



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual
en Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTORA:

Calderon Cochachin, Jessica Hilda (orcid.org/0000-0002-2899-6968)

ASESOR:

Dra. Muñoz Ccuro, Felipa Elvira (orcid.org/0000-0001-9572-1641)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A las personas que padecen de cierta discapacidad, discriminadas por la sociedad y están en busca de las defensas de sus derechos fundamentales entre ellos los laborales

Agradecimiento

Agradezco a mi madre y hermano por el apoyo moral e incondicional que siempre me brindan, a mi docente por su enseñanza impecable de incentivar y conocer más la metodología

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes y Documentos	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	20
3.8. Método de análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de categorización	26
Tabla 2.	Lista de participantes	27
Tabla 3.	Lista de documentos	28
Tabla 4.	Validación de instrumento - Guía de Entrevista	31

Índice de abreviaturas

Art.	Artículo
C.P.P.	Constitución Política del Perú
CONADIS.	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
CDPD.	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
INEI.	Instituto Nacional de Estadística e Informática
LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MIMDES	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
MINEDU.	Ministerio de Educación
O.I.T.	Organización Internacional de Trabajo
OMS.	Organización Mundial de la Salud
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UNCP.	Unión Nacional de Ciegos del Perú

Resumen

La investigación lleva por **título** “Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, Lima – 2022”, cuyo **objetivo** fue analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022.

En cuanto a la **metodología** fue un estudio básico, de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y diseño teoría fundamentada. Los métodos aplicados fueron el analítico, sintético, inductivo y el hermenéutico y, como técnicas de recolección de datos se utilizaron la entrevista y el análisis documental. Los documentos analizados fueron las normativas de Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, normativa de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los principales **resultados** evidenciaron que los desafíos de la inclusión laboral requieren de mayor protección, promoción y regulación por parte del Estado y organismos con la finalidad de eliminar las prácticas discriminatorias que son factores que restringen y vulneran los derechos de los discapacitados visuales. Se **concluyó** que los desafíos sobre la inclusión laboral de los discapacitados regulados por la ley N° 29973 y su reglamento, no cumplen por parte de las entidades públicas y empresas privadas por la falta de fiscalización del CONADIS.

Palabras claves: Inclusión laboral, personas con discapacidad, discriminación laboral, políticas discriminatorias , barreras laborales.

Abstract

The research is entitled "Challenges of labor inclusion of people with visual disabilities, Lima - 2022", whose objective was to analyze how the challenges of labor inclusion guarantee the rights of people with visual disabilities in Lima - 2022.

Regarding the methodology, it was a basic study, with a qualitative approach, descriptive level and fundamental design theory. The methods applied were analytical, synthetic, inductive and hermeneutical, and interviews and documentary analysis were used as data collection techniques. The documents analyzed were the regulations of the Strategy on the rights of persons with disabilities 2021-2030, regulations of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

The main results showed that the challenges of labor inclusion require greater protection, promotion and regulation by the State and agencies in order to eliminate discriminatory practices that are factors that restrict and violate the rights of the visually impaired. It was concluded that the challenges on the labor inclusion of the disabled regulated by Law No. 29973 and its regulations, are not met by public entities and private companies due to the lack of control by the CONADIS.

Keywords: Labor inclusion, impaired people, labor discrimination, discriminatory policies , labor barriers.

I. INTRODUCCIÓN

En las épocas de Grecia y Roma se tenía un concepto diferenciado del derecho laboral, es decir, el valor del trabajador se medía entre el trabajo intelectual y el trabajo manual. El trabajador manual era tratado como un esclavo, un ser ignorante debido a su falta de conocimientos. Sin embargo, esta concepción negativa de trabajo empezó a evolucionar poco a poco, de modo que, muchos empezaron a ser valorados por sus patrones, pero la esclavitud continuaba. Situación que en los discapacitados era totalmente diferente, ya que, no gozaban de los derechos u oportunidades laborales en la medida que eran considerados personas débiles y deformes, por lo que estaban proclives a burlas, o simplemente ser asesinados por su condición. Situación que, claramente vulneraba sus derechos fundamentales.

Por otra parte, en el ámbito internacional como citar los países que conforman la Unión Europea (EU). European Unión (2021), han venido regulando con bastante éxito las políticas de inclusión laboral de los trabajadores discapacitados, donde la accesibilidad laboral, igualdad de oportunidades y promoción al empleo es un mandato obligatorio para los países miembros para acomodar o completar los espacios de trabajo de acuerdo a las limitaciones de los discapacitados, este conforme a las Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 y los lineamientos establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Del mismo modo, en las legislaciones de América Latina, existen normativas que buscan y fomentan garantizar los derechos laborales de los discapacitados. Sin embargo, pese a ello, los discapacitados siguen siendo los grupos más marginados y excluidos.

Del otro lado, en el Perú existen distintas normas que protegen y promueven la inclusión laboral, partiendo desde la Constitución Política del Estado, precisa en el inciso 2 del artículo 2° que todas las personas deben ser tratada con igualdad, evitando así toda discriminación posible por su condición de discapacidad u otra índole y que, todos los trabajadores gozan de una protección especial contra la discriminación, haciendo énfasis en que ningún trabajador puede ser víctima de discriminación laboral. Por otra parte, la Ley N.º 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento establece como parte de las políticas públicas

a nivel nacional la lucha directa contra la discriminación laboral a favor de las personas discapacitadas. Del mismo modo, existen una serie de instituciones públicas que contribuyen en el fortalecimiento como, la CONADIS, SUNAT, la Defensoría del Pueblo, MIMDES.

A nivel local, como es el distrito de Lima, el problema de la exclusión laboral de personas con discapacidad ha incrementado con el paso de los años. Así conforme al informe publicado por INEI (2021), este mostró resultados interesantes sobre la brecha laboral de los discapacitados, precisando que para el año 2021, el 70% de las personas con discapacidad dentro de la ciudad de Lima manifestaron tener dificultades en encontrar un trabajo y que, la cuarta parte, de este grupo, están representados por adultos.

El problema comprende el incumplimiento de las normas que regulan sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Las causas de esta problemática están relacionadas a que las empresas no cuentan con normas internas para la contratación de los discapacitados, carecen de instalaciones adecuadas, falta de sensibilización y de confianza, desconocimiento del marco legal, falta de información de las empresas y los discapacitados sobre normas legales laborales que regulan beneficios y cuotas de empleo. Entre las consecuencias tenemos que los invidentes sufren de discriminación en el acceso y oportunidades laborales sea en instituciones públicos o privados. Como alternativas de solución, el Estado debe reflexionar sobre la necesidad de dar cumplimiento las recomendaciones establecidas por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y la recomendación 07° de la OMS sobre la concientización y sensibilización laboral de los discapacitados, involucrando al MTPE, CONADIS, SUNAFIL.

En ese orden de ideas, se planteó la pregunta general: ¿De qué manera los desafíos de la inclusión laboral podrían garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022? De la misma forma se planteó como problemas específicos los siguientes: ¿Como la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022? ¿Cómo las políticas discriminatorias de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022?, y ¿Como las

barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad podrían vulnerar sus derechos en Lima 2022?

En cuanto a la justificación del estudio, se justifica teóricamente, respecto a los conocimientos que se aportan sobre los desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual a partir del análisis de la información revisada, dejando abierto el debate académico. También se justifica de forma práctica, que el Estado y las instituciones deben reflexionar sobre garantizar la protección de los derechos de personas con discapacidad con la finalidad de reducir todo tipo de discriminación, erradicar los estereotipos discriminatorios. Respecto a la justificación metodológica, se expone las preguntas contenidas en la guía de entrevista desarrolladas considerando el proceso metodológico, son inéditas y serán útiles para otros estudios.

Del mismo modo, se planteó los objetivos de estudio, siendo el objetivo general: Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizarán los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022. Objetivos específicos: analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022; analizar cómo las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran lo derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022; analizar cómo las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima 2022.

Finalmente, se sugirió los supuestos de investigación, siendo el supuesto general: Los desafíos de la inclusión laboral garantizan los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022; dado que, al no existir interés del Estado en fiscalizar y fomentar el cumplimiento de las normas de acceso laboral, este genera pocas oportunidades o la exclusión del mercado laboral privado y público. Supuesto específico 1: La discriminación laboral vulnera los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022; Supuesto específico 2: las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022; Supuesto específico 3: las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneran sus derechos en Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se revisó y analizó los antecedentes nacionales e internacionales que se relacionan con el tema de investigación.

Con respecto a los antecedentes nacionales tenemos que, Álvarez (2017), en su tesis titulada *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016*, donde indicó como objetivo fomentar la mejora laboral de las personas discapacitadas y su inclusión laboral en el sector público, para ello, utilizó como metodología en base a el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, se utilizó la técnica de la encuesta es así que concluyó que las entidades públicas no incluyen a las personas discapacitadas porque no confían ni brindan el apoyo para su desarrollo (p. 83). Cabe precisar que las entidades privadas también son renuentes a la contratación de este personal.

Además, Delgado (2020), en su tesis de posgrado titulada *La inclusión de trabajadores con discapacidad al campo laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*, es así que, planteó como objetivo establecer como se relaciona la inclusión de trabajadores discapacitados y su contratación en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, para ello, utilizó como metodología considerando el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y transversal, se aplicó la técnica de las encuestas. Concluyó que la discriminación laboral está íntimamente ligada a personas discapacitadas que laboran en la municipalidad distrito de San Juan de Lurigancho, y que la inclusión laboral guarda relación con las políticas públicas siendo necesario para tales efectos, normas más rigurosas para fomentar la contratación de personas con discapacidad (p.49). Independiente de las normas que regulan la discriminación, es importante la intervención del Estado para la promoción y fomento del empleo a favor de personas discapacitadas tanto en el sector público y privado.

En efecto Reyes & Torres (2019), en su tesis *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica*, es así que plantearon como objetivo señalar cuales son las medidas que se han adoptado para fomentar mayores oportunidades de inserción laboral de personas discapacitadas y que

normas se realizaron para garantizar ese fin, para ello, utilizaron como metodología el enfoque cuantitativo, tipo básico, y de nivel descriptivo, cuya muestra documental estuvo representado por 17 artículos, 1 libro y 1 tesis, para lo cual, emplearon como instrumento el registro documental. Concluyeron que las empresas en América Latina realizan un trabajo deficiente para contratar personas con discapacidad, siendo que la mayoría tienen cierta motivación u obligación legal, sin embargo, son puestos vacíos en la medida que no permiten que el trabajador discapacitado se desenvuelva de forma normal por la incompatibilidad de los puestos con la condición de los discapacitados (p.28). Por ello, la importancia de que las empresas inviertan en crear un plan de trabajo donde se implemente políticas de crecimiento laboral para los trabajadores discapacitados, puesto que tienen capacidades especiales que pueden ser aprovechadas en el campo laboral.

Así pues, Loayza (2017), en su tesis *Inclusión Laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli - Periodo 2014*, es así que se planteó como objetivo señalar en qué medida se está cumpliendo la inclusión de trabajadores discapacitados en la Municipalidad de Yauli, para ello, utilizó como metodología el tipo de estudio básico, nivel descriptivo-explicativo y diseño descriptivo simple, cuya muestra de estudio estuvo representado por 20 trabajadores, para lo cual, empleó como instrumento de recolección de datos la observación. Concluyó que existe una pésima contratación laboral de las personas discapacitadas en relación a su función y desempeño laboral, situación que se debe, por falta de cultura de integración y respeto a los derechos humanos de los discapacitados (p. 75). En consecuencia, se recomienda que el CONADIS realice constantes supervisiones a las entidades públicas y privadas para verificar si se están implementando políticas favorables en la contratación de personas con discapacidad.

Es así como Sánchez (2020), en su tesis *relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la Heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la percepción de los clientes, en el segundo semestre de 2019*, es así que planteó como objetivo determinar cuál es la relación existente entre la inserción laboral de los discapacitados y el marketing de HOLANDA S.R.L, para ello, utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, de alcance correlacional

y diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo conformado por un total de 240 usuarios-clientes, para lo cual, empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Concluyó que la inclusión de personas discapacitadas tiene un efecto positivo y favorable en la imagen de la empresa, principalmente por la buena percepción de sus clientes que apoyan estas acciones de inclusión laboral, esto trae como consecuencia que se aumente su notoriedad (p. 94). Bajo esos, criterios, es necesario que todas las empresas privadas implementen políticas para contratar personas con discapacidad y de ese modo garantizar no solo el acceso al trabajo, sino a una vida digna.

Respecto a los antecedentes internacionales tenemos que, Torres (2017), en su tesis titulada *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*, es así que señaló como objetivo determinar la importancia de crear una norma que permita el ingreso laboral a las personas con discapacidad, es así que utilizó como metodología el enfoque cualitativo, de carácter documental - bibliográfico, cuya muestra de estudio estuvo representado por 05 personas, para lo cual, empleó como instrumento de recolección de datos la guía de entrevista. Concluyó que existen normas que apoyan la inclusión laboral de personas discapacitadas, sin embargo, dichas normas no son suficientes para crear igualdad entre los trabajadores, más allá de una norma, deben crearse políticas de cero discriminaciones (p.85). En consecuencia, es necesario crear políticas públicas donde se permita la contratación y ascensos de las personas con discapacidad.

En esa misma línea, Zea (2021), en su tesis *La captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center de la empresa de servicios Omnicall Omnservice S.A. de la ciudad de Quito*, señaló como objetivo analizar cómo se aplican las normas para realizar captaciones de los trabajadores con discapacidad para aumentar su condición laboral, es así que utilizó como metodología el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), de alcance descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo representado por personas, para lo cual, empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Concluyó que se debe innovar y mejorar los procedimientos de captación de trabajadores discapacitados, para ello deberán crearse métodos

efectivos para aprovechar sus cualidades especiales, en consecuencia, colocarlos en puestos vitales para la empresa (p.108). En efecto, las empresas deben de procurar las contrataciones de los discapacitados de acuerdo a sus destrezas y virtudes y en el área donde pueden rendir y desarrollarse perfectamente.

Por ello, Salinas (2018), en su tesis titulada *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017*, es así que planteó como objetivo establecer como influyen las discapacidades físicas en la inclusión de trabajadores en la inserción laboral, para ello utilizó como metodología el tipo de estudio básico y de diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo representado por 40 personas, para lo cual, empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Concluyó que existen diferentes tipos de discapacidad, puede ser grave, ligera o moderada, dependiendo del grado de la discapacidad existe una discriminación laboral, es decir, no es lo mismo la discriminación a una persona que es totalmente ciega o a una persona a la que se le amputó unos dedos (p.68). Esta situación evidencia la necesidad de realizar un estudio de los grados de discapacidad para otorgarle un trabajo acorde a su posibilidad que le permita desarrollarse en el ámbito laboral.

Cendrero (2017), en su tesis de posgrado *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, es así que planteó como objetivo indicar como se da la discriminación laboral en personas con discapacidad motora, para ello utilizó como metodología el enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y paradigma normativo, para lo cual, empleó como instrumento de recolección de datos la ficha de análisis normativo. Concluyó que el sistema español es efectivo para la lucha contra la discriminación laboral a favor de personas con discapacidad, sin embargo, para su mejora continua es necesario aplicar políticas transversales, ello con la finalidad de mejorar la calidad en su contratación, si bien, en la actualidad ya se realizan contrataciones, estos exigen nuevos métodos para superar los límites laborales de las personas discapacitadas (p.330). De allí que, es necesario que se mejoren los métodos de ascenso de las personas con discapacidad, además de crear políticas para continuar por la lucha cero con la discriminación.

En este mismo contexto, Garcés (2018), en su tesis *Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del estado Yaracuy*, es así que planteó como objetivo estudiar cómo influye la aplicación de normas de inclusión laboral en personas discapacitadas, para ello, utilizó como metodología el enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo representado por 15 trabajadores, para lo cual, empleó como instrumentos de recolección de datos la guía de observación y guía de entrevista. Concluyó que a pesar que existen normas para la inclusión laboral, estas son pocas conocidas por los sectores de bajos recursos, a pesar que la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones han realizado grandes esfuerzos para fomentar la igualdad, sin embargo, no ha sido suficiente (p.138). Por ello, la necesidad de que se realicen más charlas informativas respecto a la inclusión laboral y sus normas, permitiría advertir respecto a las sanciones por su incumplimiento e implementar una vigilancia constante por parte de las autoridades.

Respecto a las teorías, sobre la primera categoría inclusión laboral, al respecto García y Feliciano (2019), destacaron que la Teoría del Capital Humano tiene como premisa la inclusión como el emplazamiento o incorporación de una cosa o ser vivo en los parámetros de una agrupación o conjunto social. Viene a ser la aceptación de posibles empleados que por ciertas dificultades relacionadas a su naturaleza o disposición encuentran mayores obstáculos al momento de intentar acceder a un puesto laboral, fomentándose así en el entorno de trabajo el reconocimiento de los derechos fundamentales y la no discriminación. La teoría del capital humano es importante porque permite a los seres humanos destacar en cualquier ámbito económico, social, empresarial y demás, siempre y cuando se encuentre previamente preparado para ello, es decir, la inversión en la educación del individuo para aumentar sus capacidades será una decisión importante para su ingreso al mundo laboral.

En general, como se precisa en la Comisión Europea, la inclusión laboral supone garantizar la participación plena de las personas más vulnerables en la sociedad y en el empleo, y que, de alguna forma, implica tener trabajo, beneficios, orientación, capacitación e iguales oportunidades laborales, para su desarrollo

activo en el mercado y la sociedad (Millán, et al., 2018). De allí que, las políticas y estrategias de inserción laboral de las personas discapacitadas en el mercado laboral juega un papel muy importante en el proceso de la cultura inclusiva y organizacional de trabajo (Francisco, et al., 2015). Sin embargo, si bien es cierto que existen esfuerzos por lograr mejoras por parte de los gobiernos, estos aún no logran resultados positivos de inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en el ámbito público y privado (Vidal, et al., 2016). De allí su importancia en su promoción y cumplimiento de las normativas que regulan los derechos laborales de las personas vulnerables como son los discapacitados.

En cuanto a la primera subcategoría discriminación laboral; Velarde, et al (2018) la definieron como la exención de oportunidades laborales hacia cierta persona o individuo. Asimismo, Lavado (2017) la define como el trato diferenciado de parte de los empresarios con respecto al personal laboral a los requerimientos que esta establece, y que dicha diferenciación está relacionado al género, sexo, religión, edad y otros aspectos; la Teoría Del Gusto Por La Discriminación, al respecto Meza (2018) señaló que dicha teoría recalca que en el mundo laboral existen prejuicios por parte de los empleadores, y que dichos prejuicios los orientan a realizar diversos comportamientos a favor de un sector y en contra de otro.

Los empleadores se dejan llevar por sus falsas percepciones de las habilidades de cierto sector laboral, en consecuencia, toman decisiones discriminatorias. Esta situación se agravaría si existe un solo empleador, ya que, al ser el único a cargo de las decisiones no tendría límites morales para seguir aplicando su falsa percepción de las habilidades laborales de cierto grupo. El empleador no solo estaría discriminando de forma directa, también perjudicaría a su empresa teniendo falsas expectativas sobre las competencias del otro sector laboral, es decir, dado a que tiene cierta preferencia por cierto tipo de personas, tomaría decisiones ignorando las amenazas que existen. Los discapacitados tienen habilidades especiales que ninguna otra persona tiene, su aparente limitación los orienta a desarrollar y potenciar otras habilidades, por lo que no deben ser subestimados ni ignorados, al contrario, deben ser estudiados para aprovechar esas competencias.

En ese contexto, la discriminación va asociada a aspectos raciales, preferencias, prejuicios, sesgos, estereotipos y otros aspectos basada en la diferenciación de personas o grupos de personas (Guul, et al., 2019). Asimismo, los aspectos relacionados a los atributos, como es el nivel socioeconómico, edad, nivel educativo tienen un impacto en el empleo, dicho de otro modo, los atributos de las personas que buscan laborar para una empresa determinada, las posibilidades de ser contratados por el mercado laboral son mayores (Kumar, et al., 2020). Por ello, la reducción de la discriminación en el trabajo sigue siendo crucial para reducir las brechas laborales (Fredericks, et al., 2018). Dentro de todo, la participación de las instituciones públicas y privadas, los organismos no gubernamentales, los gobiernos, los ciudadanos entre otros son las bases fundamentales para lograr la reducción de la brecha de discriminación laboral.

Sobre la segunda subcategoría políticas discriminatorias; Se definen como la agrupación de normativas que se aplican en el entorno de la unión entre el trabajador y el empleador estatal, estas tienen relevancia en el lugar y horarios donde el empleado desarrolla sus actividades cotidianas. Vásquez & Loayza (2021) definieron como un conjunto o grupo de normativas que ejecutan los organismos estatales, por ejemplo, ciertos proyectos que buscan erradicar el desempleo y combatir la discriminación en los centros laborales a nivel nacional; en cuanto a la Teoría De Segregación Laboral, al respecto, Baquero et al., (2000) indicaron que la teoría de la segregación ocupacional señala que en el campo laboral se imponen ciertos obstáculos o barreras para el ingreso de algunos grupos de personas a ciertas actividades bajo la premisa que dada su condición es imposible que se puedan desenvolver de forma positiva en dicho puesto.

Un ejemplo claro se da cuando los empleadores muestran cierto rechazo o inconformidad con algunos grupos laborales, rechazando o reduciendo de forma categórica las plazas para ellos. Esta teoría señala que existen tres motivos por la cual los empresarios tienen este comportamiento: La segregación laboral, la ignorancia y la discriminación. Los discapacitados sufren de segregación laboral puesto que los empleadores, e incluso la misma sociedad, los estigmatiza y encasilla como personas con las capacidades disminuidas, cuando esto es totalmente falso, los discapacitados pueden desarrollarse en diferentes campos

laborales, para ello se deberá realizar un estudio de sus habilidades para que sean aprovechados en su máximo esplendor.

No obstante, las políticas discriminatorias, entendida, al menos desde el ámbito público, supone establecer de manera sectorial medidas de segregación mediante políticas públicas, leyes, reglamentos que no garantizan la reducción de las inequidades sociales (Daher, 2018). Por otra parte, en el ámbito privado, las políticas discriminatorias se desarrollan cuando se establecen medidas y lineamientos que instituyen ciertos requisitos que deben cumplir las personas para insertarse al mercado laboral. En términos sencillos, son limitaciones y condiciones creados por los mercados para reclutar personas, claro está, con énfasis de contratar la mano de obra por su condición, excluyendo, en cierto modo a personas vulnerables como son los discapacitados.

Respecto a la tercera subcategoría barreras laborales; Se comprende como dificultades en el acceso a nuevas oportunidades tanto personal como en el ámbito profesional, caracterizado por la ausencia de oportunidades laborales, falta de estabilidad en el trabajo y la excesiva competencia por el crecimiento exponencial de profesionales en ejercicio de su carrera. Al respecto, Carvajal (2021), señaló que, esta circunscrito a brechas laborales como la discriminación del salario en base a la discapacidad que pueda tener una persona, resultando en el mayor esfuerzo por parte de una persona con cierta discapacidad para percibir el mismo sueldo que una persona sin ninguna minusvalía. Meza (2018) señaló sobre la Teoría Del Techo De Cristal, la cual indica que en cierto campo laboral existirán barreras invisibles para impedir que cierta persona pueda acceder a mejores condiciones laborales.

Se destaca porque se formula en contra de aquellas políticas laborales aparentemente neutrales, pero que llevan escondido obstáculos e impedimentos para que “x” tipo de persona pueda disfrutar de ascensos y de la meritocracia. Esta teoría ha logrado determinar las diferencias salariales, de avance progresivo, las participaciones, los reconocimientos y las condiciones laborales que existen. Las personas discapacitadas sufren de distintas brechas laborales, la teoría del techo de cristal demostraría que a pesar que muchos centros laborales indican que todos

sus trabajadores gozan de igualdad, esta sería aparente ya que sus prácticas no serían equitativas.

De otro lado, las barreras no solo se configuran pre-ingreso a la empresa, sino, también posteriormente y, estos básicamente están vinculados a su formación profesional, a las medidas de prevención de salud y riesgo, confianza entre otros (Pérez, et al., 2017). Los cambios que existen en el mercado laboral tienen un impacto negativo en las personas vulnerables, ya que, por lo general, las exigencias de las áreas laborales exigen la contratación de personas altamente calificadas (Murgeanu, 2021). Las barreras que enfrentan estas personas (vulnerables por enfermedad o discapacidad) y los esfuerzos para acceder o reintegrarse al mercado laboral es un tema de suma importancia, que los gobiernos deben de tomar en cuenta para garantizar los derechos laborales de los discapacitados y otros sectores vulnerables.

Continuando con la segunda categoría, personas con discapacidad Visual, podemos destacar a la Teoría Social De La Discapacidad, al respecto, Victoria (2013), señaló que la teoría social de la discapacidad o también llamado modelo social de la discapacidad indica que las causas que dan nacimiento a la discapacidad no son dogmáticas ni científicas, sino que son sociales, es así que indica que la discapacidad no se encuentra en la persona sino en su entorno social, debido a que las personas que nacen con cierta diferencia física o mental son categóricamente apartados y no logran gozar de actividades necesarias para su desarrollo personal, por ejemplo, la educación, el ingreso a un transporte público, a instituciones públicas y demás.

También por la subestimación y el desagrado que realiza la sociedad para mantenerlos al margen, es decir, esta teoría indica que la discapacidad sí puede desarrollarse y aplicarse como cualquier ser humano, pero es la sociedad quién no tiene intenciones de recibirlo porque para hacerlo es necesario acomodar las circunstancias para su alcance. Esta teoría tiene como finalidad encaminar a la realización de una investigación a la sociedad, la modernización de políticas sociales y la consolidación de leyes enfocadas en las personas discapacitadas. En cuanto a la discapacidad visual, este comprende una serie de limitaciones en el

funcionamiento sensorial por razones de baja visión o ceguera (Rojas, et al., 2015).

Respecto a la primera subcategoría Personal discapacitado, estos, si bien participan en contrataciones de trabajo, generalmente no son admitidos por el simple hecho de su discapacidad o porque no existen áreas o plazas que se adecuen a su condición (Torres, 2019). Dada esa situación, la inserción laboral de los discapacitados cumplen roles muy importantes que se interpretan desde la perspectiva sociocultural y jurídico, siendo que, en el aspecto social, esta hace referencia principalmente a las emociones sociales y la influencia que genera en las personas no discapacitadas, estos últimos empatizando y comprendiendo que estos sectores puedan desarrollarse como cualquier tipo de persona en el ámbito laboral, social, económico u otro oficio (Moreno, 2005 como se citó en Lara, 2020). Queda claro, que, en el ámbito jurídico, este hace referencia a la regulación y protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas.

Sobre la segunda subcategoría Igualdad de Oportunidades, de alguna forma constituye para el Estado-gobierno, como la agenda más importante para lograr los objetivos relacionados a la inserción al empleo, principalmente de aquellos más desfavorecidos en el acceso laboral (Quiñones, 2011). Asimismo, se define y se promueve desde diferentes sectores como la competencia justa para todos (Castañeda, 2021). Desde la perspectiva laboral, supone el acceso o inserción al empleo de hombres y mujeres en condiciones libertad, igualdad y seguridad exigidas por la dignidad humana (Pacheco, 2012). En sentido, la igualdad de oportunidades se traduce en conceder mismas posibilidades a las personas independiente de su condición de acceder al trabajo, y no solo ello, sino la de ser asistido en su formación profesional, capacitarse en cursos, de ser promovido en el área laboral, entre otros (Quiñones, 2019). Una perspectiva interesante que busca garantizar derechos de las personas sin importar su condición, salvo de aquellos que por su enfermedad o discapacidad no pueden competir en las mismas condiciones con otra persona sana e íntegra.

En cuanto a la tercera subcategoría Equidad Laboral, esta, se entiende como la equiparación de derechos y obligaciones laborales en los trabajadores, esto es, conceder las mismas condiciones a las personas con independencia de su religión,

sexo, clase social, ideología política y otros (Montalvo, 2007). Este principio no supone únicamente igualdad ante la ley, sino también los aspectos relacionados a la vida material de las personas para poderlos exigir y ejercerlos con igualdad de trato y oportunidades con los demás. Pero, más allá esta concepción, la equidad supone el tratamiento igual a quienes son iguales y desigual a quienes son desiguales, teniendo en consideración los aspectos biológicos, físicas y otros aspectos de las personas (Procuraduría General de la República, 2016). En ese sentido, este principio pretende de alguna forma garantizar los derechos laborales de los sectores más vulnerables como son los discapacitados, debido a la condición y deficiencias sensoriales o físicas propias de la discapacidad y que, por lo tanto, realizan actividades de acuerdo a su funcionalidad cognitiva o manual en el mercado laboral.

Por otro lado, los enfoques conceptuales, como Escárcega., et al (2019) definieron a la incapacidad visual como aquella falencia en el sentido de la vista que afecta la percepción del individuo, también conocida como ceguera que es una de las mayores causas de discriminación en el mundo moderno, esto se debe a que existe el erróneo pensamiento que son cargas laborales o económicas. La discapacidad se define como limitaciones (tanto funcionales como en su actividad individual) mentales y físicas que impiden relacionarse al individuo en el contexto social, cuyo efecto es la barrera de desarrollar con normalidad ciertas actividades, funciones u obligaciones. Gonzales, et al (2013), igualdad de oportunidades, supone que todos los individuos tienen las mismas condiciones para competir y acceder a las opciones, de modo que se nivela el terreno para todos, Roemer (1998), como se citó en Hernández (2019); en ese sentido, la igualdad de oportunidades está vinculado al concepto de conceder oportunidades y condiciones iguales a las personas sin distinción alguna y de ese modo acceder y competir de igual a igual con otros.

III. METODOLOGÍA

Por otra parte, el enfoque de estudio es cualitativo, este tipo de estudio, como lo señala Hernández, et al (2010) ha permitido evaluar los hechos sin ningún tipo de manipulación ni estimaciones estadísticas para la obtención de resultados, ya que, se basa en la descripción, interpretación y explicación de las categorías. En ese sentido, el estudio no utilizó ni buscó explicar los resultados de la investigación en base a estimaciones matemáticas, sino la descripción de los resultados tal cual se recolectó de los entrevistados de estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio de acuerdo a su finalidad es básico, tomando en cuenta a González (2004) porque ha buscado generar conocimientos sobre hechos materia de estudio, a partir de la información recolectada, debidamente analizada de tesis, revistas científicas, teorías que permitieron profundizar el conocimiento sobre la realidad problemática descrita en el estudio.

En cuanto al diseño se aplicó la teoría fundamentada y, al respecto, Hernández et al (2014) refiere que estos diseños se apoyan en la información de la recolección de datos que comprenden las experiencias vividas de las personas respecto a un fenómeno que conocen y en base a ello, se aplicó la guía de entrevista y análisis de las guías como fuentes documentales.

Finalmente, el nivel de estudio es descriptivo, tomando en cuenta a Aranzamendi (2010), ya que he destacado lo más importante como son las categorías y sub categorías de estudio.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

Identificadas las categorías, seguidamente se desarrolló la definición conceptual para seleccionar las subcategorías de estudio.

Tabla 1: Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
1. La Inclusión laboral	Pérez, Erazo, Matabanchoy y Bastidas (2022), sostuvieron que comprende todas aquellas políticas del Estado dirigido a la vinculación y desarrollo laboral de las personas con discapacidad, en el cual, se busca garantizar y proteger los derechos laborales en igual de condiciones y oportunidades.	1.1. Discriminación laboral 1.2. Las políticas discriminatorias laborales 1.3. Barreras laborales
2. Personas con discapacidad visual	Según Velarde y Barboza (2018) señalan que los discapacitados han manifestado su total disconformidad con las políticas laborales actuales, señalan que no funcionan porque las empresas siguen haciendo lo mismo por contratarlos, limitándose al mínimo requerido por la ley.	2.1. Personal discapacitado 2.2. Igualdad de oportunidades 2.3. Equidad laboral

3.3. Escenario de estudio

El escenario que se tomó en consideración para el presente estudio corresponde a Lima Centro, es por ello que se realizó las entrevistas donde desarrollan sus actividades profesionales, como es la Plaza Bolognesi 479 - Cercado de Lima; Av. Cesar Canevaro 979 – Lince; Av. Tomas Marsano 2813 – Santiago de Surco; Jr. Andrés Avelino Cáceres Mza. K Lote 3-4 Fdo. Huertos de Huachipa - Lurigancho.

3.4. Participantes y Documentos

Se considero a sujetos (colaboradores) y objetos (documentos) con el propósito de recolectar información relacionada al tema de investigación. La población está integrada por sujetos abogados laboristas y colaboradores que aportan con el tema de investigación, la muestra ha sido intencional y por conveniencia de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión (i) conocimientos sobre la materia (ii) los años de experiencia (iii) actividad en la cual se desempeña (iv) interés desarrollar la entrevista.

Tabla 2: Lista de participantes

N.º	Apellidos y Nombres	Grado académico / Título profesional	Cargo o función	Institución	Años de Experiencia
1	Ruiz Félix German Leonardo	Bachiller en Derecho Corporativo – U.P.Telesup / Abogado - U.P.Telesup / Diplomado en derecho laboral – Colegio de Abogados de Lima	Asesor Legal	Envak SAC	5 años
2	Gutiérrez Azabache Juan Carlos	Abogado – PUCP Centro de Conciliación-PUCP Curso de especialización en manejo de las relaciones laborales-Univ. ESAN / Diplomado en gestión de organizaciones públicas – UPC / taller de negociación - CIC	Consultor laboral en materia de negociación colectiva	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	23 años
3	Haro Chalen Carlos Francisco	Abogado – UPAO Curso de Gestión de personas y ley laboral- Edex Centrum/ Diplomado en derecho laboral, procesal laboral, de seguridad y salud en el trabajo-UNALM /curso de derecho laboral empresarial-Uni. ESAN	Encargado de Recursos Humanos	Petramás SAC	8 años
4	Irazaba García Kathya Elizabeth	Abogada – UCV Especialización en derecho laboral – Univ. ESAN/ Maestría en finanzas y derecho corporativo - Univ. ESAN / Diplomado en seguridad y salud en el trabajo- diplomado de actualización jurídica	Asesora Legal	OL Servicios Generales	5 años
5	Bellido Ccaccya Alejandro Teodosio	Secundaria completa/ Lenguaje y Literatura para pedagogía 4to ciclo de la Univ. Nac. Fed. Villarreal	Presidente de la UNCP	Unión Nacional de Ciegos del Perú	4 años
6	Diaz Ramos Richard Eduardo	Secundaria completa curso de primeros auxilios de la cruz roja	Socio de la UNCP	Unión Nacional de Ciegos del Perú	10 años

La muestra con respecto a los documentos internacional también ha sido intencional y por conveniencia lo cual se tuvo en consideración criterios de inclusión y exclusión: el año de publicación, autor (es), autores institucionales y la accesibilidad a los bases de datos.

Tabla 3: Lista de documentos

N°	Autor	Año	País	Documentos	Objetivo	Base de datos
1	Comisión Europea	2021	Bélgica	(Normativa internacional) Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030	Objetivo General	http://www.infoconline.es/pdf/KE0221257ENN_002%20proof%20.pdf
2	Organización de las Naciones Unidas (ONU)	2006	Estado Unidos	(Normativa internacional) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Objetivo Específico 1	https://www.un.org/esa/socdev/enable/document/s/tcccconvs.pdf
3	Tribunal Constitucional	2014	Perú	Sentencia de TC N° 02437 2013	Objetivo Específico 2	https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02437-2013-AA.pdf
4	Tribunal Constitucional	2015	Argentina	Resolución del TC N° 01234- 2008	Objetivo Específico 3	https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01234-2008-AC%20Resolucion.pdf

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Lo mencionado por Valderrama (2013) se utilizó la entrevista la cual nos ha permitido la interacción entre el entrevistador y el entrevistado que permite realizar el recojo de datos que se convertirán en información. Del mismo modo, se trabajó con la técnica de análisis fuente documental, el mismo que permitió recolectar información relevante de acuerdo al estudio investigado. En ese contexto, entre las fuentes analizadas se tuvo normativas internacionales (normativa de Unión de la Igualdad) Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y sentencias y resoluciones del Tribunal Constitucional (Sentencia de TC N° 02437 2013 y Resolución del TC N° 01234- 2008), todas relacionados al tema. Al respecto, Villaseñor (2008) refiere que esta técnica documental nos permite aportar información y datos sobre los temas de interés en la que estamos sumergidos en la investigación.

Como instrumentos de recolección de datos se utilizó la guía de entrevista, que estuvo estructurado por doce preguntas de acuerdo a los objetivos de estudio. Dicho instrumento se utilizó cuatro participantes expertos en la materia laboral quienes proporcionaron la información requerida por el investigador y dos colaboradores de la organización de ciegos de Lima; lo señalado por Arias (2020) este instrumento está representado en un documento, la cual permite recolectar información de las personas entrevistadas, y que el mismo, puede realizarse de manera personal o por medios tecnológicos. Teniendo en cuenta a Arias (2020) aplicamos la guía de análisis de fuente documental porque me permitió recolectar datos de diversas fuentes bibliográficas. La estructura está comprendida por: datos de la fuente, contenido de la fuente, análisis de la fuente y conclusiones.

3.6. Procedimiento

El procedimiento inicio con la identificación del problema sobre el incremento de la exclusión laboral de personas con discapacidad en el distrito de Lima, a partir del cual se concretizo el título de la investigación, luego se identificó las categorías y subcategorías, se organizó la matriz de categorización, la matriz de consistencia se plantearon los problemas, objetivos y supuestos; se argumentó la justificación de forma teórica, práctica y metodológica; se realizó el marco teórico, antecedentes

8nacionales e internacionales), teorías y enfoques conceptuales, seguido la metodología, la recolectaron los datos, el procesamiento de datos, se explican los resultados, luego discutirlos, finalmente permite desarrollar conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

Se ha cumplido con el rigor científico de la investigación cualitativa, desde el planteamiento del problema hasta sus conclusiones. En ese sentido, considerando a Hernández et al (2019) se cumplió con el criterio de la dependencia, porque los conocimientos y teorías adquiridos con las diversas fuentes de información podrán ser cotejados o revisados por terceros, ya que guardan congruencia. Del mismo modo, se cumplió con el criterio de transferencia, porque los hallazgos obtenidos en la investigación podrán ser utilizados por otros investigadores en estudios similares. Asimismo, en cuanto a la conformidad, se cumplió en cuanto la descripción e interpretación de los datos obtenidos la cual se realizó con neutralidad y sin tendencias, garantizando de ese modo, el tratamiento de la información con imparcialidad. Igualmente, se logró la credibilidad, se consideró la elaboración del trabajo de manera clara, en la medida que los hallazgos obtenidos se obtuvieron de especialistas y colaboradores involucrados. También se cumple con el criterio de la fundamentación, en la medida que el marco teórico se desarrolló con distintas teorías en relación las categorías de estudio que sustentan la investigación.

Finalmente, el rigor científico comprende la validación del instrumento guía de entrevista, el mismo que se validó por 3 expertos, quienes bajo el criterio de pertinencia, coherencia, objetividad, verificando la correcta relación entre las preguntas y los objetivos de estudio, la certeza de la opinión de aplicabilidad y promedio de valoración.

Tabla 4: Validación de instrumento - Guía de Entrevista

Validador	Cargo	Porcentaje de valoración
Mg. Magallanes Jinampa Melissa Carolina	Docente de la UCV	95 %
Mg. Natividad Teatino Mendoza	Docente de la UCV	95%
Mg. Babilón Grados fidel Ernesto	Docente de la UCV	98%

3.8. Método de análisis de datos

La investigación aplicó los siguientes métodos: el método inductivo, y considerando a Rodríguez (2007) este método se inicia con el estudio particular de un hecho para así formular conclusiones teóricas generales. En ese sentido, este método nos permitió el desarrollo del fenómeno social y consecuentemente generar las conclusiones generales. También se empleó el método hermenéutico, que en definición de Quintana et al (2020) consiste en la interpretación y comprensión de los textos. De allí que, este método nos permitió la interpretación y comprensión las normas internacionales y sentencias relacionado al tema de investigación. También se aplicó el método analítico, que en definición de Rodríguez et al (2017) consiste en comprender un todo en sus partes, esto es, estudiar cada parte del fenómeno que se estudia. En ese orden de ideas, este método nos permitió analizar e interpretar la teorías, enfoques conceptuales y resultados de manera individual en relación al fenómeno estudiado. Finalmente se utilizó el método sintético, que en opinión de Rodríguez et al (2017) se basa en unir todas las partes previamente analizadas y estudiadas, para así descubrir la conexidad entre ellos y generar un producto, que contiene únicamente información valiosa. Este método, nos permitió comprender toda la información descrita en la investigación entre las teorías, antecedentes y resultados de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

Se respetó y cumplió todas las normativas de la Universidad César Vallejo. En cuanto a la veracidad de la información y hallazgos, los datos son fiables y creíbles. En cuanto a la protección de los derechos de autor, el estudio se trabajó

bajo las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 822 - Ley sobre el Derecho de Autor. Asimismo, se respetó las normas APA, cumpliéndose a cabalidad con las citas, referencias y otros. Respecto al Turnitin, se cumplió con el nivel máximo de porcentaje de similitud, determinándose su autenticidad y originalidad. Del mismo modo, se respetó los principios éticos de la integridad, originalidad, veracidad, probidad y transparencia de la información recolectada y utilizada en la investigación. Además, la información recolectada se realizó respetando el criterio de consentimiento informado de los participantes de estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, los resultados adquiridos de los instrumentos de las guías de entrevistas y guía de análisis documental teniendo en cuenta los objetivos de la investigación comprenden:

En relación al objetivo general, analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizarán los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022. Para ello, se planteó 3 preguntas, siendo la pregunta 1: de acuerdo a su experiencia ¿Cómo el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de las empresas públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad?, de los seis (6) entrevistados; Haro (2022), Irazaba (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022), señalaron que el incumplimiento de la inclusión laboral por parte de las empresas afecta a los discapacitados como son la exclusión laboral, falta de oportunidades al acceso de trabajo, vulneración al derecho de trabajo, incumplimiento de cuotas mínimas de contratación y daños psicológicos. Por su parte, Ruiz (2022) refiere que existen muchas empresas que no contratan a personas discapacitados por sus limitaciones sin tomarse en cuenta que ello implica una afectación en lo emocional.

En cuanto a la pregunta 2: de acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a las empresas públicas como privadas a efectos de garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad visual?, de los 6 entrevistados; Ruiz (2022), Gutiérrez (2022) y Diaz (2022) sostuvieron que las entidades encargadas de fiscalizar a empresas públicas y privadas para la contratación de personas discapacitadas no cumplen su función de fiscalización sea por la carga administrativa o poco personal de apoyo. Por otra parte, Haro (2022), Irazaba (2022) y Bellido (2020) sostienen que la función fiscalizadora es deficiente e inapropiado en cuanto no logran hacer cumplir la cuota de empleo, situación que, es aprovechado por las empresas o entidades públicas para no contratar a los discapacitados.

Respecto a la pregunta 3: según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? de los seis (6) entrevistados;

Ruiz (2022), Irazaba (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) refirieron que el Estado y los organismos encargados deben promover campañas mediante charlas, cursos, capacitaciones, fomentar políticas laborales, incorporar alianzas entre entidades públicas y privadas que articulen la contratación de los discapacitados. Por su parte, Haro (2022) manifestó incrementar un mayor beneficio tributario a favor de las empresas o contar con un subsidio laboral. Por otro lado, Gutiérrez (2022) sostiene que ya existen normativas y leyes que protegen los derechos de los discapacitados, no obstante, su protección es eminentemente formal y no material, ya que, en la realidad no se respetan ni se cumplen con las contrataciones ni cuotas laborales.

Continuando con el objetivo general para integrar los resultados de la guía de análisis documental, respecto del documento de la normativa de la Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, los resultados arrojaron que la unión europea pretende mejorar el sistema de empleo a favor de los discapacitados con políticas de un mercado social y abierto que brinde servicios y puestos laborales a favor de los más vulnerables, fomentando y propiciando el acceso y mayores oportunidades laborales para los más desfavorecidos. Del mismo modo, si bien existen cuotas laborales reservadas en las contrataciones públicas, también es necesario que los países miembros incentiven políticas de emprendimiento dirigido a los discapacitados y otros sectores desfavorecidos.

Respecto al objetivo específico 1, Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022, en cuanto a la pregunta 4: de acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual?, los entrevistados, Ruiz (2022), Irazaba (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022) respondieron que la discriminación laboral tiene un gran impacto emocional – psicológico y económico, en la medida que se le restringen derechos como el trabajo, la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana. Al respecto, Haro (2022) refiere que la discriminación puede darse antes de la contratación laboral y durante la relación laboral, este último, porque no logra realizar ciertas actividades o estar impedidas de ejercer un cargo o puesto superior

de la entidad pública o privada. De otro lado, Bellido (2022) sostiene que las personas o empresas no toman conciencia que las personas discapacitadas que son discriminadas en el acceso laboral tienen efectos psicológicos y sobre su dignidad.

La pregunta 5: De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación?, al respecto los entrevistados, Ruiz (2022), Haro (2022), Irazaba (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022) coincidieron al manifestar que los órganos o instituciones de apoyo en la inclusión laboral a favor de los discapacitados deben estar comprendido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAFIL, CONADIS, el Poder Ejecutivo y la Defensoría del Pueblo, siendo todos estos organismos importantes para liderar las políticas normativas, fiscalizadoras y de gestión.

Con respecto a la pregunta 6: De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual?, de los seis (6) entrevistados; Ruiz (2022), Haro (2022) y Gutiérrez (2022) concordaron en señalar que los problemas parten de prejuicios y estereotipos que tienen los empresarios, al pensar que los discapacitados serán una carga laboral, no lleguen a cumplir con sus expectativas y que, además los beneficios tributarios no son atractivos para su contratación. Por su parte, Irazaba (2022), Bellido (2022) y Diaz (2022) señalaron que los problemas más comunes son los índices de desempleo, la informalidad, la poca sensibilización de las personas y las limitaciones laborales, y todas estos, teniendo un impacto grave en sus derechos laborales y personales.

Continuando con los resultados de la guía de análisis documental, respecto del objetivo específico 1, el documento de la normativa Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los resultados arrojaron que el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece como pilares fundamentales el derecho al trabajo y empleo a favor de los discapacitados, promoviendo el trabajo libre, inclusivo, en

igualdad de condiciones y accesible, sin ningún tipo de discriminación en cualquier tipo de empleo u otras condiciones para su contratación, selección, su promoción en el empleo, su continuidad, etc.

En cuanto al objetivo específico 2, Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022, respecto a la pregunta 7: Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual?, de los seis (6) entrevistados; Ruiz (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022) manifestaron que este se traduce en no garantizar el acceso y oportunidades de trabajo, la dignidad humana y los derechos laborales, además de tener efectos en la integridad personal y moral. Por su parte, Haro (2022) sostuvieron que existen justificaciones razonables por la que no se contrata a personas discapacitadas, sea este por rubros o sectores en el que no podrían desenvolverse adecuadamente. De otro lado, Irazaba (2022), manifiesto que no existen políticas discriminatorias escritas por parte de las empresas, sin embargo, ello no significa que las empresas no discrimen por otras vías o mecanismo más cuidadosos.

En cuanto a la pregunta 8: Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual?, todos los entrevistados Ruiz (2022), Haro (2022), Irazaba (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022) concordaron al señalar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), Superintendencia Laboral y de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), CONADIS, el Poder Legislativo y otras instituciones en la cooperación y apoyo en las políticas de inclusión laboral a favor de los discapacitados.

Asimismo, respecto a la pregunta 9: De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la

igualdad de oportunidades?, todo los (6) entrevistado, Ruiz (2022), Haro (2022), Irazaba (2022), Bellido(2022) sostuvieron que los accidentes laborales, los permisos por razones médicos, puestos que no se ajustan a su función laboral, la flexibilización en los horarios de trabajo, menor índice de producción. Siendo así, todas estas situaciones que limitan el acceso y oportunidades laborales en contra de los discapacitados visuales. Asimismo, Diaz (2022) sostienen que los problemas son la discriminación, rechazo e indiferencia en el acceso laboral. Por otra parte, Gutiérrez (2022) sostiene que los discapacitados por lo general se perciben como personas poco productivas, generan demoras y contingencias en la atención a los clientes.

Del mismo modo, los resultados de la guía de análisis documental, respecto del objetivo específico 2, el documento la Sentencia de TC N° 02437 2013, evidenció como resultado que las personas discapacitadas gozan de la protección legal de la Constitución Política de Estado, garantizando principalmente el respeto de su dignidad y los regímenes laborales, así como su protección, seguridad y readaptación, cuya obligación de los Estados es la de garantizar las mejores condiciones en el ámbito sanitario, laboral u otros, así como su promoción en la inserción laboral sin discriminación, eliminado barreras y exclusiones en el mercado laboral.

Asimismo, en relación al objetivo específico 3, analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima – 2022, en cuanto a la pregunta 10: De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual?, de los seis (6) entrevistados, Ruiz (2022), Irazaba (2022), Bellido (2022) y Diaz (2022) refirieron que existe vulneración por cuanto no permite un trato equitativo y justo para la contratación de personas discapacitadas y que, además, las normativas vigentes no garantizan el cumplimiento para su contratación. De otro lado, Haro (2022) y Gutiérrez (2022) señalaron que no existe vulneración por que la norma así lo establece, por lo que, las cuotas laborales, al igual que otras postulaciones, están dirigidas exclusivamente a personas discapacitados.

Respecto a la pregunta 11: Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados?, de los seis (6) entrevistados; Ruiz (2022), Haro (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022) mencionaron que se deben brindar charlas y capacitaciones, mejorando los beneficios tributarios, mayor fiscalización y control en el cumplimiento de las contrataciones de personas discapacitadas; del mismo modo. Por otra parte, Irazaba (2022) sostiene que un no discapacitado por su condición de tal puede realizar una labor más estricta y con menos beneficios, por lo que resulta más costoso y menos beneficioso contratar a personal discapacitado.

Siguiendo con la pregunta 12: De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados?, de los seis (6) entrevistados; Haro (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) y Gutiérrez (2022) señalaron que las barreras laborales se configura con la mínima contratación, la falta de fiscalización en las contrataciones, preferencias de personal y otros, vulnerándose el derecho a un trabajo digno, aun trato justo y equitativo y el derechos a la discriminación al acceso laboral. Asimismo, Irazaba (2022) refiere que la vulneración no es únicamente respecto de los discapacitados visuales sino de todo tipo de discapacitados. Ruiz (2022) también sostiene que la existencia de una cuota laboral es de por si una barrera, siendo necesario mejorarse dichas limitaciones.

En ese mismo orden de ideas, los resultados de la guía de análisis documental, respecto del objetivo específico 3, el documento la Resolución del TC N° 01234- 2008, evidencio como resultado que la discapacidad puede ser natural o sobrevenida, por lo que cualquier conducta discriminatoria de las empresas o instituciones públicas respecto a cómo se produjo la discapacidad y su justificación para el despido es totalmente inapropiado e inconstitucional, sin importar si la discapacidad fuese por negligencia o no, ya que, al fin al cabo se trata de una discapacidad y por tanto protegido por la constitución.

En cuanto a la discusión, este se realizó teniendo en cuenta el método de la triangulación para la comprobación de los supuestos de investigación y, para ello, se tuvo en cuenta los hallazgos obtenidos con los instrumentos. La comprobación consistió en contrastar los resultados con las teorías y antecedentes de investigación.

En ese sentido, respecto al supuesto general: Los desafíos de la inclusión laboral garantizan los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022.

Los principales hallazgos de las entrevistas y fuentes documentales se evidenciaron que los desafíos de la inclusión laboral requieren de mayores gestiones tanto en la fiscalización, su promoción y regulación, al respecto, Ruiz, Haro, Irazaba, Bellido, Diaz y Gutiérrez (2022) coincidieron en señalar que el incumplimiento de la inclusión laboral por parte de las empresas privadas y las instituciones públicas afecta los derechos de los discapacitados como son el derecho al acceso de trabajo, las cuotas mínimas de contratación, además de los daños psicológicos y el autoestima, criterio que no se concuerda con la normativa de la Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021- 2030, en el que se pretende mejorar el sistema de empleo a favor de los discapacitados con políticas de mercado social y abierto que brinde servicios y puestos laborales para los más desfavorecidos, fomentando y propiciando el acceso y mayores oportunidades laborales para los discapacitados, en ese mismo orden de ideas, García y Feliciano (2019) en la Teoría del Capital Humano precisa que los trabajadores con ciertas dificultades relacionadas a su naturaleza o disposición encuentran mayores obstáculos al momento de intentar acceder a un puesto laboral, fomentándose de ese modo, que, en el entorno de trabajo el reconocimiento de los derechos fundamentales y la no discriminación se vean afectadas.

En este primer apartada se evidencia que las empresas privadas y las instituciones públicas no cumplen con las normativas de inclusión laboral vulnerándose los derechos de los discapacitados. Sin embargo, no toda está perdida, ya que, también se evidenció que existen políticas y estrategias de

organismos internacionales que buscan garantizar el acceso laboral de los discapacitados mediante su fomento y su promoción en un mercado social y abierto.

Por otra parte, Ruiz, Gutiérrez y Díaz (2022) señalaron que las entidades encargadas de fiscalizar a empresas públicas y privadas para la contratación de personas discapacitadas no cumplen su función de fiscalización sea por la carga administrativa o poco personal de apoyo, en esa misma línea argumentativa Haro, Irazaba y Bellido (2022) señalaron que la función fiscalizadora es deficiente e inapropiado en cuanto no logran hacer cumplir la cuota de empleo, criterio que coincide con lo referido por Reyes et al (2019) al señalar que las empresas en América Latina realizan un trabajo deficiente para la contratación del personal con discapacidad, por lo que, de acuerdo Brite, et al., (2013) es de suma importancia que las políticas y estrategias de inserción laboral de las personas discapacitadas en el mercado laboral, jueguen un papel trascendental en el proceso de la cultura inclusivo y organizacional de trabajo.

Con lo señalado anteriormente, se evidencia que existe una deficiente fiscalización por parte de las instituciones encargadas de gestionar la fiscalización laboral a empresas privadas e instituciones públicas en la contratación de los discapacitados, siendo necesario, para ello, la promoción de políticas y estrategias públicas que estén orientados a la concientización y culturización del trabajo inclusivo en el mercado.

Ruiz, Irazaba, Bellido, Díaz y Gutiérrez (2022), refirieron que el Estado y los organismos encargados deben promover campañas mediante charlas, cursos, capacitaciones, incorporar alianzas entre entidades públicas y privadas que articulen la contratación de los discapacitados, asimismo, Haro (2022) manifestó incrementar un mayor beneficio tributario a favor de las empresas o contar con un subsidio laboral, ya que, como señala Millán, et al., (2018) la inclusión laboral supone garantizar la participación plena de las personas más vulnerables en la sociedad y en el empleo, y que, de alguna forma, implica tener trabajo, beneficios, orientación, capacitación e iguales oportunidades laborales, para su desarrollo activo en el mercado y la sociedad, sin embargo, y acotando el orden de ideas,

Álvarez (2018) manifiesta que pese a la existencia de normas sobre la inclusión laboral, estas son pocas conocidas por los sectores de bajos recursos, a pesar que la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones han realizado grandes esfuerzos para fomentar la igualdad, sin embargo, no ha sido suficiente.

De lo mencionado en el párrafo anterior, se puede afirmar que es necesario la promoción y fomento de actividades sobre políticas de inclusión laboral por parte instituciones tanto públicos como privados mediante charlas, capacitaciones, cursos y otros para garantizar la contratación laboral de los discapacitados.

Por otra parte, respecto al supuesto específico 1: La discriminación laboral vulnera los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022.

Entre los principales resultados obtenidos de las entrevistados y documentos, Ruiz, Irazabal, Diaz y Gutiérrez (2022) concordaron en señalar que la discriminación laboral tiene un gran impacto emocional (psicológico) y económico en los discapacitados, en la medida que se le restringen derechos como el trabajo, la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana, criterio que se aleja de lo establecido en la normativa sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establece en su artículo 27 como pilares fundamentales el derecho al trabajo y empleo a favor de los discapacitados, promoviendo el trabajo libre, inclusivo, en igualdad de condiciones y accesible, sin ningún tipo de discriminación en cualquier tipo de empleo u otras condiciones para su contratación, selección, su promoción en el empleo y su continuidad, lo cual Meza (2018) agrega con la Teoría Del Gusto Por La Discriminación, al recalcar que en el mundo laboral existen prejuicios por parte de los empleadores, y que dichos prejuicios los orientan a realizar diversos comportamientos a favor de un sector y en contra de otro, en la que los empleadores se dejan llevar por sus falsas percepciones de las habilidades de ciertos sectores laborales, en consecuencia, toma decisiones discriminatorias, esto es, como precisa Guul, et al., (2019) la discriminación va asociada a aspectos raciales, preferencias, prejuicios, sesgos, estereotipos y otros aspectos basada en la diferenciación de personas o grupos de personas.

De lo señalado en el párrafo anterior, se puede considerar que la discriminación laboral por empresas e instituciones públicas sobre personas discapacitadas sea para su contratación y este se encuentre dentro del mismo, afecta derechos fundamentales como el derecho al trabajo, acceso y oportunidades laborales, pese a la existencia de normativas nacionales e internacionales que sancionan cualquier tipo de discriminación.

Ruiz, Haro, Irazaba, Bellido, Diaz y Gutiérrez (2022) manifestaron que las instituciones de apoyo en la inclusión laboral son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAFIL, CONADIS, el Poder Ejecutivo y la Defensoría del Pueblo, siendo todos estos organismos importantes para liderar en políticas normativas, fiscalizadoras y de gestión, siendo necesario como señala Cendrero (2017) establecer políticas de cero discriminaciones con las personas desfavorables, pero, para su mejora continua es necesario también aplicar políticas transversales, con la finalidad de mejorar la calidad en las contrataciones, no obstante, precisando la línea argumentativa Torres, Delgado y Salinas (2018) sostienen que la discriminación laboral está íntimamente ligada a personas discapacitadas que laboran en organizaciones públicas y privadas, y que, dependiendo del grado de la discapacidad la discriminación laboral será más evidente y constante, por lo que, de acuerdo Lara (2020) es de vital importancia comprender que la inserción laboral de los discapacitados cumplen roles muy importantes que se deben interpretar desde la perspectiva sociocultural y jurídico y, de ese modo, empatizar con estos sectores que se pueden desarrollar como cualquier tipo de persona en el ámbito laboral, social, económico u otro oficio.

De lo argumentado, se precisa que las instituciones que deben apoyar en las políticas de inclusión laboral a favor de los discapacitados son: el CONADIS, el Poder Ejecutivo, la Defensoría del Pueblo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAFIL y otros organismos públicos y privados, establecimiento políticas de cero discriminación y mejoras en las contrataciones de personas discapacitadas.

Ruiz y Haro (2022) concordaron en señalar que los problemas en la inclusión laboral y discriminación de los discapacitados, parten de prejuicios y estereotipos

que tienen los empresarios, al pensar que serán una carga laboral, no lleguen a cumplir con sus expectativas y otros temas referidos a los beneficios tributarios que no son atractivos para su contratación, del mismo modo, Irazaba, Bellido, Gutierrez y Diaz (2022) sostuvieron que los problemas más comunes son los índices de desempleo, la informalidad, la poca sensibilización de las personas y las limitaciones laborales que existen para estos sectores vulnerables, el mismo que concuerda con lo señalado por Torres (2019) al sostener que si bien participan en contrataciones de trabajo, generalmente no son admitidos por el simple hecho de su discapacidad o porque no existen áreas o plazas que se adecuen a su condición, por lo que, complementando la idea, Montalvo (2007) señala que es necesario garantizar la equidad laboral para la equiparación de derechos y obligaciones laborales en los trabajadores, esto es, conceder las mismas condiciones a las personas con independencia de su religión, sexo, clase social, ideología política, discapacidad u otro condición diferente.

De los antes señalado, se puede decir que los problemas comunes en la discriminación laboran por parte de las empresas respecto de los discapacitados se debe a prejuicios (presumir que no son productivos, pensar que son una carga laboral y otros) y el desconocimiento legal de los beneficios tributarios, ocasionando su no contratación, y consecuentemente generándose el desempleo y la informalidad laboral en este sector o grupos vulnerables.

Respecto al supuesto específico 2: Las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022.

De los principales hallazgos obtenidos de los entrevistados y documentos, Ruiz, Irazaba, Bellido, Diaz y Gutiérrez (2022) se evidenció que las políticas discriminatorias afectan los derechos de las personas discapacitadas, no garantizándose el acceso de trabajo, el respeto a la dignidad humana y , además de tener efectos en la integridad personal y moral, en ese orden de ideas, la Sentencia de TC N° 02437 2013 establece que las personas discapacitadas gozan de la protección legal de la Constitución Política de Estado, garantizando principalmente el respeto de su dignidad y los regímenes laborales, así como su

protección, seguridad y readaptación, así como su promoción en la inserción laboral sin discriminación, eliminando barreras y exclusiones en el mercado laboral, sin embargo, a criterio de Baquero et al., (2018) con la Teoría De Segregación Laboral explica que dentro del campo laboral, se imponen ciertos obstáculos o barreras para el ingreso de algunos grupos de personas a ciertas actividades bajo la premisa que dada su condición (discapacitados) es imposible que se puedan desenvolver de forma positiva en dicho puesto, entendiéndose, como señala Daher (2018) las políticas discriminatorias suponen establecer de manera sectorial medidas de segregación mediante políticas públicas, leyes, reglamentos que no garantizan la reducción de las inequidades sociales.

Se puede inferir que las políticas discriminatorias vulneran los derechos de los discapacitados, principalmente afectando el derecho al acceso de trabajo, derecho a su dignidad humana y el derecho a la integridad personal y moral, pese a que todos estos derechos se encuentran regulados Constitución Política del Estado que garantizan los derechos de las personas con discapacidad.

Ruiz, Haro, Irazaba, Bellido, Diaz y Gutiérrez (2022) manifestaron que los organismos o instituciones que deben apoyar la inclusión laboral son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), Superintendencia Laboral y de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), CONADIS, el Poder Legislativo y otras instituciones y, de ese modo, como señala, Quiñones (2019) se traduce en conceder mismas posibilidades a las personas independiente de su condición de acceder al trabajo, y no solo ello, sino la de ser asistido en su formación profesional, capacitarse en cursos, de ser promovido en el área laboral, entre otros, esto es, como señala la Procuraduría General de la República, (2016) supone el tratamiento igual a quienes son iguales y desigual a quienes son desiguales, teniendo en consideración los aspectos biológicos, físicas y otros aspectos de las personas, tal cual, asevera Vidal et al., (2016) si bien es cierto que existen esfuerzos por lograr mejoras por parte de los gobiernos, estos aún no logran resultados positivos de inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en el ámbito público y privado.

De lo mencionado anteriormente se evidencia que las instituciones públicas y privadas deben apoyar en la promoción de la inclusión laboral y frenar las políticas discriminatorias laborales, para de ese modo, garantizar el acceso laboral de las personas discapacidades al mercado de empleo sin discriminación y bajo las mismas condiciones que otras personas.

Ruiz, Haro, Irazaba, Bellido (2022) sostuvieron que el rechazo y reticencia en la inclusión laboral de los discapacitados se debe a los accidentes laborales, los permisos por razones médicos, puestos que no se ajustan a su función laboral, la flexibilización en los horarios de trabajo, menor índice de producción, esto es, como señala Gutiérrez (2022) los discapacitados por lo general se perciben como personas poco productivas, generan demora y contingencia en la atención a los clientes, por lo que, de acuerdo Zea (2021) es necesario mejorar los procedimientos de captación de trabajadores discapacitados, con métodos efectivos para el aprovechamiento de sus cualidades especiales, en consecuencia, colocarlos en puestos vitales para la empresa.

En este apartado se evidencia que el rechazo de la inclusión laboral de los discapacitados por parte de las empresas se debe a ciertos factores como el costo laboral, la productividad, los permisos médicos, puestos no adaptables y la flexibilización laboral, generando la no contratación en el mercado laboral de los discapacitados.

De otro lado, en relación al supuesto específico 3: Las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneran sus derechos en Lima 2022.

De los principales hallazgos obtenidos de los entrevistados y documentos, Ruiz, Irazaba, Bellido y Diaz (2022) refirieron que las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores vulneran derechos de los discapacitados, por cuanto no permite un trato equitativo y justo para la contratación de personas discapacitadas y que, además, las normativas vigentes no garantizan el cumplimiento para su contratación, criterio que se complementa por lo señalado en la Resolución del TC N° 01234- 2008 al explicar que la discapacidad puede ser natural o sobrevenida, por lo que cualquier conducta discriminatoria de las

empresas o instituciones públicas respecto a cómo se produjo la discapacidad y su justificación para el despido es totalmente inapropiado e inconstitucional, sin importar si la discapacidad fuese por negligencia o no, ya que al fin al cabo se trata de una discapacidad y por tanto protegido por la constitución, el mismo que, se precisa por lo señalado por Meza (2018) en la Teoría Del Techo De Cristal, al explicar que en el mundo laboral existen barreras invisibles que impiden que ciertas personas puedan acceder a mejores condiciones laborales.

De lo señalado anteriormente, se puede inferir que las barreras laborales en la contratación mínima de los discapacitados no garantizan su contratación de manera igualitaria con otras personas, esto es, existe una trata desigual que no permite su acceso laboral, mostrando la ineficacia de normativas legales que regulan los derechos y formas de contratación de los discapacitados.

Ruiz, Haro, Bellido, Diaz y Gutiérrez (2022) manifestaron que los institucionales y organismos del Estado deben apoyar la contratación del personal discapacitado mediante charlas y capacitaciones, estableciendo mejores beneficios tributarios, mayor fiscalización y control en el cumplimiento de las contrataciones de personas discapacitados, de modo que, de acuerdo a Victoria (2013) las personas que nacen con cierta diferencia física o mental son categóricamente apartados y no logran gozar de actividades necesarias para su desarrollo personal, por ejemplo, la educación, el ingreso a un transporte público, el acceso labora y otros, por lo que es, es necesario la modernización de políticas sociales y la consolidación de leyes enfocadas en las personas discapacitadas, por ello, Fredericks, et al., (2018) manifiesta que la reducción de la discriminación en el trabajo sigue siendo crucial para reducir las brechas laborales, no obstante, contrariamente a lo señalado Meza (2018) sostiene las personas discapacitadas sufren de distintas brechas laborales, por lo que, la teoría del techo de cristal demostraría que a pesar que muchos centros laborales indican que todos sus trabajadores gozan de igualdad, esta sería aparente ya que sus prácticas no serían equitativas.

De lo argumentado, se puede señalar que para mejorar la contratación del personal discapacitado en el mercado laboral es importante la participación de los

organismos del Estado que dirijan políticas de contratación con incentivos tributarios, capacitaciones, charlas y otras estrategias que permitan garantizar el acceso laboral a favor de los discapacitados.

Haro (2022), Bellido (2022), Diaz (2022) sostuvieron que las barreras laborales se configuran con la mínima contratación, la falta de fiscalización en las contrataciones, preferencias de personal y otros, vulnerándose el derecho a un trabajo digno, un trato justo y equitativo y el derecho a la no discriminación al acceso laboral, y complementado, Irazaba y Ruiz (2022) precisaron que la vulneración es sobre todo tipo de discapacitados y que la existencia de cuotas laborales de por sí una barrera, siendo necesario mejorarse dichas limitaciones y, que, además, como agrega Guul, et al., (2019) van asociada a aspectos raciales, preferencias, prejuicios, sesgos, estereotipos y otros aspectos basados en la diferenciación de personas o grupos de personas, lo cual se confirma por Loayza (2017) al señalar que existen problemas en la contratación laboral de las personas discapacitadas en relación a su función y desempeño laboral, situación que se debe, por falta de cultura de integración y respeto a los derechos humanos. Sin embargo, Pérez, et al., (2017) sostiene que las barreras no solo se configuran pre-ingreso a la empresa, sino, también posteriormente y, estos básicamente están vinculados a su formación profesional, a las medidas de prevención de salud y riesgo, confianza entre trabajador y empleador entre otros.

De lo expuesto en el párrafo anterior, se puede inferir que las barreras laborales están vinculadas a aspectos normativos, tal es la propia regulación de la cuota mínima y el no cumplimiento de la fiscalización laboral, asimismo, están vinculados a aspectos raciales, estereotipos, prejuicios y preferencias en la contratación laboral, cuya consecuencia es la afectación de los derechos de las personas discapacitadas como son el acceso al empleo, igualdad laboral y el trato justo y equitativo.

V. CONCLUSIONES

Primero: Los resultados evidenciaron que los desafíos sobre la **inclusión laboral** de los discapacitados regulados por la ley N° 29973 y su reglamento, no se cumplen por parte de las entidades públicas y empresas privadas para el cumplimiento de la contratación mínima en el mercado laboral, debido a la falta de fiscalización, promoción y fomento del empleo inclusivo por parte de los organismos del Estado encargados en la concientización y culturización del trabajo en el mercado laboral a favor de las **personas con discapacidad**.

Segundo: Se demostró que la **discriminación laboral** de personas discapacitadas en entidades públicas y empresas privadas se vulneran derechos laborales como son la igualdad de oportunidades y acceso laboral, debido a la falta de participación de organismos públicos y privados para determinar estrategias y políticas de cero discriminaciones, así como la falta de articulación de los organismos del Estado para la mejora continua en la gestión y fiscalización en las contrataciones de personas discapacitadas.

Tercero: Se evidencio que la CONADIS, SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otras instituciones públicas y privadas deben apoyarse mutuamente en la promoción de la inclusión laboral y frenar cualquier tipo de **políticas discriminatorias laborales** que se practican por empleadores en el mercado laboral aduciendo carga/costo laboral, productividad deficiente, puestos no adaptables, flexibilidad y otros factores, que vulneran no solo derechos laborales sino derechos como la dignidad humana, la integridad personal y moral.

Cuarto: Se demostró que pese estar regulado la contratación mínima a favor de los discapacitados en ley N° 29973, su reglamento y refrendado por la Constitución Política del Estado, las **barreras laborales** siguen siendo un flagelo en las políticas del Estado-Gobierno, vinculadas principalmente por la falta fiscalización, promoción y fomento del empleo inclusivo, y por otra parte, vinculado también a estereotipos, prejuicios y preferencias por parte de los empleadores, afectando derechos fundamentales como son el acceso al empleo, igualdad de oportunidades y el trato justo y equitativo.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: La CONADIS debe realizar actividades de sensibilización y concientización (trimestral o semestral) de la **inclusión laboral**, esto mediante pliegos de recomendaciones que deberá llegar al presidente de Conadis, quien direccionara al área correspondiente atendiendo las consultas y propuestas en torno a las **personas con discapacidad** esto ubicado en el distrito de Lima en la avenida Arequipa N° 375, con la finalidad de garantizar una participación plena y efectiva a favor de las personas discapacitadas.

Segundo. Se recomienda al presidente del congreso trabajar de la mano con los rectores encargados de CONADIS, SUNAFIL y el MTPE e inclusive corporaciones privadas para eliminar las **políticas discriminatorias laborales** de tal manera no exista las **barreras laborales**; cumpliendo ello, con la contratación mínima del **personal discapacitado** donde se comparta información sobre los avances de contrataciones, logros alcanzados, dificultades en la contratación y el cumplimiento de la ley N° 29973 y su reglamento.

Tercero: El Presidente de la Republica del Perú a través de su ministerio de economía y finanzas debe promover beneficios tributarios más atractivos a favor de las corporaciones privadas, con la finalidad de que estos puedan contratar la cuota mínima de discapacitados establecidos por la ley N° 29973 y su reglamento y, además, se propicie al empresariado mejorar las instalaciones y áreas de trabajo a favor de los discapacitados y por ende exista una **equidad laboral**.

REFERENCIAS

- Álvarez, W. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina de Cuzco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/1178>
- Aranzamendi, L. (2010). *La Investigación Jurídica*. Lima: Grijley. <https://idoc.pub/documents/investigacion-juridica-lino-aranzamendi-jlkqd776qzl5>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques consulting eirl, Primera edición. Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral (Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia). *Economía*, (18). https://doi.org/10.48713/10336_10807
- Carvajal, O. (2021). Obstáculos del teletrabajo para reducir la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá. *Revista De Investigación E Innovación En Salud*, 4(4), 114–125. <https://doi.org/10.23850/rediis.v4i4.3253>
- Castañeda, L. T. (2021). El concepto de igualdad de oportunidades, análisis de sus perspectivas. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 42(125). <https://doi.org/10.15332/25005375>.
- Castrillón Valencia, L., Arango Valencia, S., Portela, M., Fernández Zurita, M., Astudillo Valverde, E., Galarcio, J., Suárez-Escudero, J., Rojas Munera, S., Ruiz Cosme, S., Carvajal Fernández, J., Álvarez, M, Duque Restrepo, D., & Correa, S., & Ramírez Rodríguez, C., Pineda Jiménez, L. (2015). Caracterización de una población con discapacidad visual (baja visión y ceguera) atendida en dos Instituciones Prestadoras de Salud de Medellín. *Medicina U.P.B.*, 34(1),30-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=159046025005>

- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>
- Daher, A. (2018). El estado segregador: políticas públicas discriminatorias. *Risco Revista de Pesquisa em Arquitectura e Urbanismo* 16(3):27-44. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1984-4506.v16i3p27-44>
- Delgado, C. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41131/Delgado_CCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escárcega, R., Pérez, J., Lansingh, V., & López, E. (2019). Discapacidad visual y ceguera entre los estudiantes de una escuela para ciegos en Querétaro, México: una evaluación causal. *Rev Mex Oftalmol*, 93(4):178-184. <http://dx.doi.org/10.24875/RMO.M19000080>
- Francisco Nunes, R. B., & Souza, D. (2015). Labor inclusion of individuals with disabilities: Managers' conceptions as a contributing factor. *Work*, 50, 553–561. <https://doi.org/10.3233/wor-141966>
- Fredericks, F., & Yu. (2018). Examining employment discrimination in South Africa, 1997– 2016. *Development Southern Africa*, (35) 4, 527–553. <https://doi.org/10.1080/0376835X.2018.1486699>
- Garcés, Y. (2018). *Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del estado Yaracuy* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7345/ygarces.pdf?sequence=1>
- García, J., & Feliciano, L. (2019). ¿Siguen vigentes los modelos teóricos clásicos de la inserción laboral juvenil? *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (18), 49-72. <http://dx.doi.org/10.12795/anduli.2019.i18.03>

- González, A. (2004). Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. *Revista Ciencia Administrativa*, 1, 39-50.
https://www.academia.edu/566519/INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICAS_ADMINISTRATIVAS
- González, A., García, F., & Ramírez, R. (2013). Discapacidad visual. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (51) 10, 193-205.
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/954>
- Guul, T., Villadsen, A., & Wulff. (2019). Does Good Performance Reduce Bad Behavior? Antecedents of Ethnic Employment Discrimination in Public Organizations. *Public Administration Review*, (79), 666–674.
<https://doi.org/10.1111/puar.13094>
- Hernández, F. (2019). De la igualdad natural a la igualdad de oportunidades. Revisitando la teoría igualitarista frente al bienestar y la desigualdad en América Latina. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 6 (1), 31-52.
<https://doi.org/10.17141/mundosplurales.1.2019.3934>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill. 5° Ed. Estado de Mexico.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill. 6° Ed. Estado de Mexico.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Kumar, A., Chakradhar, J., & Sharma, P. (2020). Employment discrimination in Indian manufacturing industries: a Logit Analysis. *The Singapore Economic Review*, (65), 233–259. <https://dx.doi.org/10.1142/S021759081944003X>
- Lara Huaranga, P. L. (2020). Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67533>
- Lavado Montejó, J. A. (2017). *Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11595>
- Loayza, V. (2017). *Inclusión laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2014* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1089/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal, *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/>
- Millán Aguilar, P., Arredondo Trapero, F. G., & Vázquez Parra, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Revista de Ciencias Sociales*, 6 (2): 174-189. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Montalvo Romero, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 40, 229-242. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267925>
- Murgeanu, O. (2021). Subjective and structural barriers in the labour market a research about youth ex-offenders Murgeanu-Manolache, Oana-Andreea. *Euromentor Journal; Bucharest* (12), 2, 44-51. <https://www.proquest.com/openview/cbefccd47ec425e3c34c24ccd3c31d8a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1316370>

- Noroña, D., & González, R. (2020). Construcción y validación del instrumento de percepción de Equidad Laboral NOGOCO, en docentes de Institutos Tecnológicos Superiores de Quito Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 10(2), 1-7. <http://dx.doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2020.6486>
- Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Rev. IUS*, 6, (29), 108-129. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008&lng=es&tlng=es
- Pérez Conesa, F.J., Romeo, M., & Yepes Baldó, M. (2017). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31:6, 785-804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Pérez, F., Erazo, A., Matabanchoy, J., & Bastidas, C. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Revista Eleuthera*, 24(1), 15-34. <http://doi.org/10.17151/elev.2022.24.1.2>
- Procuraduría General de la República (2016). Política de igualdad laboral y no discriminación con perspectiva de género 2016-2018 [Archivo en PDF]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/255984/POL_TICA_DE_I_GUALDAD_LABORAL_1_-_ilovepdf-compressed_2_.pdf
- Quintana, L., Hermida, J. (2020). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas en Psicología*, 16 (2), 73-80. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3593031>
- Quiñones, S. (2011). La Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Razón de Género en la Experiencia Europea. *Derecho & Sociedad*, (37), 107-116. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13164>

- Quiñones, S. (2019). *El marco institucional y normativo de la igualdad de oportunidades por razón de género*. [Archivo en PDF]. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/414767/articulo_principal_OCTUBRE.pdf
- Reyes, R., & Torres, R. (2019). *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América latina durante los últimos 8 años”: una revisión de la literatura científica* [Tesis de Bachillerato, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23895/Reyes%20Acu%20Torres%20Santillan.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (82), 175–195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, F. (2017). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*, 2, (1), 9-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7704/Salinas_Machicao_Claudia_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, S. (2020). *Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la percepción de los clientes, en el segundo semestre de 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24636/Sanchez%20Camacho%20Sofia%20Venecia%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torres Coaquira, J. A. (2019). Tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50024>
- Torres, W. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos. 2° Ed. Lima, Perú.
- Vázquez, S., & Loayza, E. (2021). Vista de La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta. *Investigación en Educación*, Vol. 11, Núm. 20. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.776>
- Velarde, A., Llinàs, X., & Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y desarrollo*, (32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>
- Victoria, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho UNED*, núm. 12, 817-833. <https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11716>
- Vidal Espinoza, R, O. & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio Cultural*. <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/640>
- Villaseñor, I. (2008). Metodología para la elaboración de guías de fuentes de información. *Investigación bibliotecológica*, 22 (46), 113-138. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2008000300006

Zea, Y. (2021). *La captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center de la empresa de servicios Omnicall Omnservice S.A. de la ciudad de Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8025/1/T3475-MDTH-Zea%20Jim%c3%a9nez-La%20captacion.pdf>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de Consistencia


Título: Desafíos de la Inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022

Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categoría	Subcategoría	Metodología
¿De qué manera los desafíos de la inclusión laboral podrían garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022?	Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022.	Los desafíos de la inclusión laboral garantizan los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022.	1. Inclusión laboral La ley 29973 tiene la finalidad de la promoción y protección en condiciones de igualdad de los derechos para las personas con discapacidad, con el fin de brindar una participación plena y efectiva en la vida laboral, La inclusión laboral debe cumplir con el porcentaje de contratación tal como lo señala en el art. 49	1.1. Discriminación laboral 1.2. Las políticas discriminatorias laborales 1.3. Barreras laborales	Enfoque: Cualitativo Diseño: teoría fundamentada Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: Descriptivo Técnica Entrevistas Instrumento: Guía de entrevista Participantes de estudio: 4 abogados laboralistas y 2 colaboradores.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Supuestos específicos			
1. ¿Como la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022?	1. Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022.	1. La discriminación laboral vulnera los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima, 2022.			
2. ¿Cómo las políticas discriminatorias de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022? 3. ¿Como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con	2. Analizar cómo las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran lo derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022. 3. Analizar cómo las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad	2. Las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022. 3. Las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneran sus derechos en Lima 2022.	2. Personas con discapacidad El derecho de las personas con discapacidad física y mental deben de gozar en todos sus aspectos en igualdad de condiciones con los demás y con una vida digna	4.1. Personal discapacitado 4.2. Igualdad de oportunidades 4.3. Equidad laboral	

discapacidad podrían vulnerar sus derechos en Lima 2022?	vulneraran sus derechos en Lima 2022.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

Anexo II: Ficha de validación de instrumento

Validación 1

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: *Babito Gados, Fidel Ernesto*

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autor (es) del Instrumento: Calderón Cochachin, Jessica Hilda – Temoche Porras, Bryan Manuel.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X
6. INTEGRALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

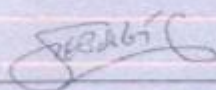
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%

Lima, 29 de junio de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 01155185 Tel. 998939373

Validación 2

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Melisa Carolina Magallanes Jinampa
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4 Autor (es) del Instrumento: Calderón Cochachin, Jessica Hilda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuanto los aspectos metodológicos esenciales													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con

SI

Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

95%

Lima, 19 de noviembre de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dra. Magallanes Jinampa Melissa Carolina
DNI No 70440142 Telf.: 997346187

10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

95%

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 29 de junio de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Mg. Natividad Teatino Mendoza

DNI No 18905023 Telf.: 949954920

Instrumento de la guía de entrevista

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.

Entrevistado:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Fecha:

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la **Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento** que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los

discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas

con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades? Fundamente su respuesta.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumentar su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados? Fundamente su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma y sello

Anexo III: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.

Entrevistado: German Leonardo Ruiz Félix

Institución: ENVAK SAC

Fecha: 14 de octubre de 2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

Las afecta a mi parecer en dos sentidos, el primero personalmente al sentirse quizás excluidos o discriminados por su condición física y el segundo laboralmente ya que, no se les brinda esa oportunidad para quizás demostrar sus cualidades las cuales las pueden explotar en el puesto y/o cargo laboral que pudieran ostentar.

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

No, si bien es cierto; existen diversas normativas que regulan una fiscalización tanto en entidades públicas, como privadas en la actualidad esto no se realiza, lamentablemente en todas las entidades públicas existe demasiada carga administrativa, judicial, entre otros y la presente fiscalización no es la excepción, asimismo; indistintamente de la carga que pudiera existir no existe mucho apoyo a las personas con una discapacidad.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Se deberían brindar charlas y/o conversaciones a las entidades privadas para que tengan más conocimiento sobre las normas que regulan a las personas con discapacidad y sus beneficios de esta forma poder darle mayor alcance y seguridad a dichas entidades para que se animen a contratar a las personas con discapacidad, asimismo; en las entidades públicas se debería realizar lo mismo y en este caso tanto el MINTRA, como la SUNAFIL velar más por el cuidado de los derechos de las personas discapacitadas en todo sentido.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamente su respuesta.

La vulneraria en el sentido que, se los está restringiendo de poder tener una oportunidad y poder demostrar que su discapacidad, en este caso visual no podría ser un impedimento para que puedan ejercer un cargo o puesto en una entidad pública o privada, obviamente siempre y cuando se le dé una oportunidad con un cargo o puesto acorde a su discapacidad, más aun teniendo en cuenta que todos somos iguales ante la Ley.

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

En primer lugar, la primera institución que debería apoyar la inclusión tendría que ser el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), luego en segundo lugar tendría que ser la Superintendencia Laboral y de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), son las dos entidades que deberían realizar dicha gestión, complementariamente debería hacerlo cualquier otra institución

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Los problemas creo que serían más que todo el temor de darle una oportunidad a una persona discapacidad, temor en el sentido de que esta persona no cumpla las expectativas laborales, no rinda, se pueda generar algún accidente, entre otros, más que todo se puede apreciar en el sector privado este problema ya que en el sector público entiendo que están un poco más concientizados respecto a estos temas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta.

Se vulnera su derecho a tener una oportunidad laboral transparente como todos la podemos tener sin importar la condición, raza, sexo, discapacidad, entre otros. Ya que, bajo esas políticas no se contrata dicho personal y a mi parecer esto también los afecta en lo personal.

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

En primer lugar, la primera institución que debería apoyar la inclusión tendría que ser el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), luego en segundo lugar tendría que ser la Superintendencia Laboral y de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), son las dos entidades que deberían realizar dicha gestión, complementariamente debería hacerlo cualquier otra institución.

Sin embargo, las instituciones principales deberían ser el MINTRA y la SUNAFIL ya que ambas se encargan de regular y proteger los derechos laborales de las personas.

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades?

Fundamente su respuesta.

Los problemas son que, los centros laborales no se sienten al 100% seguros de contratar personal con discapacidad por el temor de que suceda algo (incidente, accidente), que la persona no rinda o no cumpla las expectativas y por otro lado un factor también podría ser que, algunos centros laborales no tienen un cargo y/o puesto que se adecue a la persona con discapacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumentar su respuesta.

Se podría decir que se los vulnera en el sentido que se limita la contratación, pero se debe tener en cuenta que los puestos que pueda ocupar una persona con

discapacidad tiene que ser acorde a la persona y discapacidad por lo que, quizás estos pueden escasear en algunos centros laborales.

11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta.

Brindando charlas y capacitaciones de carácter informativo a los centros laborales, asimismo; las mismas instituciones públicas podrían también generar puestos o cargos laborales para gente con discapacidad ya que, al ser el Estado, deberían brindar ese ejemplo de contratación y oportunidad laboral.

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados?

Fundamente su respuesta.

Es que al ser mínimo el porcentaje de contratación, digamos que, de existir una oportunidad laboral, podrían ser muchos las personas que postulen y si de por sí ya es difícil al estar limitado, sería más dificultoso.



GERMÁN L. RUIZ FELIX
ABOGADO
REF. CAL. 81594

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual
en Lima 2022.

Entrevistado: Alejandro Teodosio Bellido Ccaccya
Institución: UNCP - Unión Nacional de Ciegos del Perú
Fecha: 14 de Octubre del 2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

Perjudica emocionalmente, recae el estado de animo ocasionando un daño psicológico. Ante el incumplimiento de la inclusión laboral daña directamente el estilo de vida de las personas con discapacidad.

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Ningún órgano cumple con fiscalizar correctamente a las empresas y esto hace que todas las empresas hagan lo que quieran vulnerando descaradamente los derechos laborales de los discapacitados.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Concientizar a las personas sobre las personas con discapacidad, establecer una relación de igualdad, dar importancia a las habilidades de las personas con discapacidad, preparar a los discapacitados para acceder a un puesto de trabajo y disfruten de lo que hagan.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamente su respuesta.

Las personas no toman conciencia que la discriminación laboral afecta psicológicamente a las personas con discapacidad al no permitir postular a un puesto de trabajo que permita vivir con dignidad.

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

CONADIS se creo para proteger los derechos de las personas con discapacidad y esta organización debe hacer cumplir y garantizar la inclusión laboral sin discriminación alguna.

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.



Los problemas más común es la discriminación,
Falta de apoyo de parte de los organos encargados,
la falta de sensibilización de las personas, la falta
de oportunidades que impide acceder a un puesto
de Trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta.

Las políticas discriminatorias crean diferencias a la Sociedad ya sea por discapacidad física o mental que no favorecen a contratar a personas con discapacidad buscando excusas que no hay Trabajo en su condición de discapacidad pisoteando los derechos laborales

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

El congreso y CONADIS deben Trabajar conjuntamente en brindar apoyo constante ante la discriminación que viven las personas con discapacidad porque no respetan nuestros derechos no solo como trabajadores También como personas

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades? Fundamente su respuesta.

Nosotros los discapacitados visuales siempre Tenemos problemas al postular a un Trabajo por nuestra ceguera; Sin embargo, las empresas en vez de brindarnos su apoyo solo nos discriminan, nos rechazan y nadie se preocupan por hacer cumplir nuestros derechos

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumentar su respuesta.

La ley que tenemos las personas con discapacidad para ser contratados no se cumple y esto crea barreras laborales que vulneran nuestros derechos al no participar a un concurso de Trabajo.

11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta.

El Estado, Conoedir deben brindar charlas constantemente para incentivar a todas las personas en respetar los derechos de las personas con discapacidad; darnos la oportunidad de Trabajar para cubrir nuestras necesidades.

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados? Fundamente su respuesta.

Que si existe una ley debería aplicarse, cumplir con las normas y no poner obstáculos que dificulten la contratación al momento de presentarse a un Trabajo. Eliminar la discriminación en todo los aspectos.

Firma y
s

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.

Entrevistado: **Nombre:** Richard Eduardo Diaz Ramos
Institución: **Organización:** UNCP - Unión Nacional de Ciegos del Perú
Fecha: 14 de octubre del 2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

Las personas con discapacidad no consiguen empleo por falta de oportunidades por que las empresas no quieren contratar a personas con limitaciones sin tomar en cuenta que no solo afectan la inclusión laboral sino emocionalmente bajan el autoestima de las personas con discapacidad

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Los organismos encargados como CONADIS no cumplen con fiscalizar a las empresas públicas ni privadas generando que los derechos laborales sean vulnerados de las personas con discapacidad

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Se debe brindar información a través de los organismos encargados así como también el Estado en brindar charlas educativas con respecto a la inclusión laboral y en todo los demás aspectos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamente su respuesta.

La discriminación laboral si vulnera los derechos de todas las personas con discapacidad ya sea por su condición, por su color, raza entre otros perjudicando totalmente nuestros derechos.

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

CONADIS debería cumplir con fiscalizar los centros laborales para reducir así la discriminación y indiferencia de las personas. El Estado y/o gobierno debe apoyar con supervisar que la inclusión laboral se cumpla.

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.



Mucha de los problemas de la discriminación laboral son las restricciones, limitaciones que se presentan al momento de presentarse en un Trabajo vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta.

Las personas con discapacidad no tienen oportunidad de Trabajo porque las políticas discriminatorias aumentan cada día mas sea por ideología o por política

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

CONADIS debe apoyar en cumplir con Fiscalizar a todas las empresas para reducir las políticas discriminatorias para garantizar las mismas oportunidades a las personas que sufren de alguna discapacidad

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades? Fundamente su respuesta.

Los problemas son: la discriminación, el rechazo, la indiferencia, la falta de oportunidad que se hace cada vez mas visible en el campo laboral permitiendo que los derechos laborales de las personas con discapacidad no estén debidamente garantizados

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumentar su respuesta.

Muchas de las empresas no cumplen con contratar a personas con discapacidad por las mismas limitaciones que sufren estas personas. Las empresas deberían tomar conciencia que no solo vulneran los derechos al trabajo sino también moralmente afecta el bienestar y salud de todos los discapacitados

11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta.

El presidente de la República, el Congreso y CONADIS deben apoyar al cien por ciento con Fiscalizar que se cumpla la Contratación a personas con discapacidad garantizando las mismas oportunidades al acceder a un puesto de Trabajo.

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados?

Fundamente su respuesta.

Desde muchos años atrás las barreras laborales han ocasionado discriminación en el momento de contratar a personas con discapacidad vulnerando no solo los derechos al trabajo sino también creando obstáculos para el desarrollo profesional para seguir adelante.



Firma y sello

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.

Entrevistado: Carlos Francisco Haro Chalén

Institución: Petramás S.A.C

Fecha: 14/09/2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la **Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento** que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

El incumplimiento de la inclusión ha limitado considerablemente el acceso al trabajo de dichas personas, creando una distorsión de la empleabilidad del personal y sectorizándolos en trabajos determinados, como, por ejemplo, masajistas, traductores, gestión telefónica, otras actividades.

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Al respecto, la SUNAFIL realiza de forma inopinada fiscalizaciones sobre la cuota de empleo, no limitando su actuar al personal con discapacidad visual, sino que revisa que el cumplimiento normativo se cumpla con el personal con discapacidad que una empresa debe tener con base a la totalidad de trabajadores. El problema de preferir una discapacidad sobre la otra, es un favorecimiento que la norma no prevé y se limitaría, con mayor razón, las postulaciones de las demás personas que tiene otro tipo de discapacidad.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Actualmente, ya se tiene un beneficio tributario por cuota de empleo y por ajustes razonables a las condiciones de trabajo del personal con discapacidad. No obstante, el Ministerio de Trabajo, podría crear alianzas con las empresas privadas y públicas con la finalidad de establecer y flexibilizar la propia cuota de empleo, es decir, la contratación de un personal con discapacidad visual podría equivaler a dos personas, o permitirle, de ser el caso, tener mayor beneficio tributario o acogerse a un subsidio laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar cómo la discriminación laboral vulnera los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamente su respuesta.

Tendríamos que diferenciar entre la discriminación laboral directa y la indirecta, previa al empleo y durante la relación laboral. En los supuestos, obviamente existiría una vulneración de derecho al empleo y a la dignidad de la persona, respectivamente, sin embargo, existen criterios que permiten al empleador, bajo cualquier esquema, no permitir la admisión al empleo por ser este de alto riesgo, no poder realizar promociones internas en ciertas actividades por la propia naturaleza de la actividad, entre otros criterios.

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

El principal órgano debería ser el Poder Ejecutivo, CONADIS, SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), que no solo fueron creados para fiscalizar y expedir normativa sobre la inclusión laboral sino también incentivar a las universidades, institutos y colegios la no discriminación, igualdad de oportunidades, otorgar beneficios adicionales por contratación, entre otros.

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

El principal, la admisión en el empleo. Otro detalle es que las empresas no desean realizar ajustes razonables para la ocupación de un puesto para

personal con discapacidad visual, porque implica una inversión y, quizás, los beneficios tributarios no le sean atractivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual?

Fundamentar su respuesta.

Primero debemos analizar, los justificantes que no permiten el acceso al empleo en un determinado rubro. Existen, pues, justificaciones razonables que impiden al personal con discapacidad ingresar a un determinado puesto en aquel sector. Pero, en otros casos, por ejemplo, agencias de venta telefónica o de terapeutas, si podemos encontrar personas invidentes, por lo que la hipótesis de la política discriminatoria se desmoronaría. Claro, concluimos, que no todas las empresas de esta rama, apoyarían este tipo de iniciativas.

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual?

Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

CONADIS es el principal organismo que debe apoyar la inclusión laboral junto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para reducir la discriminación y garantizar el derecho a la igualdad en todos sus aspectos.

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y

rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades? Fundamente su respuesta.

El principal problema, la naturaleza de actividades en empresas de gran envergadura y que son las que menos opciones de empleo arrojan en la bolsa del Ministerio de Trabajo. Resulta evidente que los puestos más complicados de ajustar a este tipo de personal, son aquellos que, al menos en el rubro al que pertenecen estas empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual?

Argumentar su respuesta.

No había una vulneración, ya que la propia norma es quien especifica un número mínimo de personal con discapacidad por contratar. En ese sentido, lo que podemos observar es la competencia entre el personal con discapacidad, teniendo en cuenta que las postulaciones deben ser exclusivas para estas personas.

11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta.

La forma de apoyar que se cumpla con la contratación mínima de personas con discapacidad es fortalecer y mejorar los beneficios tributarios que tienen las empresas por la contratación del personal con discapacidad. Asimismo, la

creación de nuevos beneficios para los empleadores que acceden a la contratación de estas personas, lo cual permitirá bajar la brecha de inserción laboral para personas con discapacidad.

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados?

Fundamente su respuesta.

De acuerdo a mi experiencia, las barreras laborales para este grupo de personas con discapacidad se dan día a día cada vez que todas las empresas requieren de personal y prefieren contratar a personas que no tengan ninguna limitación y/o discapacidad, es decir, a personal que se le pueda exigir un mayor desempeño sin que involucre mayor costo, ya que al personal discapacitado se le deben poner las condiciones para que pueda desarrollar su labor, es decir, genera inversión.



Petramas s.a. e.
CARLOS FRANCISCO HARO CHALEN
ABOGADO LABORALISTA
C.A.I. 54326

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.

Entrevistado Kathya Elizabeth Irazaba Garcia

Institución: OL Servicios Generales

Fecha: 14/10/2022

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizará los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la **Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento** que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

El incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad afecta el derecho a acceder a un trabajo y por tanto vulnera el derecho a la igualdad consagrada en nuestra constitución. Asimismo, Sunafil debería tomar un papel relevante para fiscalizar a entidades privadas a fin de que se cumpla la cuota anual mínima que debe tener toda empresa dentro de su organización.

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

El problema de la deficiente fiscalización del Ministerio de trabajo u otro órgano encargado de las políticas de control que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales no solo aplican a aquellos que tienen discapacidad visual sino a todas aquellas personas que cuenten con alguna discapacidad de cualquier tipo, que ven imposible acceder a un trabajo más aun por el alto índice de desempleo que existe en el país.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

En primer lugar, Sunafil debe implementar un protocolo de investigación o de requerimiento de información para garantizar que las empresas cumplan con la cuota de empleo para personas que cuenten con algún tipo de discapacidad. Así mismo recomendaría que el gobierno implemente y difunda curso de aprendizaje y capacitación gratuita que permitan otorgar herramientas a las personas que lo necesiten para que puedan incorporarse a alguna organización de forma eficiente y hacer seguimiento del proceso de adaptación por los primeros 3 meses de labor. Esto ayudaría no solo a otorgar seguridad al trabajador sino a capacitar a personal para el buen desempeño de sus funciones.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 202 2.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual?

Fundamente su respuesta.

La discriminación laboral vulnera el derecho al acceso a un trabajo y a la igualdad de oportunidades consignados en la constitución Política del Perú, impidiendo que estas personas se sientan productivas para sus familiares, mermando su dignidad como ser humano y sintiendo el olvido del gobierno para con ellos. Siendo necesario que el estado tome cartas en el asunto y se disponga el cumplimiento de esta norma.

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

Sunafil, el Ministerio de Trabajo serían los primeros ministerios que deberían liderar el cumplimiento de la inclusión laboral para personas con discapacidad de tal manera que esas puedan acceder a un trabajo digno.

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Uno de los problemas que necesitan políticas de solución es el alto índice de desempleo e informalidad, por el cual ya personas en capacidad de laboral y que no tienen ningún tipo de discapacidad se les hace difícil conseguir un empleo, por haber mucha demanda de trabajo y limitada oferta de trabajo, agravando la situación para los que si sufren de una discapacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga

laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta.

No se ve que hayan políticas escritas por las cuales se pueda identificar algún tipo de discriminación, ya que las empresas son cuidadosas con el cumplimiento de la regulación laboral y evitar la imposición de multas, lo que si puede observarse es que durante el proceso de selección van descartando a personal discapacidad indicando que los mismos no cumplen con el perfil requerido haciendo difícil que pueda atribuirse algún tipo de discriminación para un puesto, a menos que esta sea muy evidente y pueda probarse con grabaciones u otro tipo de medios probatorios. Por lo que a pesar que no obre documento tangible en la que se constate la discriminación en la realidad si existe a misma y esta resulta doblemente perjudicial ya que no solo vulnera el derecho al acceso a un empleo sino también a la dignidad de la persona humana.

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

Sunafil, el ministerio de trabajo y otros organismos referentes a la materia pueden apoyar para el incremento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad.

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades? Fundamente su respuesta.

Las empresas se resisten a dar empleo a las personas con discapacidad debido a que la contratación de estos resultaría siendo un costo adicional, ya que tendrían que adaptar y cuidar durante el horario laboral y adicional a ellos otorgarle mayores facilidades sobre el horario de ingreso, salidas y permisos médicos, lo que para la empresa sería menor índice de producción y menores ingresos para la misma, ya que lo que busca una corporación es reducir costos e incrementar ingresos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumentar su respuesta.

Las barreras laborales vulneran el derecho a la dignidad, a un trato justo y equitativo para las personas con discapacidad.

11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta

Al ser la cuota de contratación de personal con discapacidad mínima permite a las empresas que puedan emplear personal no discapacitado, el tema relevante es que un no discapacitado por su condición de tal puede realizar una labor más estricta y con menos beneficios y consideraciones que a personal discapacitado, por lo que resulta más costoso y menos beneficioso contratar a personal discapacitado.

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados?

Fundamente su respuesta.

No solo se vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual sino todos los tipos de discapacidad, ya que estos vulneran el derecho a un trabajo digno y aun trato justo y equitativo.



ABOGADA
Kerthy Elizabeth Irazábal García
C.A.L. N° 75086

Firma y sello

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Lima 2022.

Entrevistado:

Institución:

Fecha:

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022

Premisa:

En el Perú existen normas que protegen y promueven la inclusión laboral, sin embargo, no todas las empresas privadas e instituciones públicas cumplen con las normativas que establecen cuotas de empleo y beneficios laborales a favor de los discapacitados. Dentro de todas las normativas, una que en particular resalta por su importancia y su regulación es la **Ley Nº 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento** que se creó con la finalidad de proteger derechos y condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, además de establecer mecanismos, garantías y medidas de protección de los derechos laborales. Por ello, la importancia de los organismos e instituciones como la CONADIS, MTPE, LGD, la Defensoría del Pueblo es imprescindible para el fortalecimiento y cumplimiento de normativas que buscan garantizar los derechos laborales de las personas discapacitados, así como el cumplimiento de recomendaciones establecidos por organismos internacionales como la OMS, OIT, ONU, entre otras instituciones no gubernamentales que procuran fomentar la concientización y sensibilización de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. No obstante, también somos conscientes de la falta de información que existe aún en las empresas privadas, instituciones públicas y de los mismos discapacitados de los beneficios que las normativas otorgan a favor de estos, como son las bonificaciones, preferencias en contrataciones públicas, accesos a financiamientos, entre otros beneficios.

1. De acuerdo a su experiencia ¿Como el incumplimiento de la inclusión laboral de parte de la empresa públicas y privadas afecta a las personas con discapacidad visual?

Dicho incumplimiento conlleva a que las personas con discapacidad visual vean menoscabado su desarrollo personal y profesional, pues no cuentan con posibilidades para demostrar sus habilidades. Dicha situación no sólo importa una afectación económica en tanto limita las posibilidades de ocupación laboral, sino que fundamentalmente implica un menoscabo en la autoestima de dicho grupo de personas, generando un desplazamiento dentro de la sociedad.

2. De acuerdo a su criterio ¿Los órganos encargados cumplen con fiscalizar a la empresa públicas como privadas a efectos de garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

No hay una debida fiscalización, en especial en entidades y empresas públicas, en las cuales la brecha con la cuota de discapacidad es mayor que en el sector privado. Cabe indicar que el ámbito de fiscalización por parte de la SUNAFIL está limitado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), siendo que el porcentaje de trabajadores en el sector público que están bajo dicho régimen laboral es reducido, a comparación de los trabajadores del régimen CAS y 276. Para el caso, de los trabajadores del sector público de dichos regímenes la exigencia del cumplimiento de la normativa corresponde a SERVIR, y su rol fiscalizador es mínimo.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los aspectos que se deben regular con respecto a la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

Creo que en general la normativa contempla disposiciones para la incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral, con lo relativo a la cuota laboral de personas con discapacidad. De igual modo, se cuenta con regulación en torno a los ajustes razonables para que dicho grupo de personas desarrolle sus labores en óptimas condiciones. Desde esa perspectiva podríamos decir que los derechos están garantizados, de manera

formal. Sin embargo, dicha normativa no se ve reflejada en la realidad pues las cuotas no se cumplen, puesto que en muchos casos hay una “resistencia” a la contratación de personas con discapacidad por la supuesta menor productividad y costo de los ajustes razonables. Particularmente, considero que hay un papel que debe cumplir CONADIS y MTPE y los gremios de empleadores y trabajadores, de trabajar conjuntamente, para potenciar y capacitar a las personas con discapacidad a fin de ajustarse a los perfiles requeridos por el mercado, y de esa manera contribuir a su desarrollo personal y profesional.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

4. De acuerdo a su experiencia ¿De qué manera la discriminación laboral podría vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamente su respuesta.

Toda forma de discriminación importa una afectación y un menoscabo de los derechos de cualquier persona. Dicha situación no sólo importa una afectación económica en tanto limita las posibilidades de ocupación laboral, sino que fundamentalmente implica un menoscabo en la autoestima de dicho grupo de personas, generando un desplazamiento dentro de la sociedad dando un lugar a tener grupos marginados y excluidos con menos posibilidades de desarrollo.

5. De acuerdo a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para garantizar los derechos de las personas con discapacidad visual y reducir la brecha de discriminación? Fundamente su respuesta.

Como se ha señalado en la pregunta 3, resulta fundamental el trabajo articulado de CONADIS, MTPE, gremios empresariales y de trabajadores, así como también

de la Defensoría del Pueblo y organizaciones de la sociedad civil. En el caso de la Defensoría del Pueblo para exigir de parte de las autoridades competentes el cumplimiento de la cuota laboral, y en el caso de las organizaciones de la sociedad civil para promover una cultura de inclusión de las personas con discapacidad.

6. De acuerdo a su opinión ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral respecto a la discriminación laboral que vulneran los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumente su respuesta.

El mayor problema es la falta de oportunidades que se debe brindar a las personas discapacitadas lo que corrobora el incumplimiento de los derechos laborales incrementando la discriminación

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar como las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima - 2022.

7. Según su experiencia ¿De qué manera las políticas discriminatorias (como la no contratación, no dar oportunidades de trabajo, las excusas de carga laboral, segregación en puestos de trabajo etc.) de los centros laborales podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta.

Toda forma de discriminación importa una afectación y un menoscabo de los derechos de cualquier persona. Dicha situación no sólo importa una afectación económica en tanto limita las posibilidades de ocupación laboral, sino que fundamentalmente implica un menoscabo en la autoestima de dicho grupo de personas, generando un desplazamiento dentro de la sociedad dando un lugar a tener grupos marginados y excluidos con menos posibilidades de desarrollo.

8. Conforme a su criterio ¿Qué organismos o instituciones deben apoyar la inclusión laboral para frenar políticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual? Fundamentar su respuesta y mencionar las instituciones.

Como se ha señalado en la pregunta 3, resulta fundamental el trabajo articulado de CONADIS, MTPE, gremios empresariales y de trabajadores, así como también de la Defensoría del Pueblo y organizaciones de la sociedad civil. En el caso de la Defensoría del Pueblo para exigir de parte de las autoridades competentes el cumplimiento de la cuota laboral, y en el caso de las organizaciones de la sociedad civil para promover una cultura de inclusión de las personas con discapacidad.

9. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los problemas de la inclusión laboral de discapacitados visuales que generan mayor reticencia y rechazo por parte de los centros laborales para garantizar la igualdad de oportunidades? Fundamente su respuesta.

Entiendo que en general, se considera que las personas con discapacidad generan una menor productividad en el desarrollo de las labores que deben realizar, demora en la atención de procesos y actividades, y el riesgo a que produzcan contingencias materiales y personales en el centro de trabajo y a la atención de clientes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar como las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima - 2022

10. De acuerdo a su opinión ¿Cómo las barreras laborales respecto a la contratación mínima de trabajadores (cuota mínima laboral) podrían vulnerar los derechos de las personas con discapacidad visual? Argumentar su respuesta.

Considero que, a la fecha, el establecimiento de una cuota mínima de contratación laboral no constituye una medida que vulnere los derechos de las personas con discapacidad, ya que nuestra sociedad carece de una cultura de inclusión. No tener dicha cuota mínima, simple y llanamente conllevaría a que, en nuestro país la contratación de personas con discapacidad sea casi nula, más allá de la iniciativa de algunas empresas por abrir espacios a dicho grupo de personas.

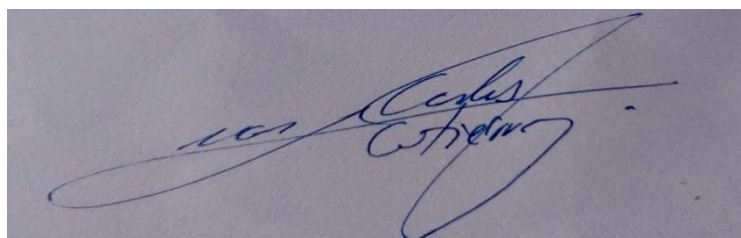
11. Conforme a su criterio ¿De qué manera los organismos o instituciones

deben apoyar la contratación de una mínima cantidad de discapacitados (cuota laboral) para garantizar las mismas oportunidades respecto de los no discapacitados? Fundamentar su respuesta.

En general debe contarse con puestos que requieran perfiles en los que se potencien habilidades que poseen las personas con discapacidad visual, las cuales deberían ser identificadas por las entidades encargadas de velar y promover sus derechos (Conadis, MTPE). De esa manera la contratación de dicho colectivo sería mucho más atractiva para las entidades y empresas

12. De acuerdo a su experiencia ¿Cómo las barreras laborales dificultan la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad en los centros laborales sea público o privado y, que derechos son vulnerados? Fundamente su respuesta.

Cabe indicar que en general, nuestro país adolece en general de una fuerza laboral debidamente capacitada que puede brindar niveles de productividad óptimos, que resulten rentables para lograr un empleo con niveles remunerativos adecuados. Casi el 80% de la PEA cuenta únicamente con secundaria completa, siendo, además, que el nivel educativo en nuestro país es sumamente bajo. Si a ello le sumamos una falta de cultura de la inclusión de las personas, resulta evidente que la situación de las personas con discapacidad resulta seriamente afectada.

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is stylized and appears to read 'Juan Carlos Gutiérrez Azabache'.

Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Reg. CAL N° 29488

Anexo IV: Guía de análisis de fuente documental

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, Lima- 2022	
Objetivo general: Analizar de qué manera los desafíos de la inclusión laboral garantizaran los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima – 2022.	
Autores:	Calderón Cochachin, Jessica Hilda
Fecha:	18 de octubre del 2022

Fuente Documental	Autor Institucional: Comisión Europea Título: Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 Año: 2021 Fuente Url o Doi: http://www.infocoponline.es/pdf/KE0221257ENN_002%20proof%202.pdf
--------------------------	---

CONTENIDO	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
<p>“La Comisión también apoyará las políticas de empleo en los Estados miembros a través de fomentar la economía social que presta servicios a las personas con discapacidad, ayuda tender puentes para las personas con discapacidad hacia el empleo en el mercado laboral abierto y ofrece oportunidades de empleo. La situación de este sector varía considerablemente en toda la UE. Apoyar a los Estados Miembros en el fortalecimiento de la inclusión social de grupos desfavorecidos, la legislación de contratación pública de la UE prevé contratos reservados y la legislación de competencia de la UE permite ayudas estatales específicas para la contratación de trabajadores con discapacidades. Paralelamente, los Estados miembros también desarrollan políticas de «emprendimiento inclusivo» dirigido a grupos subrepresentados como mujeres, jóvenes y migrantes, incluyendo también Personas con discapacidades”</p>	<p>Se puede inferir que la comisión de la unión europea busca consolidar las políticas de empleo a favor de los más vulnerables, en este caso personas con discapacidad, promoviendo una economía abierta que propicie el acceso y mayores oportunidades laborales, para ello, insta a los estados miembros fomenten la economía social y abierta para la prestación de servicios y el fortalecimiento de la inclusión laboral a favor de los discapacitados. Asimismo, señala que, si bien existen cuotas reservadas en las contrataciones públicas para las personas discapacitadas, también es necesario políticas de emprendimiento que incluya a mujeres, jóvenes, migrantes y los mismos discapacitados.</p>	<p>Se puede concluir que la unión europea pretende mejorar el sistema de empleo a favor de los discapacitados con políticas de un mercado social y abierto que brinde servicios y puestos laborales a favor de los discapacitados, fomentando y propiciando el acceso y mayores oportunidades laborales para los más desfavorecidos. Del mismo modo, si bien existen cuotas laborales reservados en las contrataciones públicas, también es necesario que los países miembros incentiven políticas de emprendimiento dirigido a los discapacitados y otros sectores desfavorecidos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, Lima- 2022	
Objetivo específico 1: Analizar como la discriminación laboral vulnerara los derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022.	
Autores:	Calderón Cochachin, Jessica Hilda
Fecha:	18 de octubre del 2022

Fuente Documental	Autor Institucional: Organización de las Naciones Unidas (ONU) Título: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Año: 2006 Fuente Url o Doi: https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
--------------------------	--

CONTENIDO	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
<p>“Artículo 27. Trabajo y Empleo Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes (...) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”</p>	<p>En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el artículo 27 establece el trabajo y empleo a favor de los discapacitados y, además, precisa la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razones de discapacidad cualquiera fuese el tipo de empleo, la contratación, la continuidad en el empleo, la selección, la promoción profesional y las condiciones laborales respectivas. Remarca, además, la igual de condiciones laborales, ganarse la vida con un trabajo libre elegido, trabajar en un mercado abierto, inclusivo y accesible. La protección de los derechos laborales también se extiende de aquellos que adquieran su discapacidad dentro de su empleo.</p>	<p>En conclusión, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece como pilares fundamentales el derecho al trabajo y empleo a favor de los discapacitados, promoviendo el trabajo libre, inclusivo, en igualdad de condiciones y accesible, sin ningún tipo de discriminación en cualquier tipo de empleo u otras condiciones para su contratación, selección, su promoción en el empleo, su continuidad, etc.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, Lima- 2022	
Objetivo específico 2: Analizar cómo las políticas discriminatorias de los centros laborales vulneraran lo derechos de las personas con discapacidad visual en Lima 2022.	
Autores:	Calderón Cochachin, Jessica Hilda
Fecha:	18 de octubre del 2022

Fuente Documental	Autor (as): Tribunal Constitucional Título: Sentencia de TC N° 02437 - 2013 Año: 2014 Fuente Url o Doi: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02437-2013-AA.pdf
--------------------------	--

CONTENIDO	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
<p>“7. (...) respecta a las personas con discapacidad, esto es, aquellas que sufren de una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, los artículos 2.2 y 7° de la Constitución declaran la obligación del Estado de garantizarles el respeto a su dignidad y un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Tal régimen legal de protección especial no se circunscribe solo a medidas de asistencia sanitaria, sino que, en general, comprende el deber estatal de establecer ajustes razonables orientados a promover las condiciones necesarias que permitan eliminar las exclusiones de las que históricamente han sido víctimas”</p>	<p>El Tribunal Constitucional señala que los discapacitados están debidamente protegidos por la constitución política del Estado, sea que estos padecen de deficiencia mental, física u otro de carácter permanente. De allí, que la labor de los Estados – gobiernos, es la proteger sus derechos fundamentales, como es su dignidad, seguridad, régimen legal, salud, y otros referidos a la promoción de políticas públicas de promoción y fomento de las mejores condiciones y oportunidades a favor de los discapacitados.</p>	<p>En conclusión, el Tribunal Constitucional establece que las personas discapacitadas gozan de la protección legal de la Constitución Política de Estado, garantizando principalmente el respeto de su dignidad y los regímenes laborales, así como su protección, seguridad y readaptación, cuya obligación de los Estados es la de garantizar las mejores condiciones en el ámbito sanitario, laboral u otros, así como su promoción en la inserción laboral sin discriminación, eliminado barreras y exclusiones en el mercado laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, Lima- 2022	
Objetivo específico 3: Analizar cómo las barreras laborales respecto a la contratación de una mínima cantidad de personas con discapacidad vulneraran sus derechos en Lima 2022.	
Autores:	Calderón Cochachin, Jessica Hilda
Fecha:	18 de octubre del 2022

Fuente Documental	Autor Institucional: Tribunal Constitucional Título: Resolución del TC N° 01234- 2008 Año: 2009 Fuente Url o Doi: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01234-2008-AC%20Resolucion.pdf	
CONTENIDO	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
<p>“7. Que, sin perjuicio de lo anterior, este Tribunal ve necesario precisar que la discapacidad puede ser natural como sobrevenida y en ningún caso es posible discriminar en relación al modo en el que se produjo la discapacidad, de tal suerte que resultan fuera de lugar los argumentos de la Municipalidad que pretenden descalificar al demandante señalando que la discapacidad de éste se habría producido como resultado de su propia negligencia”.</p>	<p>El tribunal constitución señala de manera específica que la discapacidad de las personas puede ser natural y sobrevenida y que, su protección y/o tutela constitucional no distingue ninguna de las formas, ya que, se garantiza la discapacidad en sí y no como esta se dio, por más que dicha discapacidad se haya dado por cuestiones de negligencia. De modo que, cual discriminación laboral y su despido sería una trasgresión constitucional.</p>	<p>En conclusión, el Tribunal Constitucional precisa que la discapacidad puede ser natural o sobrevenida, por lo que cualquier conducta discriminatoria de las empresas o instituciones públicas respecto a cómo se produjo la discapacidad y su justificación para el despido es totalmente inapropiado e inconstitucional, sin importar si la discapacidad fuese por negligencia o no, ya que al fin al cabo se trata de una discapacidad y por tanto protegido por la constitución.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUÑOZ CCURO FELIPA ELVIRA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desafíos de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Visual en lima 2022", cuyo autor es CALDERON COCHACHIN JESSICA HILDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 16 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MUÑOZ CCURO FELIPA ELVIRA DNI: 09353880 ORCID: 0000-0001-9572-1641	Firmado electrónicamente por: FMUNOZCC el 28- 11-2022 22:01:57

Código documento Trilce: TRI - 0442790