indiferencia y por eso a cada reunión que voy no trato de conversar con nadie y solo escucho” (D.S.G.-28 años).

Es relevante también considerar el siguiente testimonio:

“En reuniones que hay por mi barrio siempre brindo mis opiniones sobre algunas actividades que se puedan realizar, pero nunca las toman en cuenta, es por ello que ya mejor no hablo y escucho” (S.P.A.- 40 años).

Siendo así que el temor a relacionarse o formar parte de un grupo social se les hace cada vez más complicado ya que por su misma discapacidad tienen temor a ser tratados con rechazo y desprecio. *“Tener clara su condición de persona por encima de su discapacidad, respetando en todo momento su dignidad. tratar a la persona de forma natural, con respeto, hablarle directamente a ella, no a su acompañante, y con un tono de voz normal, se ha de procurar evitar prejuicios y sobreprotección” (Ibáñez y Mudarra, 2004).*

Es por ello que durante todos estos años OMAPED buscar siempre la integración de las personas las cuales se realizan de diferentes formas, muchas de ella conformadas por un equipo multidisciplinario y otras de manera individual, teniendo como objetivo dentro del área que se promuevan las mismas oportunidades, promoviendo programas adecuados para la inserción de las personas hacia su entorno social.

Según el análisis de los centros para el control y la prevención de enfermedades (2015) La inclusión de personas con discapacidad significa entender la relación entre la manera en que las personas funcionan y cómo participan en la sociedad,

así como garantizar que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos.

Teniendo en cuenta a la cita de los autores y al conocimiento de la investigación es indispensable poder saber que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades y los derechos de poder desarrollarse de una manera normal en donde puedan integrarse y poder desenvolverse sin miedo a rechazos o desprecios de la sociedad.

Cabe mencionar que David C. Mc Clelland en su investigación Teoría De Las Necesidades De Logro, De Afiliación Y De Poder (1940), nos menciona la Necesidad de afiliación: pues nos señala que las actitudes permiten relacionarse socialmente con otros individuos. Además, nos dice a las personas les gusta obtener reconocimiento por sus actitudes positivas hacia los demás y por su colaboración desinteresada y valoran mucho la amistad. Cosa que no está sucediendo, puesto que, como ya lo antes mencionado, las personas con discapacidad leve en su mayoría no se están relacionando con los demás de una manera adecuada por temor a ser rechazados.

En la tabla 15, se analiza que 26.67% casi nunca le da importancia a la opinión que brindan y esto se refleja en las acciones de la sociedad. Es por ello que las personas con discapacidad evitan brindar sus opiniones ya que siempre no son escuchados ni tomadas en cuenta.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

***“Durante todo el proceso siento que mis opiniones no son tomadas en cuenta que lo que yo pueda opinar dentro de alguna actividad nunca es escuchado y ni interés le prestan”
(M.J.G-39 años)***

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, las personas con discapacidades incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su

participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Es por ello que las personas con discapacidad muchas veces son personas tímidas y no muy sociables ya que viven experiencias desagradables, dado que es un factor para que actualmente no puedan expresarse ya que muy bien saben que la sociedad no lo tomare en cuenta.

En la tabla 16, en donde se analiza si el municipio hace actividades correspondientes para las personas con discapacidad en donde un 30% manifestó que es escaso las actividades que el municipio brinda.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“La municipalidad no hace ninguna actividad para nosotros, la única área que está pendiente de nosotros es el área de OMAPED, que muchas veces haces reuniones y actividades para nosotros” (S.P.A.-40 años).

Según el análisis Julián Pérez Porto (2015) En principio, la actividad es la condición en la que se encuentran las cosas y las personas activas. Es decir, aquello que se encuentra facultado para obrar, o que se encuentra en pleno proceso de hacer algo está llevando a cabo una actividad, o sea, que está activo.

Es por ello que la municipalidad por si no les presta mucho interés a las realizaciones de las actividades, teniendo en cuenta que aquí entra a tallar el área de OMAPED, que con el presupuesto que se le brinda anual realizan actividades para contribuir con este grupo humano.

En la tabla 17, se analizó que dentro de su ámbito laborar son incluidas en actividades o reuniones que realizan las cuales 36.67% manifestó que siempre las incluyen, es por ello que analizando la tabla 18 se analiza si fueron víctimas de prejuicio las cuales 50% dijeron que siempre lo viven, dado que al tener estos inconvenientes se analiza que en la tabla 19 si realmente se aceptan como son el cual un 30% manifestó que a veces.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Como trabajo dentro de la municipalidad de todas maneras me invitan a actividades programadas que se realizan, pero yo usualmente no voy” (M.V.A.- 30 años)

Es relevante también considerar el siguiente testimonio:

“Muchas veces tengo dudas de mi aspecto físico por la misma discapacidad, suelo deprimirme al sabes que no apporto mucho a mi familia y solo le doy más trabajo a mis hijas” (M.G.T.- 39 años)

Según el análisis de Sánchez Prada, Andrés. (2020) nos dice que se suele contemplar a las personas con discapacidad dentro del paradigma de la falla y la falencia y esto habilita considerarlas como incapaces, no productivas, poniendo el acento en la persona en lugar de las políticas e iniciativas necesarias para brindar apoyos y accesibilidad.

Muchas de las personas crecen con pensamientos negativos y erróneos hacia las personas con discapacidad leve, pensando que son incapaces de poder cumplir una labor al igual que ellos y que incluso se podrían desenvolver de una mejor manera.

Para White en Courrau (1998), la autoestima es el valor del yo, el valor de la persona ante los ojos de las otras. Esta autora la define como un proceso dinámico y multidimensional que se va construyendo a lo largo de la vida y en el cual se involucra el contexto social, físico, emocional y cognitivo de la persona.

Basándonos al concepto del autor donde él analiza que para poder aceptarse debemos de tener una buena autoestima dado que muchas veces este concepto es alterado por el mismo trato de las personas al hacerlas sentir menos.

Como labor social que uno tiene dentro de un área siempre desarrollamos temas de autoestima los cuales ayudan a que las personas reconozcan el valor que tienen, es por eso que el área de OMAPED realiza charlas motivacionales para

las personas con discapacidad leve, así mismo somos agentes de apoyo y gestión para una mejor calidad de vida.

Desprendiéndose de los datos obtenidos en nuestra encuesta podemos describir que para estas personas según la teoría de la Motivación McGregor (2017) no se da el nivel de la necesidad del ego, ya que la confianza y la autoestima se han ido perdiendo ello como consecuencia de la discriminación y los estigmas sociales que se tienen acerca de las personas con discapacidad leve.

En la tabla 20, analizando el resultado obtenido donde se manifiesta que, si dentro de su lugar de trabajo son reconocidas o les brindan la misma importancia a sus virtudes, como lo que desarrollan a los demás teniendo un total de 30% que manifestaron que casi nunca se les toma en cuentas las buenas acciones que ellos realizan dentro de su área de trabajo.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Durante mi tiempo que vengo laborando dentro de la municipalidad, nunca han reconocido mis buenas acciones que eh realizado, en cambio a mis otros compañeros si lo han hecho que incluso publicaciones en Facebook realizan felicitándolos y eso muchas veces me desmotiva” (S.P.A.-40 años).

Según el análisis del autor White en Courrau (1998) La integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan. La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida, contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, como tecnología, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros.

Dado a los análisis realizados en donde las virtudes y los logros que las personas con discapacidad no son reconocidas en el aspecto laboral, esto hace que la persona se sienta inferior a otras, es por ello como manifiesta el autor que la

integración de una persona con discapacidad dentro de un ámbito laboral es para el mejoramiento del ambiente.

De acuerdo con Teoría de las necesidades de logro, de afiliación y de poder, de David C. Mc Clelland (1940) en sus propuestos menciona la necesidad de competencia el cual se entiende que con esta necesidad las personas buscan conseguir la excelencia y alta calidad a la hora de desarrollar sus altas actividades, así como también la obtención de objetivos y altos niveles de productividad. Es por ello que este propuesto antes mencionado en donde debemos incentivar a las personas con discapacidad leve a desarrollarse en su capacidad plena, así generar sus propios logros y competencia con los demás, que los lleve a sentirse satisfechos consigo mismo.

En la tabla 21, analizando las relaciones de las personas con discapacidad con otras personas donde el 60% de las personas se sienten inseguros de poder relacionarse con la sociedad, teniendo en cuenta la tabla 22 si es que sienten integrados dentro de un grupo social la cual 36.67% manifestó que no.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Muchas veces que quiero conversar con alguien tengo miedo, porque ya muchas veces me han hecho desaires o piensan que no tengo un tema de conversación” (C.B.R – 31 años)

Es relevante también considerar el siguiente testimonio:

“Nunca eh pertenecido en ningún grupo social, mucho menos en todo el tiempo de estudio de mi hija en su colegio no me tomaban en cuenta para los grupos que se conformaban por mi discapacidad” (L.M.D.- 50 años)

Así mismo las personas se sienten inseguras de poder relacionarse esto impidiendo ser parte de un grupo social en las que muchas veces ellas por temor no optan por experimentar estos nuevos retos, así analizando que, *“un grupo social es un conjunto de individuos cuyas relaciones mutuas hacen a éstas*

interdependientes en algún grado significativo. Así definido el término grupo social se refiere a una clase de entidades sociales que tienen en común la propiedad de la interdependencia entre sus miembros constitutivos” (Cartwright y Zander, 1986).

Es por ello no son capaces de demostrar todas sus capacidades productivas dentro del ámbito laboral, muchos de ellos se limitan al simple temor y la misma inseguridad de ellos mismos, ya que al no contar el apoyo de las personas sienten que sus ideas o sus estrategias no son las mejores.

En tabla 23, se analiza que, el 50% de las personas con discapacidad nos manifiestan que su discapacidad impide su desarrollo, dando que en la tabla 24 el 50% refiere que tener una discapacidad lo hace menos de la sociedad.

Esta información se contempla en el siguiente testimonio:

“Muchas veces andar con muletas pide que yo realice las gestiones mucho más rápido, en donde por más que quisiera agilizar las cosas me las impide” (S.P.A-40 años).

De acuerdo con James Midgley (2004) el desarrollo social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”.

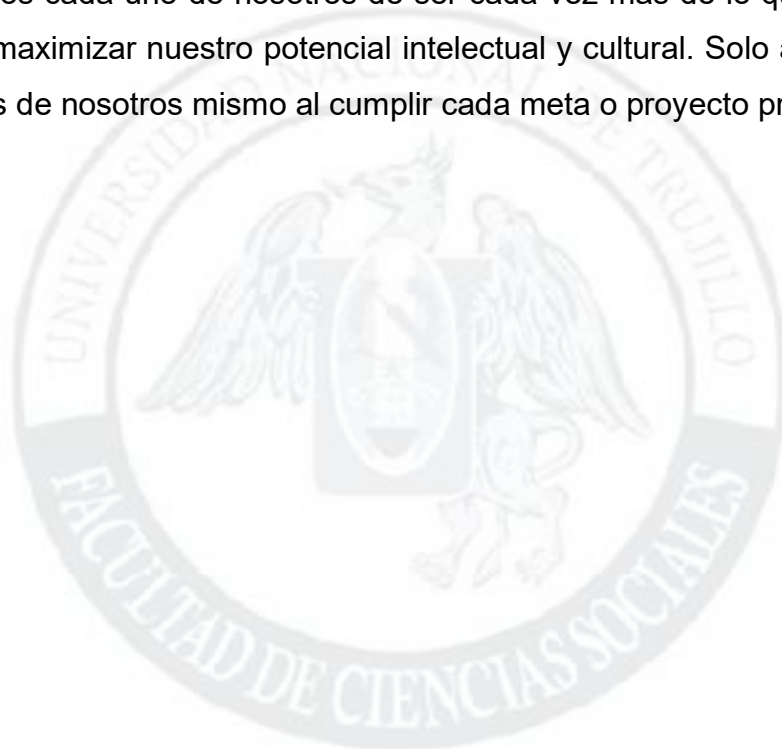
El desarrollo social es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, principalmente.

Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados.

Entonces por consecuencia a todo ello, estas personas con discapacidad leve no pueden cumplir con todos sus objetivos y metas que se proponen producto de ideas absurdas que se tiene acerca de estas ellas. Deduciendo de los datos

obtenido podemos decir que muchas personas con discapacidad leve no cumplen con el nivel más alto de la jerarquía de necesidades de McGregor, la de autorrealización que involucra el deseo que tenemos cada uno de nosotros de ser cada vez más de lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural.

Deduciendo de los datos obtenido podemos decir que muchas personas con discapacidad leve no cumplen con lo que menciona McGregor en su teoría Teoría De La Motivación (2007). Recalca en su teoría un nivel a la cuales toda persona desea llevar, la necesidad de autorrealización que involucra el deseo que tenemos cada uno de nosotros de ser cada vez más de lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural. Solo así estaremos satisfechos de nosotros mismo al cumplir cada meta o proyecto propuesto.



V. CONCLUSIONES

1. Las personas con discapacidad que cuenta con mayores oportunidades de trabajo son las de sexo femenino, siendo dentro de estas las personas más jóvenes que las que encuentran más rápido oportunidades laborales, mientras que las personas más adultas carecen de igualdad laboral, ello debido a las capacidades que presentan y a ello hay que sumarle el prejuicio de su edad.
2. En su mayoría las personas con discapacidad han presentado diferentes experiencias que no han sido buenas para ellos, muchas veces hasta han sido excluidos de estos grupos debido a las dificultades que presentan, siendo para ellos, según lo que me comentan, un acto de discriminación de la parte contraria menospreciándolos y en su mayoría sintiendo un rechazo.
3. Para las personas con discapacidad se le es un poco difícil insertarse a un grupo de trabajo o a su entorno social. Para muchos de ellos es complicado integrarse a un grupo y realizar actividades debido a las discapacidades que presentan, esto problema se ve incluso reflejado dentro de la Oficina Municipal de la Persona con Discapacidad (OMAPED).
4. Debemos tener empatía por personas que presentan diversas discapacidades, bríndales apoyo y no discriminarlos, evitar excluirlos y marginarlos sino más bien hacerlos participes de la sociedad, del grupo, porque ellos a pesar de tener una condición pueden ofrecer mucho, ser buenos en lo que hace o incluso tener mejores decisiones y diferentes visiones que lo van a engrandecer.

VI. RECOMENDACIONES

1. Debemos tener empatía por personas que presentan diversas discapacidades, bríndales apoyo y no discriminarlos porque muchas veces no sabemos lo que tuvieron que pasar, evitar excluir y marginarlos sino más bien hacerlos participes de la sociedad, del grupo porque ellos a pesar de tener una condición pueden ofrecer mucho, ser buenos en lo que hace o incluso tener mejores decisiones y diferentes visiones que lo van a engrandecer.
2. Dentro del ámbito laboral, las entendidas sean públicas o privadas deben ser más flexibles a la hora de contratar a su personal, deben tener políticas de inserción para personas con discapacidad, porque ellos pueden ser más eficientes que una persona que cuenta con todas sus habilidades y sin ninguna deficiencia.
3. La Municipalidad Distrital de Pacasmayo debe seguir fortaleciendo y fomentando sus talleres para personas con discapacidad como lo viene haciendo, pero esta vez involucrando no solo a las personas de su distrito si no también tener allegada a los diversos caseríos y asentamientos humanos con las que cuenta, la descentralizarse es también una buena opción para evitar que las personas con discapacidad no se sientan excluidas.
4. Seguir incentivando a los demás organismos públicos y empresas privadas a erradicar los estigmas sociales que aún existen dentro de la población sobre las personas con discapacidad, contratándolos e incluso brindado mejor servicio a los mismos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alcaide J. (2012), "The Exclusionary Rule". Recuperado en:
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/97362/jmag1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carpizo, J. (2011). Los Derechos Humanos: Naturaleza, Denominación y Características. Cuestiones constitucionales, 25.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n25/n25a1.pdf>

CONADIS (2019), Misión y Visión Sectorial. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. Recuperado de:
<https://www.conadisperu.gob.pe/institucional/mision-vision>

CONADIS (2019), Pre publicación del Proyecto de "Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2021. Recuperado de: <https://www.conadisperu.gob.pe/notas-informativas/pre-publicacion-del-proyecto-de-plan-de-igualdad-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad-2016-2021>.

Congreso de la República del Perú (1998), Ley General de la Persona con Discapacidad. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/files/266_201109141525.pdf

Congreso de la República del Perú (2012), Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad. Recuperado de:
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. CES Derecho, 6(2), 46–59.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1995), Public Welfare Services and Social Exclusion: The Development of Consumer Oriented Initiatives in the European Union, Dublín.

Eliannys. (2021). Definición de Empleo. Recuperado de:
<https://conceptodefinicion.de/empleo/>. Consultado el 21 de enero del 2022

Escobar, G. (2005). Introducción a la teoría jurídica de los derechos humanos (1.a ed.). Trama editorial. https://pradpi.es/libros/Introduccion_teorija juridica_derechos_humanos.pdf

Espinoza, M y Gallegos D. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Revista Espacios.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

García, J (2011). Investigación titulada ¿qué es un indicador de derechos humanos y como se utiliza? [archivo PDF]
<https://core.ac.uk/download/pdf/29403784.pdf>

Goffman E. (2009), “Conceptos de Estigmas Sociales”. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32513409.pdf>

Goffman E. Estigma: la identidad deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1963.

- Grudemi (2018). Motivación laboral. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>).
- Gurdián, A; Vargas, M; Delgado, C y Sánchez, A. (2020). Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. Revista Actualidades Investigativas en Educación. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-577.pdf>
- Hurtado, M. (2012). "Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores", Salud Uninorte. Barranquilla Vol. 28 Disponible en (<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v28n2/v28n2a06.pdf>)
- Lama, H. (2004). La Situación de los Discapacitados en el Perú: Exclusión / Inclusión de las Personas con Discapacidad. Revista Cultura. https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_18_1_la-situacion-de-los-discapitados-en-el-peru-exclusion-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad.pdf
- La identidad (N.o 03). (2010, febrero). <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/03.pdf>
- Marichal, F. (2000). La organización del estigma en categorías: Actualización de la taxonomía de Goffman. En Psicothema (3.a ed., Vol. 12, pp. 458–465). psicothema. <http://www.psychothema.com/pdf/357.pdf>
- MIMDES (2008), Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018. Decreto Supremo 007-2008.

MIMDES (2008), Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018. Decreto Supremo 007-2008. Recuperado de: <http://defensoriadelpolicia.mininter.gob.pe/sites/defensoriadelpolicia.mininter.gob.pe/files/ArchivosPaginaBasica/Plan%20Nacional%20de%20Igualdad%20de%20oportunidades%20PDF.pdf>

Ministerio del trabajo, Ministerio de salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central, & Ministerio de Educación en Santiago. (2005). Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas (C. Bañados, Ed.). https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf

Mora, J. (2014, junio). Teoría Social. <https://www.institutomora.edu.mx/Docencia/DoctoradoHistoriaModerna/SiteAssets/SitePages/Plan%20Estudios/Programa%20Martha%20Santillan%20Teoria%20social%202014-II.pdf>

Muñoz, I. (2019-2020). El Estigma Social Hacia Las Personas Con Discapacidad Intelectual [Tesis de Maestría, Universidad Complutense de Madrid]. <https://www.contraelestigma.com/wp-content/uploads/2018/10/Discapacidad-intelectual.pdf>

Naciones Unidas Derechos Humanos. (1948). "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad". Recuperado en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>

- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad” Consultado en (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2008). La ONU y las personas con discapacidad. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Pérez W. (2020, septiembre 17). *¿Qué es la etiqueta social?*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/que-es-la-etiqueta-social>
- Pérez, J y Gardey, A. (2018). Definición de Hecho Social. <https://definicion.de/hecho-social/>
- Romero, V. (2004). “Inserción Ocupacional”. Editorial Altamar. Barcelona.
- Rodríguez, P. Suso, A. Vásquez, D. Velasco, M. (2009) “Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral” Editorial: Fundación ONCE, España.
- Ruiz, M. (2002), “Trabajo y discapacidad”. Editorial: Universidad de Extremadura. Servicio de Publicaciones. Madrid.
- Red Regional por la Educación inclusiva. (2016). “ONU alerta sobre la vulneración del derecho a la educación de las personas con discapacidad”. Obtenido de <https://rededucacioninclusiva.org/situacion-en-la-region/peru-onu-alerta-sobre-la-vulneracion-del-derecho-a-la-educacion-de-las-pcd/>
- Smith, K. (2004), “Satisfacción del empleador, búsqueda de empleo y futuras intenciones de contratación para empleados con discapacidad”. Vocat

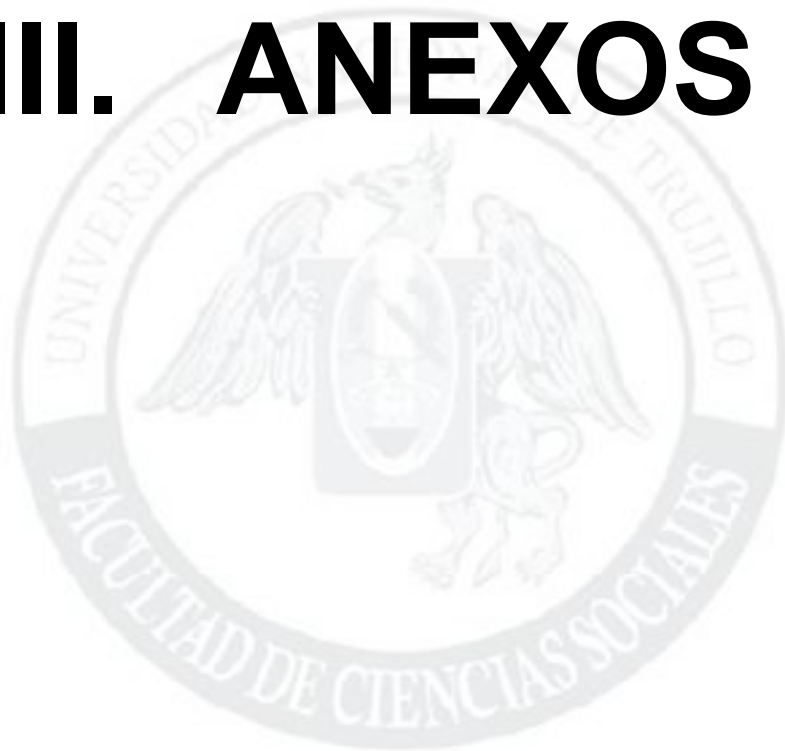
Rehabilitation 165- 173 Disponible en
(http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2824103&pid=S0465-546X201100050001300024&lng=es)

Serrano, S., & Vázquez, D. (2013). Curso IV: Fundamentos teóricos de los derechos humanos. Características y principios. En Fase de inducción (pp. 205–268).
https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/fundamentosteoricosdelosderechos.pdf

INEI (2019), Estadísticas de discapacidad. Instituto Nacional de Estadística e Informática Perú. Recuperado de:
<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/discapacidad-7995/>

Villamizar, M. (2019). Factores motivacionales en personas con discapacidad que se encuentran laborando en la ciudad de Medellín. (Tesis de para obtener el título, Corporación Universitaria Lasallista).

VIII. ANEXOS



ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA


<u>PROBLEMA CIENTIFICO</u>	<u>VARIABLE 1</u>	<u>VARIABLE 2</u>	<u>HIPOTESIS</u>	<u>INDICADORES</u>
<p>¿De que manera los estigmas sociales influyen en la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021?</p>	<p>ESTIGMAS SOCIALES -Según Ricardo García Bernal. El estigma es una señal o atributo que marca al portador como diferente a los demás, es un atributo desacreditador ante el prototipo de una cierta categoría. Pero más que entender el estigma como una serie de atributos desacreditadores hay que pensarlo desde la relación entre atributo y prototipo, enfatizando que el atributo en sí no implica lo ignominioso,</p>	<p>VULNERACIÓN DE DERECHOS -Según la Defensoría de la niñez “vulneración de derechos” corresponde a cualquier trasgresión a los derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención de los Derechos del Niño,</p>	<p>HIPOTEIS GENERAL -Los estigmas sociales influyen de manera significativa en la vulneración de derechos evidenciándose en los estereotipos negativos y exclusión social de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS - Los estereotipos negativos se presenta en las escasas</p>	<p><u>ESTIGMAS SOCIALES.</u> -ESTEREOTIPOS NEGATIVOS. -ETIQUETAS SOCIALES. -RECHAZO. <u>VULNERACIÓN DE DERECHOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - PARTICIPACION LABORAL - EDUCACION - ACCESO A LA SALUD

	<p>sino su relación con el prototipo y la categoría con la que se le compare. En suma, el estigma es una discrepancia entre la identidad virtual y la identidad social de los sujetos.</p> <p>- Según Clown Bergamotto El estigma social hace referencia a las actitudes y creencias que conducen a las personas a rechazar, evitar y temer a aquellos a quienes perciben como diferentes. El estigma social es un atributo que “convierte” a una persona en distinta de las demás, en alguien “menos apetecible” y hasta inferior con respecto a la figura de una “persona normal y corriente”. En realidad,</p>	<p>la cual puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación. Independientemente de ello, cualquier vulneración de derechos es grave, por lo que los Estados deben realizar todas las acciones destinadas a prevenir estos hechos y a entregar mecanismos de restitución de derechos una vez ya vulnerados.</p>	<p>oportunidades de empleo y en las etiquetas sociales lo que influye de manera significativa en la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021</p> <p>- La exclusión social se presenta en la deficiente participación y carencia de integración de personas con discapacidad dentro de los ámbitos sociales, lo que influye de manera</p>	
--	---	---	---	--

	<p>aclara Goffman, el concepto de estigma no debe entenderse de un modo esencial, sino relacional. Por ejemplo, en el caso de la diversidad funcional, podría decirse que ésta no es necesariamente un atributo desacreditador. El atributo que en apariencia identifica a una persona como discapacitada lo que hace en realidad es contraponerla a una idea de normalidad atribuida a otras personas.</p>	<p>- Según la UNICEF Los enfoques de derechos humanos y desarrollo inclusivo son los principios que orientan el trabajo de UNICEF en este campo, de acuerdo con el modelo social de la discapacidad. En todos los ámbitos de su mandato, UNICEF se esfuerza por lograr la significativa participación de las personas con discapacidad, incluidos niños,</p>	<p>significativa en la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina municipal de atención de personas con discapacidad, Pacasmayo 2021</p>	
--	---	--	--	--

		niñas, adolescentes y mujeres, bajo el lema que impulsa a este movimiento global: "Nada sobre Nosotros, sin Nosotros".		
--	--	--	--	--

Validado por:



Dr. FLORES PÉREZ, YOYA BETZABÉ


Asesora

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Estigmas sociales	Exclusión social	Escasas oportunidades de empleo	¿Tienen trabajo fijo? ¿Alguna vez ha tenido empleo? ¿has tenido experiencias desagradables dentro de un trabajo?
		Etiquetas sociales	¿Se siente cómodo cuando acude a algún acontecimiento social? ¿Cómo influye las etiquetas sociales en las personas con discapacidad? ¿Cómo es el comportamiento de la sociedad con las personas con discapacidad?
	Discriminación	marginación	¿Te sientes a gusto en tu entorno social? ¿te has sentido excluido alguna vez? ¿Alguna vez una persona te ha tratado con indiferencia?
		Relaciones interpersonales	¿has sentido temor para relacionar con otras personas? ¿cómo te sientes cuando te relacionas con otra persona? ¿alguna vez has formado parte de algún grupo social?
Vulneración de derechos	Desmotivación laboral (-)	Deficiente participación	¿es importante tu participación en todo el grupo? ¿se refleja la importancia de tu opinión que brindas ante la sociedad? ¿Se observa en las actividades del municipio la participación de las personas con discapacidad?

		Carencia de integración	¿te sientes integrado dentro de un grupo social? ¿crees que tu discapacidad impide el desarrollo social con el resto de personas? ¿sientes que dentro del ámbito laboral no te incluyen en las actividades que se realizan?
	Marginación	Perjuicios hacia su discapacidad	¿has sido víctima de prejuicios? ¿sientes que tener una discapacidad te hace menos que las demás personas?
		Pensamientos de inferioridad	¿te aceptas como eres en la sociedad? ¿sientes que tus virtudes no son tomadas en cuenta, como lo que desarrollan los demás?

Validado por:



Dr. FLORES PÉREZ, YOYA BETZABÉ

Asesora

CUESTIONARIO

	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿Has tenido experiencias desagradables dentro de un trabajo?					
2	¿Se siente cómodo cuando acude a algún acontecimiento social?					
3	¿Te sientes a gusto en tu entorno social?					
4	¿Alguna vez una persona te ha tratado con indiferencia?					
5	¿Has sentido temor para relacionar con otras personas?					
6	¿Alguna vez has formado parte de algún grupo social?					
7	¿Se refleja la importancia en la opinión que brinda ante la sociedad?					
8	¿Es importante tu participación en todo el grupo?					
9	¿Se observa en las actividades del municipio la participación de las personas con discapacidad?					
10	¿Sientes que dentro del ámbito laboral no te incluyen en las actividades que se realizan?					
11	¿Has sido víctima de prejuicios?					
12	¿Te aceptas como eres en la sociedad?					
13	¿Sientes que tus virtudes no son tomadas en cuenta, como lo que desarrollan los demás?					

VALIDACION DE CUESTIONARIO**A Juicio de expertos**

El instrumento de recolección de datos se elaboró teniendo como base el cuadro de operacionalidad de variables, basado en:

1° VARIABLE: ESTIGMAS SOCIALES

2° VARIABLE: VULNERACIÓN DE DERECHOS

En los cuales se elaboró de acuerdo a una lógica consignada teóricamente con variables, dimensiones, indicadores e ítems, siendo que esta última columna se convierte en las preguntas del Cuestionario y Entrevista a aplicar.

Marque con un "X" según considere:

CRITERIOS	BUENO	REGULAR	MALO
Claridad en la redacción de los ítems.	X		
Coherencia interna de los ítems.	X		
Lenguaje adecuado con el nivel del informante.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

Observaciones:


Validado por: Cristell Wendy Rodriguez Flores

Profesión: Licenciada en Trabajo Social

Lugar de Trabajo: Hospital Distrital de Pacasmayo-MINSA

Cargo que desempeña: Responsable del Servicio Social

Firma:



REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
Lic. Cristell Wendy Rodríguez Flores
TRABAJADORA SOCIAL
CTSP 11848

A Juicio de expertos

El instrumento de recolección de datos se elaboró teniendo como base el cuadro de operacionalidad de variables, basado en:

1° VARIABLE: ESTIGMAS SOCIALES

2° VARIABLE: VULNERACIÓN DE DERECHOS

En los cuales se elaboró de acuerdo a una lógica consignada teóricamente con variables, dimensiones, indicadores e ítems, siendo que esta última columna se convierte en las preguntas del Cuestionario y Entrevista a aplicar.

Marque con un "X" según considere:

CRITERIOS	BUENO	REGULAR	MALO
Claridad en la redacción de los ítems.	X		
Coherencia interna de los ítems.	X		
Lenguaje adecuado con el nivel del informante.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

Observaciones:

Validado por: Segundo Palomino Albitres

Profesión: Profesor

Lugar de Trabajo: Municipalidad distrital de Pacasmayo

Cargo que desempeña: jefe de OMAPE

Firma:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACASMAYO
Prof. Segundo Palomino Albitre
Jefe de División de OMAPE

A Juicio de expertos

El instrumento de recolección de datos se elaboró teniendo como base el cuadro de operacionalidad de variables, basado en:

1° VARIABLE: ESTIGMAS SOCIALES

2° VARIABLE: VULNERACIÓN DE DERECHOS

En los cuales se elaboró de acuerdo a una lógica consignada teóricamente con variables, dimensiones, indicadores e ítems, siendo que esta última columna se convierte en las preguntas del Cuestionario y Entrevista a aplicar.

Marque con un "X" según considere:

CRITERIOS	BUENO	REGULAR	MALO
Claridad en la redacción de los ítems.	X		
Coherencia interna de los ítems.	X		
Lenguaje adecuado con el nivel del informante.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X		

Observaciones:

Validado por: Erika Araceli Paz Huiman

Profesión: Técnica en Fisioterapia

Lugar de Trabajo: Municipalidad Distrital de Pacasmayo

Cargo que desempeña: Responsable del Servicio Social

Firma:



ANEXO 05: GUIA DE ENTREVISTA

1. Fecha:
 2. Hora:
 3. Entrevistado:
-

1. ¿Tienen trabajo fijo?
2. ¿Alguna vez ha tenido empleo?
3. ¿Cómo influye las etiquetas sociales en las personas con discapacidad?
4. ¿te has sentido excluido alguna vez?
5. ¿cómo te sientes cuando te relacionas con otra persona?
6. ¿te sientes integrado dentro de un grupo social?
7. ¿crees que tu discapacidad impide el desarrollo social con el resto de personas?
8. ¿Cómo es el comportamiento de la sociedad con las personas con discapacidad?
9. ¿sientes que tener una discapacidad te hace menos que las demás personas?

Validado por:



Dr. FLORES PÉREZ, YOYA BETZABÉ

Asesora

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

DECLARACIÓN JURADA

Los autores suscritos en el presente documento **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO**, que somos responsables legales de la calidad y originalidad del contenido del Proyecto de Investigación Científica, así como, del Informe de la Investigación Científica realizado.

Título: **Estigmas sociales y la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina Municipal de Atención de Personas con Discapacidad, Pacasmayo 2021**

<u>PROYECTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA</u>	<u>INFORME FINAL DE INVESTIGACION</u>
PROY. DE TRABAJO DE INVESTIGACION ()	TRABAJO DE INVESTIGACION (PREGRADO) ()
PROYECTO TESIS PREGRADO ()	TESIS PREGRADO (x)
PROYECTO DE TESIS MAESTRIA ()	TESIS MAESTRIA ()
PROYECTO DE TESIS DOCTORADO ()	TESIS DOCTORADO ()

Equipo Investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
1	Javier Reyes, Lisbeth Katerine	Ciencias Sociales				Autor
2	Flores Pérez Yoya Betzabé	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Auxiliar dedicación exclusiva	5744	Coautor

Trujillo, 10 agosto 2022

.....
FIRMA

Javier Reyes, Lisbeth Katerine
DNI: 72021432

.....
FIRMA

Flores Pérez Yoya Betzabé
DNI 40280312

¹ Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL RENATI-SUNEDU**

Trujillo, 10 Agosto 2022

Los autores suscritos del INFORME FINAL DE TESIS

Titulado:

AUTORIZAMOS SU PUBLICACION EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL, REPOSITORIO RENATI-SUNEDU, ALICIA - CONCYTEC, CON EL SIGUIENTE TIPO DE ACCESO:

- A. Acceso Abierto:
- B. Acceso Restringido (datos del autor y resumen del trabajo)
- C. No autorizo su Publicación

Si eligió la opción restringido o NO autoriza su publicación sírvase justificar _____

ESTUDIANTES DE PREGRADO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

ESTUDIANTES DE POSTGRADO: TESIS MAESTRIA TESIS DOCTORADO

DOCENTES: INFORME DE INVESTIGACIÓN OTROS

El equipo investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
1	Javier Reyes, Lisbeth Katerine	Ciencias Sociales				Autor
2	Flores Pérez Yoya Betzabé	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Auxiliar dedicación exclusiva	5744	Coautor

.....
FIRMA

Javier Reyes, Lisbeth Katerine
DNI: 72021432

.....
FIRMA

Flores Pérez Yoya Betzabé
DNI 40280312

¹ Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente

CONSTANCIA DE ASESORIA DE TESIS

La que suscribe Dra. Yoya Betzabé Flores Pérez, docente auxiliar D.E adscrita al Departamento Académico de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, deja constancia de haber participado como asesora de la Tesis titulada:

Estigmas sociales y la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve, Oficina Municipal de Atención de Personas con Discapacidad, Pacasmayo 2021

Del bachiller Javier Reyes, Lisbeth Katherine, para optar el Título de Licenciada en Trabajo Social

Se expide la presente solicitud a petición de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 10 agosto 2022



Dra. Yoya Betzabé Flores Pérez

Código IBM 5744

ASESORA