



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**DERECHO**

“EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE  
INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS  
EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO  
ENTRETENIMIENTO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTÍN EN EL  
AÑO 2015.”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORA:**

EST. DORIS MARIANELLA LÓPEZ CAMPOS

**ASESOR:**

Dra. GRETHEL SILVA HUAMANTUMBA

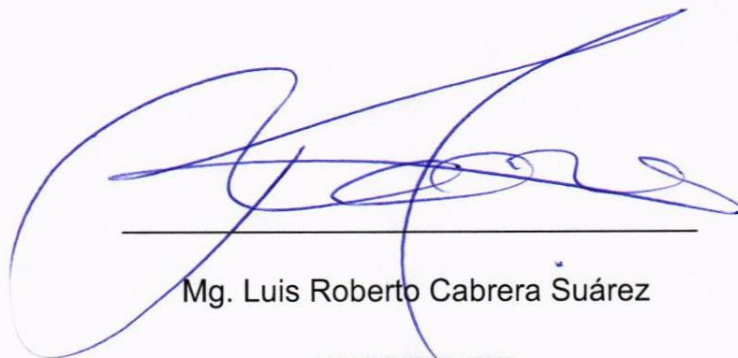
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

TARAPOTO – PERÚ

(2017)

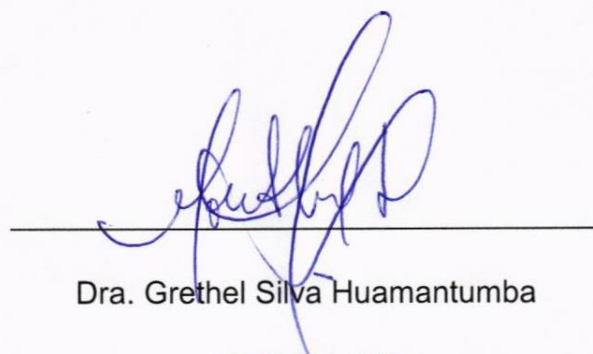
**PÁGINA DEL JURADO**



---

Mg. Luis Roberto Cabrera Suárez

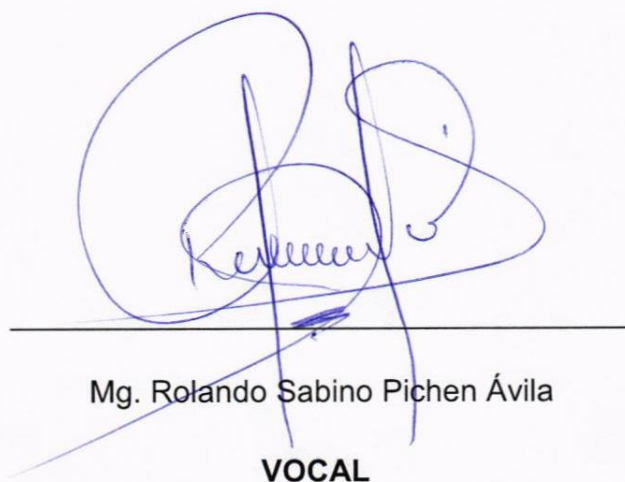
**PRESIDENTE**



---

Dra. Grethel Silva Huamantumba

**SECRETARIO**



---

Mg. Rolando Sabino Pichen Ávila

**VOCAL**

## DEDICATORIA

A mi familia, quienes por ellos, soy quien soy. A mis padres, Sonia y Rafael, por brindarme su apoyo, su comprensión, amor y su ayuda en los momentos más difíciles y por brindarme los recursos que necesité para formarme profesionalmente. A mis hermanos, Cristopher y Ángel, por estar siempre conmigo. A Waldir, por ser una parte muy importante de mi vida, por acompañarme siempre y sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme tener y disfrutar a mi familia y darme la oportunidad de cumplir todas mis metas.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo, **Doris Marianella López Campos**, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. N° 70760146, con la tesis titulada **“EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTÍN EN EL AÑO 2015.”**

**Declaro bajo juramento que:**

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir no ha sido publicada o presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, julio de 2017.



---

Doris Marianella López Campos  
D.N.I. N° 70760146

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a lo dispuesto en los reglamentos de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Derecho, se pone a vuestra consideración la presente Tesis titulada **“EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTÍN EN EL AÑO 2015”**. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación.

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	iv
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	14
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	19
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.....	28
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	66
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	66
1.6. HIPÓTESIS .....	67
1.6.1. Hipótesis Afirmativa: .....	67
1.6.2. Hipótesis Negativa: .....	67
1.7. OBJETIVOS .....	67
1.7.1. OBJETIVO GENERAL .....	67
1.7.2. OBJETIVO ESPECÍFICO .....	68
II. MÉTODO:.....	69
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: .....	69
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: .....	69
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA: .....	70
2.3.1. Población: .....	70
2.3.2. Muestra: .....	71
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	71
2.4.1. Técnicas e Instrumentos: .....	71
2.4.2. Validez de los Instrumentos de Investigación:.....	71
2.4.3. Confiabilidad:.....	71
2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS .....	72
2.6. ASPECTOS ÉTICOS: (No).....	72

III.	RESULTADOS:	73
3.1.	Nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo.....	73
3.2.	Principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, mediante una entrevista.....	83
IV.	DISCUSIÓN.....	93
V.	CONCLUSIONES:	102
VI.	RECOMENDACIONES: .....	104
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
	ANEXOS .....	108



## TABLAS

### **Nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) en el puesto de trabajo.**

Tabla N° 1: ¿Cómo se enteró del puesto de trabajo en la empresa?.....	73
Tabla N° 2: ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa?.....	74
Tabla N° 3: ¿Cuál es su situación laboral?.....	75
Tabla N° 4: ¿Cuál es su ocupación?.....	76
Tabla N° 5: ¿Usted está satisfecho con su trabajo, sus tareas y actividades que realiza?.....	77
Tabla N° 6: ¿La remuneración que usted recibe está directamente relacionada con su nivel de eficiencia?.....	78
Tabla N° 7: ¿Está de acuerdo con las exigencias del cargo que su empleador pone para que usted realice su tarea?.....	79
Tabla N° 8: ¿Usted tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa?.....	80
Tabla N° 9: ¿Cómo es su relación con los demás trabajadores?.....	81
Tabla N° 10 ¿Está de acuerdo con la igualdad y justicia de trato que recibe en la empresa?.....	82

### **Principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, mediante una entrevista.**

Tabla N° 11 ¿A qué actividad se dedica?.....	83
Tabla N° 12 ¿Cuántos años tiene en la empresa?.....	84
Tabla N° 13 ¿Con cuántos empleados cuenta la empresa?.....	85
Tabla N° 14 ¿Qué número de personas con discapacidad labora en su empresa?.....	86
Tabla N° 15 ¿Usted tiene conocimiento de la Ley General de las Personas Discapacitadas?.....	87
Tabla N° 16 ¿Qué puestos de trabajo de su empresa los podría ocupar una persona con discapacidad?.....	88
Tabla N° 17 ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo?.....	89

Tabla N° 18 ¿Estaría dispuesto a contratar a una persona con discapacidad en su empresa, si esta reuniera los requisitos que se demandan para un puesto de trabajo.....	90
Tabla N° 19 ¿Sabe usted de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas?.....	91
Tabla N° 20 ¿Conoce empresas que tengan contratadas personas con discapacidad?.....	92

## GRÁFICOS

### **Nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo.**

Gráfico N° 1: Conocimiento del puesto de trabajo en la empresa.....	73
Gráfico N° 2: Tiempo de servicio.....	74
Gráfico N° 3: Situación laboral.....	75
Gráfico N° 4: Ocupación.....	76
Gráfico N° 5: Satisfacción de trabajo.....	77
Gráfico N° 6: Proporcionalidad de la remuneración con el nivel de eficiencia.....	78
Gráfico N° 7: Conformidad de exigencia.....	79
Gráfico N° 8: Igualdad de oportunidades.....	80
Gráfico N° 9: Relación laboral.....	81
Gráfico N° 10: Igualdad y justicia de trato.....	82

### **Principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, mediante una entrevista.**

Gráfico N° 11: Ocupación.....	83
Gráfico N° 12: Años de servicio.....	84
Gráfico N° 13: Número de empleados.....	85
Gráfico N° 14: Número de empleados con discapacidad.....	86
Gráfico N° 15: Conocimiento sobre la ley de las personas con discapacidad.....	87
Gráfico N° 16: Puestos de trabajo.....	88
Gráfico N° 17: Limitaciones laborales.....	89
Gráfico N° 18: Disponibilidad de contratación.....	90
Gráfico N° 19: Obligatoriedad de contratación.....	91
Gráfico N° 20: Empresas que hayan contratado a personas con discapacidad....	92

## RESUMEN

La investigación titulada “Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015”, es cuestionable por las dificultades que experimentan para lograr acceder al mercado laboral, en consecuencia, nos preguntamos ¿Es eficaz la aplicación de las normas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015?, de modo que el objetivo es determinar el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015.

Apoyados en la técnica de la guía de observación de los criterios normativos para la incorporación de personas con discapacidad, nos permitió identificar las leyes para aplicar a favor de las personas discapacitadas, fortaleciendo con la encuesta a los trabajadores con discapacidad para evaluar la satisfacción en el puesto de trabajo y la entrevista que nos permitió identificar los argumentos del empleador para no contratar personas con discapacidad. Realizando un análisis de frecuencia y aplicación de instrumentos obtuvimos resultados que reflejan ineficacia en la aplicación de las leyes y sentimiento de inferioridad, sobreprotección y discriminación hacia las personas discapacitadas por parte la sociedad.

### Palabras claves

- Personas con discapacidad, reglas de incorporación, empresas del sector privado, rubro entretenimiento e inclusión social.

## ABSTRACT

The research entitled “Effectiveness in the application of the rules of incorporation of people with disabilities in private companies of the entertainment sector in of San Martin Province in 2015” is questionable because of the difficulties they experience in gaining access to working market. Consequently, we ask ourselves: *Is the application of the norms of incorporation of people with disabilities effective in private companies of the entertainment sector in San Martin Province in 2015?* So, the objective is to determine the level of efficiency in the application of the rules of incorporation of people with disabilities in private companies of the entertainment sector in of San Martin Province in 2015.

Based on the observation guide of the normative criteria for the incorporation of people with disabilities, we were able to identify the laws to be applied in favor of people with disabilities, strengthening with the survey of workers with disabilities to evaluate satisfaction in the workplace and the interview that allowed us to identify the employer’s arguments for not hiring people with disabilities. Carrying out an analysis of frequency and application of instruments, we obtained results that reflect inefficiency in the application of laws and feelings of inferiority, overprotection and discrimination towards people with disabilities by society.

### Key words

- People with disabilities, rules of incorporation, private companies, entertainment and social inclusion.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

**En Uruguay, el problema sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en la página de Al día, Machiarena (2012) nos señala que,** en un Estado democrático y garante debe tener como pilares básicos valores fundamentales como lo son la igualdad, la solidaridad, la equidad y la inclusión social. En su campo de acción, el Estado debería considerar como uno de sus objetivos esenciales garantizar que todas las personas tengan las mismas posibilidades y los recursos necesarios para poder desarrollar sus potencialidades y participar plenamente en todos los ámbitos de la vida. Esto implica reconocer las diferencias y demandas de todos los miembros de la sociedad, eliminando cualquier clase de barreras y prejuicios que condenen a la exclusión a los grupos más vulnerables. Entre esos grupos, uno de los que supone una mayor problemática social es el integrado por aquellas personas que padecen algún grado de deficiencia, discapacidad o diversidad funcional. Concretamente, en lo que refiere a las dificultades que experimentan para lograr acceder al mercado laboral. Aún más considerando que, para estas personas, la importancia de poder ingresar al mundo del trabajo es muchísimo mayor que para el resto de la población, pues en su caso el empleo es una vía privilegiada de participación social”.

**Machiarena (2012),** además manifiesta que, es necesaria la implementación de políticas de inclusión social, con el cometido de asegurar la justa equidad de oportunidades para todas las personas, atendiendo sus necesidades y capacidades especiales. La ley 18.651 establece tres formas de favorecer el ingreso al mercado laboral de discapacitados. La primera de ellas tiene que ver con el ámbito público, determinando una cuota de un 4% de personas con discapacidad para llenar las vacantes de empleos públicos. Disposición que no se está

implementando, La propia ley dictamina sanciones para directores de entes públicos, ministerios, etcétera, que no respeten esa cuota del 4%, pero el cumplimiento cabal de esa norma también brilla por su ausencia. La segunda forma es la que tiene que ver con el ámbito de la actividad privada, estableciéndose que las empresas que contraten a discapacitados van a ser beneficiadas con descuentos en los aportes patronales. Medida provechosa para ambas partes, pero cuyas mayores falencias surgen de la descoordinación que suele darse entre la CNHD (Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado), en donde tiene que existir una bolsa de trabajo de discapacitados que buscan trabajo, y la Dirección Nacional de Empleo que es donde se registran los empleadores para tomar a estas personas. La tercera forma de inclusión laboral que menciona la ley refiere a los emprendimientos de quienes quieren establecerse como autónomos, a los que se les dará prioridad. Dentro de esta clasificación sería muy positivo poner énfasis en el empleo protegido, el cual se desempeñaría en Centros Especiales de empleo, tales como los que existen en países desarrollados y que han sido concebidos con el objetivo de favorecer la inclusión de este tipo de trabajadores. Las disposiciones legales están, pero es mucho lo que resta por hacerse.

**En España, la problemática sobre la incorporación al sistema laboral a personas con discapacidad, se cita a Piñar et al (2015),** quienes reflejan una realidad problemática haciendo mención que, el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en España, durante los últimos años sufren una severa crisis que ha traído consigo la destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo y, por ende, un aumento considerable de la tasa de desempleo en nuestro país. El paro, aunque ha afectado a todos los grupos de población, ha incidido especialmente en aquellos colectivos que, anteriormente a esta coyuntura, encontraban serias dificultades para acceder al mercado laboral. En este sentido, las personas que sufren alguna discapacidad se han encontrado tradicionalmente en una postura de perjuicio y no

han contado con oportunidades laborales efectivas, cuestiones que se han agravado con la crisis económica. Así pues, desde 2005 hasta 2013 una gran cantidad de personas con discapacidad demandantes de empleo se ha multiplicado por tres siendo los años 2009 y 2012 en el que ese aumento fue más notable.

**Piñar et all (2015)** “Además menciona que, casi dos de cada tres personas con discapacidad paradas que demandan empleo son parados de larga duración, circunstancia que ha ido agravándose en los últimos años, con un aumento de casi nueve puntos porcentuales en los últimos cuatro años. El hecho de ser parados de larga duración implica que a la situación de vulnerabilidad propiciada por tener una discapacidad y no tener trabajo, se le suma una dificultad creciente que impide el bienestar individual y el desarrollo profesional a partir de una depreciación de la capacitación profesional. Hay que añadir que, aunque el paro de larga duración ha aumentado para el conjunto de la población, no lo ha hecho de igual manera en todos los colectivos. Concretamente, según el Informe de Mercado de Trabajo del SEPE, en 2013 el paro de larga duración afectaba en más del 62% al total de personas paradas con discapacidad, mientras que, en el conjunto de la población, en esta situación se contabilizaba el 44,1%. Esto quiere decir que la búsqueda de un trabajo es más prolongada en el tiempo para una persona con discapacidad que para el saldo restante de la población, lo que incrementa la situación de desventaja de las personas con discapacidad en el ámbito laboral”.

**En Costa Rica, la problemática sobre la discapacidad y trabajo, citada por Rojas, M. (2005)**, “refiere que, para permanecer los altos niveles de desempleo entre la población de personas discapacitadas influyen muchas causas, parafrasea al Lic. Luis Fernando Astorga Gatjens, ex asesor del “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” en el tema de discapacidad, la principal, a su criterio, “es la subestimación que prevalece en el entorno socio-cultural costarricense”. “El sector



empleador, tanto público como privado, en su mayoría es reacio a la contratación de personas con discapacidad. En el caso del sector privado, es oportuno indicar que a pesar de que existen algunas normas en la Ley 7092 que regula el impuesto sobre la renta, que benefician - mediante exoneraciones- a las empresas contratantes de personas con discapacidad, la mayoría de las empresas no están utilizando esta normativa, lo hacen más por responsabilidad social”, aseguró el Lic. Astorga. Los prejuicios subestimados, perjudican a todos los entornos de la vida social, en el campo de las relaciones económicas y de producción, se hacen más notorios y dramáticos”.

Siguiendo con **Rojas, M. (2005)**, se cuestiona ¿Qué persona que brinda empleo y que tenga actitudes negativas a la discapacidad, este va a contratar a alguien con discapacidad? Para que se puedan concretar cambios es necesario brindar información y concientizar a empresarios y empresarias y a los responsables del “área de Recursos Humanos de las empresas” e instituciones. En primer lugar, la gran mayoría de estas personas luego de cursar la educación primaria y las que logran egresarse de la secundaria, se deben enfrentar a una sociedad que no abre espacios para su incorporación en la actividad productiva del país y como consecuencia, y en su mayoría no encuentran trabajo, por lo que se verán relegadas socialmente, debiendo mantenerse en su casa, con los consabidos problemas familiares que dicha situación acarrea, como son la dependencia absoluta y el aislamiento social, entre otros. Lamentablemente con frecuencia se confunde el término discapacidad con incapacidad. Otro elemento que incide en la poca demanda de trabajadores y trabajadoras que presentan alguna discapacidad, a criterio del Informe de la Defensoría, es la calidad de la oferta laboral. Aunque existen algunas personas con discapacidad, preparadas para tomar puestos de directivos, la mayoría de veces estas personas se deben de conforma con realizar las actividades inferiores a su real capacidad; ya que normalmente se les impide el acceso a muchas oportunidades en producción, por el contrario siempre apostamos a

personas con un perfil de trabajo muy bajo perfil de aptitud, por el simple hecho de ser “normales”, en una gestión desigual e injusta. Los anhelos profesionales de estas personas, se ven saturadas al no apoyarlas con las facilidades de acceder a un puesto de trabajo, acudir a centros de capacitación y centros de estudios superiores, siendo el factor económico uno de los más relevantes.

**En el Perú, la posición de las personas con discapacidad para la inserción laboral, citado por el MTPE (2012),** menciona que se realizó y publicó la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, en adelante ENCARTE, que fue aplicada a la muestra de empresas de “La Encuesta Nacional de Variación Mensual del empleo” (ENVME) en junio del 2012. El ENCARTE brinda información acerca de las empresas que contratan o no personas con discapacidad y la posibilidad de las que no contratan, de hacerlo en un futuro próximo. Los resultados obtenidos de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional en el año 2012, señalan que un 14,8% de las empresas si contratan personas con discapacidad y el 13,5% no contratan, pero si contratarían en un futuro próximo; mientras que el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Esto evidencia que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad o que están dispuestas a hacerlo por razones sociales, productividad y otros. Una de las principales razones de contratación a personas con discapacidad por las empresas, es la responsabilidad social (42%), productividad (17%) y razones económicas (4%). Mientras que, entre las primordiales razones de no contratación de las personas que sufren alguna discapacidad nos enfrentamos: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de las empresas a la discapacidad de estas personas; el lugar ofertado no se acomoda para personas con alguna discapacidad; pese a las convocatorias, las personas discapacitadas no se presentan o según los empleadores no cumplen con el perfil adecuado al puesto de trabajo.

**En la Provincia de San Martín, la inserción laboral para las personas con discapacidad**, en mi opinión, es que estas personas se enfrentan a diversas barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación en la sociedad, uno de los principales problemas que encontramos es el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, quienes se encuentran inactivas en el mercado laboral, debido a razones políticas, sociales y psicológicas, ya que la sociedad es la principal causante de discriminación hacia estas personas vulnerando sus derechos fundamentales, siendo las cortantes a las oportunidades de superación que estas personas con discapacidad se merecen. Hay que añadir, que a pesar de que las normas existen, no son aplicadas a favor de estas por el simple hecho de que la sociedad tiene una mentalidad errónea al pensar que no mostrarán un buen rendimiento en un puesto de trabajo. Pese a ello, existen personas con discapacidad, que velan por sí mismos y son un ejemplo para la sociedad ya que estas vienen demostrando su desenvolvimiento para no ser tratados como un objeto sino más bien como un ejemplo sin poner pretextos a la vida y a sus ganas de superación.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

A continuación, citaré algunas investigaciones relacionadas al problema de estudio.

**Como antecedente del estudio a nivel internacional se señala el trabajo de Montaña Dávila, C. (2013), con el título: “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad físicas en el Ecuador”, (Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito) Fuente: [repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf](http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf), donde concluye: (1) Para responder a la pregunta de ¿cómo y hasta qué punto la política pública en torno a la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador ha favorecido eficazmente la inserción laboral de personas con**

discapacidad física?, se utilizó el método cualitativo. El método cualitativo permitió evaluar las percepciones y opiniones que las personas sin y con discapacidad mantienen. La presente investigación fue realizada en una Institución Financiera del país, considerando que es una institución representativa del área económica del Ecuador que está en desarrollo. **(2)** En las entrevistas realizadas, los individuos sin discapacidad reportaron que las personas con discapacidad física se esfuerzan bastante y son autosuficientes en su trabajo. De igual manera, las personas con discapacidad física indicaron que tienen un desempeño igual que los individuos sin ninguna discapacidad. A pesar de tener un desempeño igual o mejor, reportado por ambos grupos, seis personas con discapacidad indicaron tener inconformidad por no obtener las mismas oportunidades. **(3)** Al vincular las entrevistas realizadas con la política pública, representada mediante la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, se concluye que el Artículo 45 – Derecho al Trabajo – no se cumple. El análisis del Art. 45 permite determinar una contradicción entre lo teórico y práctico. Por una parte, la ley estipula la igualdad de condiciones laborales; y por otra, los resultados de la presente investigación reportaron desigualdad de oportunidades y remuneración salarial entre las personas con y sin discapacidad. **(4)** En el presente estudio, uno de los temas secundarios reportados por las personas sin discapacidad consistió en la falta de información que se tiene sobre las personas con discapacidad. Es fundamental tener capacitaciones y procesos informativos continuos para mejorar la dinámica entre las personas con y sin discapacidad. **(5)** El Artículo 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador puede vincularse con el segundo fallo de la intervención del Estado, ya que su control limitado impide la capacitación de los empleados para cada organización. Se concluye que el Art. 54 no fue abordado correctamente, ya que el Estado no puede capacitar a todas las empresas de una sola forma. Lo correcto es que cada empresa desarrolle programas de capacitación de acuerdo al tipo de discapacidad y puesto de trabajo que ocupan los empleados.

Por otro lado, se señala la tesis de Garavito Escobar, D. (2014), con el título: “*La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*”, (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia) fuente: [bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf](http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf), donde concluye que: (1) En términos de la categoría inclusión laboral de PCD se pudo establecer que la PPND, aunque evidencia en sus contenidos de manera manifiesta relación con las estrategias denominadas como los CEE, la ley de cuotas y el TT, y de manera latente por el ECA, no posee unas directrices claras en términos de regulación que permitan su correcta implementación, puesta en práctica y seguimiento”. (2) “Al comparar los hallazgos del estudio con los de los antecedentes investigativos contemplados en términos de las estrategias para la inclusión laboral de las PCD, se puede establecer que en ambos existe una tendencia hacia las modalidades que propendan por la inclusión en el mercado laboral ordinario y que cuenten con una implementación mediante un marco legal, como en el caso de la *Ley de Cuotas* y del *ECA*”. (3) “Como subcategorías emergentes de la inclusión laboral de PCD, se evidencian otras estrategias relacionadas con beneficios económicos para el empleador, beneficios no económicos y beneficios para el trabajador, las cuales, aunque parecen tener unas directrices más claras para la obtención de los mismos, requieren de la respectiva reglamentación a través de políticas y decretos para fijar términos puntuales de aplicación”. (4) “Se puede establecer que la solución para promover la inclusión de las PCD en el mercado laboral colombiano, está en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales, donde el conocimiento aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilicen el logro de objetivos sociales, lo cual en palabras de ORDOÑEZ – MATAMOROS (2013) consiste en el concepto de política pública”. (5)

“Por último, se puede establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PCD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al estado, las PCD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros. De acuerdo con lo anterior surge el título asignado a esta investigación, puesto que la inclusión de las PCD en el mercado laboral colombiano, requiere de dicha acción conjunta.

**También, se cita la investigación de Rico, O. (2006), con el título: “Inserción de personas discapacitadas en el mercado laboral de conformidad con el ordenamiento jurídico venezolano”, (Tesis de maestría, Universidad de Zulia), donde concluye: “(1) Con relación a la identificación de los instrumentos jurídicos que promueven la inserción en el mercado laboral a personas discapacitadas en Venezuela, se expone como norma primaria a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la cual, desde su exposición de motivos, se prevé la garantía de la autonomía funcional de los seres humanos con discapacidad o necesidades especiales, consagrando, desde su preámbulo, la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, consagradas en el artículo 81”. “(2) Por otra parte, cita la Ley Para La Integración De Las Personas Incapacitadas (1993), argumentando que esta ampara los derechos laborales de los discapacitados, con la observación que la ley los denomina “personas incapacitadas”, cuya actualización nominativa la hiciera la constitución vigente, garantizando el derecho al trabajo sin más limitaciones que las derivadas de la aptitud y capacitación. Asimismo, menciona que la Ley prevé que el Estado propiciará la integración de los discapacitados en el sistema laboral a través de fórmulas que garanticen la seguridad social de los mismos, con la**

obligación de las empresas para contratar al 2% de personas discapacitadas, cuando excedan de 50 trabajadores”. “(3) En relación con el examen a través del Derecho Comparado las experiencias de inserción de personas discapacitadas en el mercado laboral, se refiere que, en España, la legislación ampara desde la norma fundamental constitucional a la discapacidad, reconociendo la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. Igualmente, la Ley sobre Minusválidos (1982) reconociendo en la dignidad propia de los minusválidos el bien jurídico protegido”. “(4) Para la doctrina española, las medidas coercitivas de inserción al trabajo, se enmarcan dentro de las acciones positivas desigualitarias amparadas por la Constitución Española, dentro de la protección antidiscriminatoria que en ella garantiza. Por otra parte, dentro de los programas de apoyo a la creación de empresas, se contemplan ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo, cuyos objetivos principales son la proporción a los trabajadores minusválidos la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo”. (5) “En relación con la legislación de Argentina, existen programas de inserción laboral para personas discapacitadas, donde se promueve la inserción laboral en el sector privado, a través de otorgamientos de mayores incentivos a los empleadores para su contratación. Por otra parte, existen beneficios impositivos de jurisdicción nacional, con deducción de impuestos a las ganancias, exenciones en los aportes patronales, descuentos en contribuciones patronales para la contratación de grupos laborales protegidos, exenciones en contribuciones a la seguridad social, cuando las incorporaciones de personal discapacitado, se incrementen hasta ochenta personas”.

**A nivel nacional se señala el trabajo de investigación de Cortez, J. (2015), con el título: “Análisis de las principales medidas**

***implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad***” (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú), donde concluye que: **(1)** “La situación de las personas con discapacidad es compleja, pues pese a conformar uno de los grupos sociales más importantes, es también uno de los grupos sociales que sufre mayores dificultades para ejercer sus derechos y libertades fundamentales. El acceso al empleo no es la excepción, de ahí que solo algo más de 340,000 personas con discapacidad (de un universo de 600,000 en edad de trabajar) formen parte de la Población Económicamente Activa”. **(2)** Como segunda conclusión el autor señala que el trato que la sociedad brinda a las personas con discapacidad ha cambiado significativamente a lo largo de la historia, pudiéndose este agruparse alrededor de tres modelos: el primero de ellos es el de prescindencia, al amparo del cual la sociedad privó de sus derechos a las personas con discapacidad, incluso de su derecho a la vida, su pretexto era de que la discapacidad era un castigo divino. El segundo modelo es el rehabilitador, según el cual la discapacidad es un problema individual ocasionado por una condición de salud o un accidente, el cual debía de ser tratado a través de medidas curativas o rehabilitadoras que aproximen a las personas con discapacidad al estándar de ser llamados persona “normal”. Por último, el modelo social, según este modelo el autor concluye que, la discapacidad es una situación que surge cuando una persona con una deficiencia física, mental o cognitiva al momento de interactuar con el entorno que la rodea se ve impedida o limitada de ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad, por toparse con barreras impuestas por la propia sociedad. Re comendando el autor de que la sociedad en su conjunto y el Estado en particular tendrán la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para identificar y eliminar estas barreras y asegurar la igualdad de oportunidades entre sus ciudadanos”. **(3)** “El Estado peruano tiene la obligación de implementar una política pública destinada a eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad ejercer sus derechos



fundamentales en igualdad de condiciones. La fuente principal de esa obligación es la Constitución y la serie de mandatos que ella contiene, entre los que destacan: primero, la consagración de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado. Segundo, el reconocimiento del principio-derecho a la igualdad, no solo formal sino material. Bajo esta premisa, la atención del Estado peruano deberá estar puesta en asegurar la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos. Con este propósito, el Estado habrá de recurrir a implementar medidas de acción positiva y garantías como la accesibilidad universal y los ajustes razonables a favor de las personas con discapacidad. Tercero, la configuración del Estado peruano como un estado social, fórmula que implica sumar a los valores básicos del estado liberal un contenido material que asegure la protección social y el bienestar básico de todos los ciudadanos. Con este propósito, el Estado deberá tener una participación activa que posibilite la realización de los derechos sociales que permitan alcanzar la igualdad material y lograr los derechos de libertad. Cuarto, esta obligación deriva además de los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado peruano, los cuales forman parte del ordenamiento interno y ostentan jerarquía constitucional. Entre estos tratados internacionales destacan: el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), la Convención Para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para); la Convención Interamericana Sobre el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia; la Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia; y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. De este modo, somos de la opinión que existe sustento fáctico y jurídico suficiente para exigir al Estado peruano atender la situación de las personas con discapacidad, garantizándoles la igualdad de oportunidades a través de una política pública que tenga

a la dignidad de la persona como principal valor”. (4) “El diseño de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad debe considerar cuál es el tipo de empleo que se desea promover. Se hablará de un empleo abierto cuando se haga referencia al empleo al cual puede incorporarse cualquier persona, sin que su condición de persona con una deficiencia física, mental o sensorial le otorgue mayores beneficios que al resto de trabajadores. Y se hablará de un empleo protegido cuando se aluda al empleo que tiene por objeto ofrecer a las personas con una deficiencia física, mental o sensorial protección reforzada, brindándole un ambiente en el cual la productividad no es una meta, sino una condición”.

**Asimismo, se señala la investigación de Bergamino Varillas, J. (2013), con el título: “Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú” (Pontificia Universidad Católica del Perú), Fuente: tesis. Pucp.edu.pe, quien llega a la siguiente conclusión: (1) “La discapacidad es un concepto complejo que ha conocido una vasta evolución según los distintos contextos históricos en los cuales las sociedades humanas han afrontado sus dificultades. Conoció el modelo de la prescindencia en la época greco-romana; pasó al modelo médico, a inicios del Siglo XX, el cual aún se encuentra vigente; finalmente, a partir de los años sesenta, apareció el modelo social. Para la presente investigación se ha adoptado este último modelo, el cual define que no son las características fisiológicas las que generan una discapacidad, sino que son los obstáculos técnicos, socio-económicos, legales y culturales de la sociedad lo que impide que una persona con discapacidad pueda desarrollarse. Es por ello que se debe brindar las oportunidades que permitan un pleno desarrollo a las personas con discapacidad, siempre respetando y adaptando el entorno a sus diferencias. Un aspecto crucial para una cultura de este tipo es el mejoramiento de la empleabilidad de los discapacitados para permitirles acceder a oportunidades laborales y así mejorar su calidad de vida”. (2)**

“Ágora Perú es una organización de promoción y desarrollo cuyos objetivos implican brindar apoyo a la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con ceguera y/o baja visión en lo que se refiere a capacitación, intermediación, orientación laboral y apoyo a micro emprendimientos. Opera a nivel nacional desde el año 2006. Esta organización se encuentra supeditada a la Fundación ONCE para América Latina, FOAL, la cual, a su vez, proviene de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, ONCE. La presente investigación ha pretendido determinar si la capacitación que brinda Ágora Perú corresponde a los requerimientos de un conjunto de cinco empresas del sector masoterapia. El propósito ha sido establecer si, en efecto, la gestión organizacional de Ágora Perú ha mejorado la empleabilidad de sus beneficiarios”. **(3)** “Respecto al estudio de los centros de masoterapia donde laboran discapacitados visuales, las principales organizaciones formales que contratan personal invidente son Masajes en Braille, Blue Session, Centro de Masajes Ojitos Relax, Centro de Masajes Miraflores y Biomasajes. Estas cinco empresas operan en el mercado hace más de tres años y trabajan con un mínimo de diez personas invidentes cada una. La empresa más grande y considerada líder de mercado gracias a su trayectoria de ocho años y posicionamiento en el mercado es Masajes en Braille. Esta organización 145 cuenta con seis locales en todo Lima y trabaja con 34 masoterapeutas invidentes”. **(4)** Y como última conclusión el autor señala que “Las organizaciones que conformaron los casos de estudio trabajan con personal invidente desde su creación debido a que consideran que estas personas brindan un mejor servicio gracias al desarrollo de su sentido del tacto”, de esta manera, estas empresas adquieren un valor diferente que pueden ofrecer a sus clientes. Por tal razón, la relación que mantienen con sus trabajadores se asemeja a un trabajo con socios, pues reconocen que el personal es la pieza clave para su organización. En tal sentido, la principal estrategia remunerativa en estas organizaciones corresponde a un pago variable el cual equivale a un porcentaje del precio de venta por servicio”.

**A nivel local se señala la tesis de pregrado de Mafaldo Macedo, A. (2014), con el título “Consecuencias jurídicas que genera la discriminación laboral en las personas con habilidades diferentes en las instituciones públicas de la ciudad de Tarapoto, año 2013”, (Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto), donde concluye que: (1) “De la presente investigación se concluye que los efectos jurídicos que genera la discriminación laboral hacia las personas con habilidades diferentes generan un menoscabo hacia la dignidad y los derechos de la persona”. (2) De la investigación efectuada se señala que los casos de vulneración de derechos laborales hacia las personas con habilidades diferentes se hacen evidente cuando estos últimos realizan labores no acordes a su función esto es no respeto a su perfil profesional, así como el mal trato por parte de sus compañeros de trabajo y jefe inmediato a consecuencia de presentar una discapacidad física. (3) De la investigación efectuada se concluye que tanto en la entrevista (dirigida a trabajadores y a magistrados del Juzgado Civil y Mixto del distrito de Tarapoto), se evidenció actos que vulneran los derechos de las personas con habilidades diferentes; siendo el no respeto al perfil profesional del trabajador al realizar trabajos ajenos no adecuados a su perfil, así como un trato diferenciado por parte de sus compañeros y jefes inmediatos. (4) De la investigación se concluye que la labor que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo-San Martín, debería ser permanente y dar cumplimiento a lo estipulado por la norma correspondiente.**

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

**La Organización Mundial de la Salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad - ¿Qué es la Discapacidad?”.** Hace mención que La discapacidad es parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento. La

mayoría de los grupos familiares tienen algún integrante discapacitado, y muchas personas que no lo son asumen la responsabilidad de apoyar y cuidar a sus parientes y amigos con discapacidad. La discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia. En las últimas décadas, el movimiento de las personas con discapacidad, junto con numerosos investigadores de las ciencias sociales y de la salud, ha identificado la función de las barreras sociales y físicas presentes en la discapacidad. La transición que implicó pasar de una perspectiva individual y médica a una perspectiva estructural y social ha sido descrita como el viraje desde un «modelo médico» a un «modelo social», en el cual las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad más que por sus cuerpos.

**La Organización Mundial de la salud (2011).** Señala que el modelo médico y el modelo social a menudo se presentan como dicotómicos, pero la discapacidad debería verse como algo que no es ni puramente médico ni puramente social: las personas con discapacidad a menudo pueden experimentar problemas que derivan de su condición de salud. Se necesita un enfoque equilibrado que le dé el peso adecuado a los distintos aspectos de la discapacidad. La CIF, considerada el marco conceptual de este informe, entiende el funcionamiento y la discapacidad como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales). La promoción de un «modelo bio-psicosocial» representa un equilibrio viable entre los modelos médico y social. El término genérico «discapacidad» abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales).

Siguiendo con **La Organización Mundial de la Salud (2011)**. Menciona que en el preámbulo de la “Convención de las Personas con

Discapacidad” se reconoce que la discapacidad es un «concepto que evoluciona», pero también se distingue que «resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás». *“Si se define la discapacidad como una interacción, ello significa que la «discapacidad» no es un atributo de la persona. Se pueden lograr avances para mejorar la participación social abordando las barreras que impiden a las personas con discapacidad desenvolverse en su vida cotidiana”.*

**La Organización Mundial de la Salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad - Tipos de Discapacidad”.** Según la OMS las discapacidades se clasifican en: **a. Discapacidad cognitiva** (disminución de habilidades intelectuales): se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral. **b. Discapacidad física** (pérdida de movimiento corporal: esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones. **c. Discapacidad sensorial** (pérdida parcial o total de algunos de los sentidos): comprende a las personas con deficiencias visuales, a las personas sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. **d. Discapacidad psíquica**: las personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

**La Organización Mundial de la Salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad - La discapacidad y los derechos humanos”.** «La discapacidad es una cuestión de derechos humanos debido a las siguientes razones: ■ Las personas con discapacidad sufren de desigualdad; por ejemplo, cuando se les niega igualdad de acceso a la

atención de salud, empleo, educación o participación política a causa de su discapacidad. ■ Las personas con discapacidad están sujetas a que se viole su dignidad; por ejemplo, cuando son objeto de violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto a causa de su discapacidad. ■ A algunas personas con discapacidad se les niega la autonomía; por ejemplo, cuando se las somete a una esterilización involuntaria, cuando se las interna en instituciones contra su voluntad, o cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal a causa de su discapacidad. Hay una serie de documentos internacionales que ha resaltado que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, entre los cuales se incluyen el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993)».

**La Organización Mundial de la salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad”.** «Más de 40 países sancionaron leyes contra la discriminación por discapacidad en la década de 1990. La CDPD, la mayor y más reciente instancia de reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, enumera los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad. El objetivo de dicha convención es «promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente». La CDPD aplica el enfoque de derechos humanos a la discapacidad, con lo cual convierte los derechos humanos generales en específicos para las personas con discapacidad, y aclara la legislación internacional existente referente a la discapacidad. Incluso aunque un Estado no ratifique la CDPD, contribuye a interpretar otras convenciones sobre derechos humanos de las cuales dicho Estado forma parte».

**La Organización Mundial de la salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad”**, menciona «el artículo 3 de la Convención de las Personas con Discapacidad, “esboza los siguientes principios generales: **1.** el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; **2.** la no discriminación; **3.** la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; **4.** el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; **5.** la igualdad de oportunidades; **6.** la accesibilidad; **7.** la igualdad entre el hombre y la mujer; **8.** el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. Los Estados que ratificaron la CDPD tienen una gama de obligaciones generales. Entre otras cosas, se comprometen a lo siguiente: ■ sancionar leyes y demás medidas administrativas adecuadas en los casos en que sea necesario; ■ modificar o derogar leyes, costumbres o prácticas que directa o indirectamente generen discriminación; ■ incluir la discapacidad en todas las políticas y los programas pertinentes; ■ abstenerse de cometer todo acto o práctica que no esté en consonancia con la CDPD; ■ tomar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación de las personas con discapacidad por parte de cualquier persona, organización o empresa privada. Los Estados deberán consultar con las personas con discapacidad y sus respectivas organizaciones a la hora de crear leyes, políticas y programas para poner en práctica la CDPD. Dicha Convención también requiere que los entes públicos y privados efectúen los «ajustes razonables» del caso para contemplar la situación de las personas con discapacidad. Asimismo, se acompaña de un protocolo optativo que, en caso de ratificarse, prevé la existencia de un procedimiento para la presentación de quejas y consultas, que podrá operar dentro del comité que supervise el cumplimiento del tratado. La CDPD promueve la reforma legal sobre discapacidad, que involucra directamente a las personas con discapacidad y utiliza un marco basado en los derechos humanos.



Su mensaje esencial es que las personas con discapacidad no deben ser consideradas «objetos» que se deban manejar, sino «sujetos» que merecen idéntico respeto y goce de los derechos humanos”».

**La Organización Mundial de la salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad - Discapacidad y desarrollo”.** «La discapacidad es una cuestión de desarrollo, debido a que posee un vínculo bidireccional con la pobreza: la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza, y la pobreza puede aumentar el riesgo de discapacidad. Un creciente conjunto de datos empíricos de todo el mundo indica que es más probable que las personas con discapacidad y sus familias experimenten desventajas económicas y sociales que aquellas que no experimentan una discapacidad. El surgimiento de una discapacidad puede generar el empeoramiento del bienestar social y económico y la pobreza a través de una multitud de canales que incluyen la repercusión negativa sobre la educación, el empleo, las ganancias y el aumento de los gastos vinculados a la discapacidad. ■ Los niños con discapacidad tienen menos probabilidades de concurrir a la escuela, con lo cual tendrán oportunidades limitadas para la formación de capital humano, accederán a menos oportunidades laborales y tendrán una productividad inferior durante la etapa adulta. ■ Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas y en general ganan menos, incluso cuando logran obtener un empleo. Los resultados relativos al empleo y los ingresos parecen empeorar con la gravedad de la discapacidad. Es más difícil que las personas con discapacidad se beneficien del desarrollo y escapen de la pobreza debido a la discriminación en el empleo, el acceso limitado al transporte y la falta de acceso a los recursos para promover el autoempleo y las actividades de subsistencia. ■ Las personas con discapacidad pueden tener que afrontar costos adicionales derivados de su discapacidad, como los costos vinculados a la atención médica o los dispositivos asistenciales que necesiten, o la necesidad de contar con apoyo y asistencia personales, con lo cual a

menudo requieren de más recursos para lograr los mismos resultados que las personas que no poseen ninguna discapacidad. Es lo que Amartya Sen ha dado en llamar «minusvalía de conversión». Debido a que afrontan costos más elevados, las personas con discapacidad y sus hogares tienen mayores probabilidades de ser pobres que las personas que perciben ingresos similares, pero no tienen ninguna discapacidad.

- Los hogares que poseen un integrante con discapacidad tienen mayor probabilidad de experimentar dificultades materiales, que incluyen la inseguridad alimentaria, vivienda deficiente, falta de acceso al agua potable y saneamiento, y un acceso inadecuado a la atención de salud».

**Carrera, M. (2016), en la página Polemos**, en su artículo de opinión menciona que es invidente desde los catorce años a causa de la diabetes y estudiante de derecho en la Universidad Nacional de Trujillo, manifiesta que, al hablar del problema de la terminología discapacidad es siempre complejo. Señala que el tema de discapacidad está plagado de términos relativos o ambiguos que deberían ser abordados en pro de una discusión más integral y menos socavada de la discapacidad. El término continúa creciendo sin aún encontrar uno que le de toda la dignidad a las personas que con ellas se refieran, el detalle más evidente es la nomenclatura. Pocos sectores sociales han llevado más nombres que este: desde los más despectivos y discriminatorios como locos, idiotas, discapacitados, tontos, impedidos o incapacitados; hasta los más “políticamente correctos”; que por tratar de colocar a las personas con discapacidad en un lugar “especial”, por querer ponerle un nombre bonito, algunas personas, incluso autoridades o medios de comunicación, caen en el error de nombrarlos como personas en situación de discapacidad, con capacidades especiales o con necesidades especiales.

Siguiendo con **Carrera, M. (2016)**. Hace mención que, todas estas palabras son neutras, referidas a la discapacidad, que se van

contaminando y deviniendo en peyorativas, haciéndose necesarias la creación de nuevas expresiones lingüísticas más adecuadas que las anteriores. Se puede ver habitualmente que al dirigirse o mencionar a las personas con alguna discapacidad, a través de los distintos medios de comunicación, en redes sociales, en congresos y jornadas, e incluso por las propias personas con discapacidad y organizaciones representativas, se emplean términos que resultan discriminatorios, como por ejemplo: “personas con capacidades especiales”, el diccionario de la real academia española señala que el término capacidad viene del latín *capacitas*, *atis*, mismo que tiene varios significados entre los que destacan: “I. aptitud, talento, cualidad que dispone alguien para el buen ejercicio de algo; II. Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación. Por lo tanto, todas las personas cuentan con cualidades únicas y diferentes a otra, por lo que el término aludido califica a cualquier persona, tenga o no una discapacidad”. (Ma. Teresa Jiménez Rodríguez-Libre Acceso, A.C-noviembre 2007).

**Carrera, M. (2016), en la página Polemos,** «Además señala que, el concepto “especial”, al requerir de un promedio con el cual medirse, termina poniendo el acento en la carencia o diferencia antes que en la persona. Por ende, estas personas no presentan una capacidad especial como sería volar o atravesar las paredes, sino una “discapacidad” pudiendo ser diferente la forma en que se desenvuelven en el entorno familiar, social, económico o cultural. (Pantano, Liliana; “Personas con discapacidad...”). Menciona que, en nuestro país durante los años noventa, nuestras autoridades resaltaron el término: “personas con habilidades diferentes”. En un afán de querer suavizar el término o “resaltar” las virtudes o habilidades de las personas con discapacidad. A través de los años, este se ha difundido entre la ciudadanía, autoridades y medios de comunicación de todo el Perú, y lo han adoptado para referirse a las personas con algún tipo de discapacidad. La dificultad con el término “personas con habilidades

diferentes”, es que nos concibe como personas diferentes en sí mismas por presentar algún tipo de deficiencia, lo que implica una forma sutil de exclusión, cuando a lo que aspiramos es precisamente ser un ciudadano más del común; este término es erróneo porque no define la discapacidad, no está contemplado en los instrumentos internacionales, no se menciona en la constitución del Perú (al contrario está en contra del derecho a la igualdad ante la ley ART. 2 INC.2), ni en la ley general de las personas con discapacidad».

**Carrera, M. (2016) En la página de Polemos,** «Lo que es cierto es que el término “personas con habilidades diferentes” no es correcto, y tampoco lo son los vocablos: “personas con capacidades o necesidades especiales”, “minusválido”, e “inválidos”, que más bien suenan ofensivos y son discriminatorios para estas personas. Por muchos años, los representantes de organizaciones de personas con discapacidad y profesionales en el tema debatieron sobre cuál sería el término correcto para referirse a las personas con algún tipo de deficiencia por ejemplo podemos citar el convenio 159 de la organización internacional del trabajo (OIT) de 1983 que utilizó el concepto de “personas inválidas” asimismo el programa de acción mundial de las naciones unidas de los 80 se denominó programa de acción mundial para los impedidos. Además, en 1993 a través de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la ONU se estableció que el término correcto es “discapacidad” y no “minusvalía” igualmente en el 2008 se presentó la convención de las naciones unidas de los derechos de las personas con discapacidad, donde se puede leer en su título cual es el término que identifica a las personas con algún tipo de discapacidad. (RUIZ CABAÑAS J.Alva-EL TÉRMINO CORRECTO)».

Continuando con **Carrera, M. (2016)**. Señala que, sin lugar a dudas fue un debate extenso y evolutivo que logró establecer el término correcto de “personas con discapacidad”. Este término hace referencia a las

desventajas experimentadas por el individuo como consecuencia de las deficiencias en su interacción y adaptación del individuo a su entorno y el contexto social. (INC E del preámbulo y ART 1 párrafo II de la convención). “la discapacidad no es un atributo del ser persona humana. El término de “personas con discapacidad”, supone primeramente otorgarles un estatuto de persona, es decir de “sujetos de derecho”, y porque a lude primeramente al sujeto antes que a la discapacidad misma. Por otra parte, se refiere que se debe valorar las posibilidades del sujeto para decidir y hacer su presente y su futuro, sus vocaciones e intereses, más allá de las deficiencias que pueda presentar. La razón de esta nueva terminología es la aplicación de un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, en la que ésta sea la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social. (Pantano, Liliana; “Personas con discapacidad: hablemos sin eufemismos”, en: La Fuente, Córdoba, Año X, Nº 33, 2007).

**Carrera, M. (2016). En la página de Polemos,** «Asimismo, para él autor es importante señalar la ley general de las personas con discapacidad (ley 29973), que está vigente desde el 22 de diciembre de 2012, en esta ley se sustituyó el término de personas con habilidades diferentes por el de persona con discapacidad. Por lo tanto, en congruencia con el término establecido en el convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad y ahora, con la ley 29973; el término adecuado para referirse a las personas que tienen alguna Deficiencia es “Personas con discapacidad”. Entonces nos preguntamos ¿es importante realmente el cómo nos referimos a estas personas? Por supuesto que sí. El cambiar nuestro lenguaje al respecto es una pequeña muestra de interés, un ejemplo de respeto, un modo de generar empatía. Demostramos acogida al no adjetivar o etiquetar a las personas como “discapacitadas”, “incapacitadas”, “especiales”, “diferentes”, ETC, y que sabemos que tienen otras capacidades. Porque, de todas formas, cualquiera de nosotros, presentando o no una

deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, tenemos diversas capacidades. Entendamos que la discapacidad en realidad no radica en su totalidad en la persona que la posee, sino que está en las barreras simbólicas, sociales o físicas construidas, impuestas y mantenidas por nosotros mismos y nuestra sociedad. La discapacidad es un proceso que evoluciona, porque se refiere a los seres humanos, quienes son sujetos de derechos. Esta evolución se ha manifestado claramente en la definición hacia las personas que viven con algún tipo de deficiencia, que en la actualidad se presenta desde el enfoque social, no medicalista, ni asistencialista».

**En la página de Polemos.com, Carrera, M. (2016).** «Por ese motivo es fundamental lograr la uniformidad de términos en relación a las personas con discapacidad. Al modificar nuestro lenguaje también tenemos la opción de educar a otros; por ejemplo, si nos preguntan por qué decimos persona con discapacidad y no persona con habilidades diferentes. Al explicarlo estaremos ayudando a generar perspectivas adecuadas sobre que implica la discapacidad. Tanto en los medios de comunicación, al preparar y realizar un discurso, cuando se escribe, como cuando trabajamos con alguien con algún tipo de deficiencia, hay que asegurarse que se utiliza la terminología comúnmente aceptada y evitar los términos ofensivos. En nuestra sociedad todos deben intervenir: gobiernos, medios de comunicación, asociaciones, normativas, la sociedad en general, y deben hacer un esfuerzo por referirse a estas personas en forma correcta con el término personas con discapacidad. Es muy importante por ejemplo la labor de los medios de comunicación, comenzando por los medios de información social. Ellos deben dar ejemplo y servir de bandera, para que la sociedad poco a poco vaya adquiriendo el hábito y utilice el término persona con discapacidad».

**Saleh, L. (2004).** “Inclusión social discapacidad y políticas públicas - Inclusión desde la mirada internacional, hace mención que en el

contexto universal “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, «es la frase más importante de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Hoy, más de 50 años más tarde, aún existen millones de personas con discapacidad cuyos derechos humanos se encuentran seriamente limitados o totalmente negados. En estos años se han logrado considerables progresos, pero todavía queda un largo camino por recorrer. Las personas con discapacidad tienen el derecho de vivir en su comunidad, disfrutar de salud y bienestar, recibir una buena educación y tener la oportunidad de trabajar. En todas partes del mundo, y en todos los niveles sociales, existen personas con discapacidad. A pesar de que las cifras exactas puedan ser cuestionables debido a diferencias en las definiciones y estadísticas de cada nación, algo que sí está claro es la necesidad de actuar. Este requerimiento se ve incrementado con la pobreza y el subdesarrollo, así como con las guerras, conflictos y accidentes que llevan a la devastación y producen un enorme costo social, económico y emocional en las personas con discapacidad, sus familias y la comunidad en general».

**Saleh, L. (2004). “Inclusión social, discapacidad y políticas públicas - Inclusión desde la mirada internacional.** «La discapacidad, entendida en su contexto social, es mucho más que una mera condición: es una experiencia de diferencia. Sin embargo, frecuentemente, es también una experiencia de exclusión y de opresión. Los responsables de esta situación no son las personas con discapacidad, sino la indiferencia y falta de comprensión de la sociedad. La forma en que una comunidad trata a sus miembros con discapacidad es reflejo de su calidad y de los valores que realza. Las personas con discapacidad y sus organizaciones son un desafío para al resto de la sociedad, la cual debe determinar qué cambios son necesarios para promover una vida más justa y equitativa. Este documento intenta dar una visión general de estas tendencias, destacando la evolución

conceptual, la comprensión y reflexión de las sociedades y el impacto de éstas sobre la práctica y el desarrollo de servicios. Se presentarán importantes instrumentos internacionales que han marcado y orientado el desarrollo en esta área. Finalmente, se abordará el programa actual en el avance hacia la inclusión, la comprensión, el trabajo y el aprendizaje de la diversidad».

**Saleh, L. (2004). “Inclusión social, discapacidad y políticas públicas - Evolución de conceptos y prácticas.** «Básicamente, la historia de las personas con discapacidad es una historia de exclusión. En muchas sociedades, fueron: - Repudiadas debido a temores, ignorancia y superstición. - Degradadas a la pobreza extrema. - Explotadas o asignadas a funciones menores. - Vistas como un objeto, no sujeto de acción. Lo anterior condujo a: Políticas de protección, establecimiento de instituciones separadas de la vida comunitaria, abocadas a la subsistencia, aprendizaje y trabajo. Provisión de servicios predominantemente médicos, supervisados por personal médico, asistencia social ocasional, con énfasis en el diagnóstico, clasificación y rotulación de los individuos. La educación estaba ausente. Actitudes de cuidado de estilo caritativo, enfoques de asistencia aislados, las personas con discapacidad eran vistas como objetos de protección. Programas de rehabilitación a través de los cuales la gente comenzó a creer que estas personas podían mejorar y compensar sus discapacidades; las personas con discapacidad adquirieron mayor identidad de sujeto; la asistencia seguía brindándose en forma segregada. En los años sesenta, estas prácticas fueron objeto de un severo escrutinio y puestas en tela de juicio ya que segregaban a muchas personas y obstruían su desarrollo personal. Esto fue promovido por diversos factores sociales y educacionales como: a). La movilización de padres que exigían igualdad de derechos para sus hijos, tanto para vivir con sus familias como para optar a la educación, a una vida comunitaria normal y a prepararse para una vida activa en la sociedad. b). En estos cambios tuvieron impacto los movimientos pro



derechos civiles en Estados Unidos, de anti-institucionalización en Italia y de normalización, expuestos inicialmente en Suecia. Durante aquel período, la planificación y entrega de asistencia, así como la capacitación profesional, continuaban centradas principalmente en el individuo, es decir, existía un déficit que debía ser remediado. Se daba poca atención a la manera en que las instituciones y disposiciones sociales imponían obstáculos a las personas con discapacidad, por lo tanto, debían ser cambiadas».

**Saleh, L. (2004). “Inclusión social discapacidad y políticas públicas - Evolución de conceptos y prácticas.** Señala que, en los años setenta, este enfoque fue criticada por los defensores de la normalización e integración, ya que causaba el aislamiento y marginalización de las personas con discapacidad. La teoría de la normalización, en cambio, enfatizaba el derecho de las personas con discapacidad a vivir con su familia y en su entorno natural, y de ser preparados y apoyados para responder a los desafíos que podrían enfrentar en sus comunidades. Otra modificación importante ocurrió con el cambio en las estrategias de desarrollo, alejándose de los modelos verticales -donde los servicios frecuentemente se planificaban sin consultar a las personas afectadas-, hacia la comprensión de que si los sujetos en desarrollo (por ejemplo, personas con discapacidad y/o sus padres) no participaban activamente, el cambio era imposible. Se necesitaba una nueva estrategia.

**Saleh, L. (2004). “Inclusión social discapacidad y políticas públicas - Evolución de conceptos y prácticas.** Gradualmente, menciona, el modelo social de discapacidad se puso por delante enfatizando formas en que las políticas y legislación existentes fueran modificadas fundamentalmente para asegurar la eliminación de barreras físicas e institucionales que permitieran la plena e igualitaria participación de personas con discapacidad en la vida comunitaria. Se pudo observar el movimiento gradual hacia un modelo integrado de desarrollo, con la

intención de incluir el tema de la discapacidad en los programas de diferentes organismos, en vez de encararlo aisladamente. Del mismo modo, las personas con discapacidad cada vez estaban más conscientes de las limitaciones de las políticas y prácticas existentes. Quienes habían sido capacitados se encontraban con barreras en sus comunidades. El problema del acceso se tornó central.

**Saleh, L. (2004). “Inclusión social discapacidad y políticas públicas - Nuevos conceptos.** «Estas distintas tendencias comenzaron a tener impacto en la comunidad y, más particularmente, en aquellos directamente involucrados -las personas con discapacidad- quienes ya no se resignaban a ser meros objetos de políticas sociales y de educación. El ambiente de protesta que diseminaron en la comunidad, los dotó de la fuerza para exigir ser una voz influyente en las decisiones que la sociedad tomara respecto a ellos. No querían simpatía ni caridad; querían ser oídos y, sobre todo, ser incluidos. Las barreras que enfrentaban las personas con discapacidad, impugnaron la totalidad del concepto de discapacidad. El nuevo concepto colocó en perspectiva la dimensión ambiental/social de la discapacidad. **En la actualidad, la discapacidad es un tema de derechos humanos.** Los enfoques de bienestar social con énfasis en la provisión de asistencia para adaptarse a estructuras sociales normales fueron reemplazados por propuestas de derechos humanos, donde el foco está puesto en facultar a las personas con discapacidad y en la modificación del entorno. La discapacidad se ha llegado a entender como el resultado de la interacción entre los recursos y restricciones del individuo y aquellos del entorno. La discapacidad surge cuando las personas con capacidades diferentes se enfrentan a barreras de acceso, sean sociales, culturales, materiales o de acceso físico, que para los demás ciudadanos no presentan dificultad. De este modo, el nuevo concepto está indicando la estrecha conexión entre la limitación experimentada por los individuos con discapacidad, el diseño y la estructura del entorno, y la actitud del público en general. Por cierto, este es el mayor cambio logrado: desde

un modelo patológico de déficit infantil hacia el modelo social/ambiental».

**Saleh, L. (2004). “Inclusión social discapacidad y políticas públicas – Barreras a la participación e inclusión. «1. Actitudes sociales negativas. 2. Ausencia de políticas y legislaciones apropiadas. 3. Respuesta institucional a la provisión de asistencia. 4. Enfoque sectorial al trabajo en discapacidad • Falta de enfoques alternativos a la asistencia. 5. Falta de personal calificado. El modelo social de la discapacidad parte de la premisa que la inclusión significa la eliminación de barreras físicas, principalmente, sociales y en las actitudes de la sociedad en general».**

**Quinn, et al (2014) “Derechos Humanos y Discapacidad”,** manifiestan que: más de 600 millones de personas, o sea aproximadamente el 10 % de la población mundial, presenta una u otra forma de discapacidad. Más de las dos terceras partes de esas personas vive en países en desarrollo. Sólo el 2 % de los niños con discapacidad del mundo en desarrollo recibe algún tipo de educación o rehabilitación. En todo el mundo es directo y fuerte el vínculo que existe entre la discapacidad, por un lado, y la pobreza y la exclusión social, por el otro. En los dos últimos decenios se ha producido un extraordinario cambio de perspectiva, pues ya no es la caridad sino los derechos humanos el criterio que se aplica al analizar la discapacidad. En lo esencial, la perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos equivale a considerar sujetos y no objetos a las personas con discapacidad. Ello supone dejar de ver a estas personas como problemas y considerarlas poseedoras de derechos. Lo más importante es que significa situar los problemas fuera de la persona con discapacidad y abordar la manera en que en los diversos procesos económicos y sociales se tiene en cuenta o no, según sea el caso, la diferencia implícita en la discapacidad. De ahí que el debate sobre los

derechos de los discapacitados tenga que ver con el debate más amplio acerca del lugar que ocupa la diferencia en la sociedad.

**Quinn, et al (2014) “Derechos Humanos y Discapacidad” - Los derechos humanos como proyecto de «visibilidad» en el contexto de la discapacidad Los tiempos cambian.** Siguiendo con el autor menciona que, el movimiento en pro de los derechos de los discapacitados ha arraigado profundamente en muchos países del mundo, especialmente durante el último decenio. En muchos aspectos se trata de un «proyecto de visibilidad». Su mensaje principal del autor es recordarnos algo que no deberíamos olvidar: que las personas con discapacidad son seres humanos y por ende tienen los mismos derechos humanos que todos los demás y el derecho a disfrutarlos en el mismo grado. **a) Visibilidad y nueva evaluación de la diferencia que supone la discapacidad.** La perspectiva basada en los derechos humanos se propone destacar de forma positiva la diferencia que supone la discapacidad. En otros tiempos, la invisibilidad relativa o absoluta de los discapacitados llevó a una depreciación del sistema de libertades básicas cuando éstas se aplicaban a la diferencia de la discapacidad. Ahora debe aplicarse un criterio de derechos humanos para restaurar plenos derechos civiles, incluidos las debidas garantías procesales, a las personas con discapacidades; en otras palabras, todas las protecciones de la libertad privada (protección contra el abuso de poder) de que la mayoría de los otros miembros de la sociedad ya disfrutaban. Debe intentar eliminar las barreras que impiden el acceso de las personas con discapacidades al sistema de libertades públicas que los derechos humanos contribuyen a preservar y promover. Su objetivo es, pues, garantizar el reconocimiento de que las personas con discapacidades tienen un lugar por derecho propio en la corriente general de la vida y que el logro de la independencia y la participación en condiciones de auténtica igualdad no es sólo un objetivo deseable desde el punto de vista social, sino también un derecho. Aquí radica el vínculo entre el movimiento en favor de los derechos de los

discapacitados y el proyecto de visibilidad, siendo el fin trascendental conseguir para todas sociedades verdaderamente incluyentes. **b) Visibilidad y violaciones de los derechos humanos**, La siguiente cuestión es cómo caracterizar de la mejor forma posible las violaciones de los derechos humanos en el contexto de la discapacidad. Es posible y creíble centrarse en violaciones concretas, por ejemplo, del derecho al voto, del derecho a un juicio imparcial, del derecho a la educación o del derecho al trabajo, o los abusos físicos y sexuales en instituciones. Centrarse en las violaciones tiene sentido, especialmente cuando puede identificarse claramente al culpable y encontrarse una reparación efectiva. También puede tener sentido examinar las pautas de violaciones o abusos. Es posible, y a menudo muy útil, caracterizar violaciones particulares en relación con el problema global de la invisibilidad de las personas discapacitadas y la necesidad de recurrir a los derechos para contrarrestar ese legado. **c) La visibilidad y la igualdad en el disfrute de todos los derechos humanos**, Con demasiada frecuencia la invisibilidad ha significado que un derecho universal sencillamente no se aplique por igual (en caso de que llegue a aplicarse) a las personas con discapacidad. Por ejemplo, en el caso de la educación, las violaciones pueden tener tanto que ver con el derecho a una educación igual y efectiva que con el derecho a la educación en sí».

Siguiendo con **Quinn, et al (2014) “Derechos Humanos y Discapacidad”**. Señala que de mismo modo, en el caso de una orden de internamiento civil, la cuestión puede ser que los principios pertinentes en materia de garantías procesales no se apliquen por igual (mutatis mutandis) a las personas con enfermedad mental. Puede abogarse por la reforma de la legislación sobre discapacidad mental afirmando que se necesita para el restablecimiento de la igualdad de derechos y la protección por igual del estado de derecho. La respuesta a la invisibilidad es insistir en la igual aplicación de todos los derechos humanos a las personas con discapacidades. Esto se refiere el autor a

la necesidad de restaurar la paridad para las personas discapacitadas en lo que se refiere a la libertad privada (protección contra el abuso de poder) y la libertad pública (dar a las personas poder sobre su propia vida). También explica en gran medida por qué el «modelo de igualdad de oportunidades» ha sido el modelo de derechos dominante en el contexto de la discapacidad durante los últimos 20 años, especialmente desde la adopción de las “Normas Uniformes de las Naciones Unidas” sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en 1993.

**Quinn, et al (2014) “Derechos Humanos y Discapacidad”.** También, hace un paréntesis mencionando “Las Normas Uniformes” definen como sigue la noción de la igualdad de derechos: *“El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación”.* Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales. Señala, el modelo de la «igualdad de derechos» se apoya en la premisa de que las personas con discapacidades comparten todos los derechos humanos (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales) con los demás. Si bien se centra en la necesidad de elevar los niveles de libertad pública, también tiene mucho que decir acerca de la libertad privada y un apoyo social apropiado.

**Quinn, et al (2014) “Derechos Humanos y Discapacidad”**, «Hace hincapié en el lugar debido: en la capacidad y la voluntad de las personas discapacitadas de llevar una vida independiente y desempeñar un papel activo y productivo en su comunidad política.

Nuestra conclusión es que la respuesta a la invisibilidad debe ser la insistencia en la igual aplicación de todos los derechos humanos a las personas con discapacidad. Los capítulos que siguen tienen por objeto explicar la forma en que el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas puede ayudar a conseguir ese objetivo. El estudio en su conjunto es un proyecto de visibilidad en sí mismo, en la medida en que pretende conseguir que los derechos que están al alcance de todas las personas sean directamente pertinentes para las personas con discapacidades».

**Genteuil, S. (s.f.) “El Sector Privado y la Eficacia del Desarrollo”,** «define lo que es el sector privado constituye una etapa esencial, previa a todo acuerdo sobre las prácticas y sobre el rol que se le ha de asignar en las políticas de desarrollo. Sin embargo, hasta el momento las tentativas de establecer una definición oficial no han desembocado más que en un consenso bastante impreciso. Así pues, la definición de la OCDE, muy inclusiva, abarca “las sociedades privadas, las familias y las instituciones no mercantiles al servicio de las familias”, mientras que otros circunscriben el sector privado estrictamente al mundo empresarial y comercial. No obstante, el sentido que se le ha dado en realidad a este concepto es claro: se trata de inversores privados, a saber, las empresas con ánimo de lucro – y, adicionalmente, fundaciones privadas. Por ser asociados privilegiados de larga data de las políticas oficiales de desarrollo, estos dos sectores parecen destinados a que su papel gane importancia en el futuro; constituyen lo que aquí entendemos por “sector privado”».

**Genteuil, S. (s.f.) “El Sector Privado y la Eficacia del Desarrollo”.** «Otra dificultad suplementaria yace en que las empresas reagrupan de por sí actores muy diversos, cuyos intereses, contribución e impacto en los procesos de desarrollo difieren considerablemente, abarcan desde grandes firmas multinacionales hasta micro-empresas, pasando por pequeñas y medianas empresas (pyme), cooperativas e incluso

estructuras de la economía informal, desde la perspectiva de la eficacia del desarrollo también es importante distinguir el papel de las empresas nacionales del papel de las multinacionales extranjeras, cuyos intereses pueden ser a veces incompatibles. **El Sector Privado es en Actor del Sistema de la Ayuda:** La inclusión creciente del sector privado es una de las fuertes tendencias que afecta a las políticas de desarrollo. Su impacto es aún mayor cuando nos encontramos las empresas a prácticamente todos los niveles del sistema de la ayuda, cuya contribución va desde ser fuente de financiación al desarrollo hasta beneficiario de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), pasando por la responsabilidad de la gestión de proyectos en el marco de colaboraciones público-privadas. La iniciativa “Ayuda para el Comercio” (Aid for Trade) establecida por la OMC en 2005 dio lugar a la prioridad que se le otorgaría al comercio en las estrategias de desarrollo, de la cual somos testigos hoy en día. Ésta cubre la ayuda que permite financiar la asistencia técnica y la infraestructura vinculada a los intercambios y la consolidación de las capacidades productivas; y representa en torno a una quinta parte de la AOD total».

**Genteuil, S. (s.f.) “El Sector Privado y la Eficacia del Desarrollo”.** «Por otra parte, varias instituciones de ayuda, bilaterales y multilaterales, han afirmado su deseo de elevar las empresas al rango de asociados privilegiados en su estrategia de desarrollo. Así pues, en un comunicado oficial, una decena de agencias bilaterales se expresan en los siguientes términos: “Más que considerar al sector privado simplemente como un socio capitalista, optamos por reconocer el sector privado como un asociado igual en torno a cuestiones claves del desarrollo”. El Grupo de Trabajo sobre la Eficacia de la Ayuda de la OCDE mantiene una postura parecida y cuenta con la firma de una declaración conjunta con los representantes del sector privado».

**Página de Wikipedia (2017),** «Una empresa privada a una empresa comercial que es propiedad de inversores privados, no



gubernamentales, accionistas o propietarios (generalmente en conjunto, pero puede ser propiedad de una sola persona), y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía. Un sistema económico que: **1)** contiene un gran sector privado donde las empresas de gestión privada, son la columna vertebral de la economía, y **2)** el superávit comercial es controlada por los propietarios, que se conoce como el capitalismo. Esto contrasta con el socialismo, donde la industria es de propiedad del Estado o por toda la comunidad en común. El acto de toma de activos en el sector privado se conoce como privatización. El objetivo de la empresa privada se diferencia de otras instituciones, la principal diferencia es la empresa privada existe solamente para generar ganancias para los propietarios o accionistas. Para entrar a esa empresa hace falta ser socio o trabajador. Sus dueños pueden ser personas jurídicas y también personas físicas, lo opuesto es una empresa de capital abierto».

**Página Wikipedia (2017), - Características de la empresa privada: -**  
«Tienen libertad de acción del empresario en los métodos productivos, aunque sometido a ciertas limitaciones referentes a la naturaleza del producto, las condiciones laborales, el sistema de precios, etc. - Los bienes y servicios que producen están destinados a un mercado, la reacción del cual es un elemento de riesgo de la gestión de la empresa. - Las relaciones de la empresa con las demás se rigen en cierta forma, más o menos amplia, por la competencia. - Se rige por el sistema de pérdidas y ganancias y su finalidad principal es magnificar sus beneficios. - Pueden ser individuales o sociales, según que su titular sea un individuo, una persona física o persona jurídico colectiva o moral. - Si la empresa tiene algún problema, ya sea económico o legal, el Estado no está en la obligación de resolverlo».

Basados en las leyes, citamos al **COMPENDIO DE NORMAS SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PRIVADO (2015)**, «para

la inclusión laboral de las personas con discapacidad, si se hace un recuento de la legislación peruana para verificar el concepto de “Personas con discapacidad” y la inclusión laboral de estas mismas, podemos mencionar a los siguientes dispositivos:

**Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012).**

**Artículo 38° – “Finalidad de la Ley”,** «la presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica».

**Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012).**

**Artículo 2° “Definición de Persona con Discapacidad”,** «La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás».

**Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012).**

**Artículo 3° - “Derechos de la Persona con Discapacidad” 3.1** «La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación **3.2** Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú. (...)».

**Capítulo IV de la Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012) “TRABAJO Y EMPLEO” Artículo 45° “Derecho al Trabajo”, 45.1** «La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. **45.2** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones».

**Artículo 46° de la Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012) “Servicios de Empleo”, 46.1** «El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. **46.2** Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. **46.3** El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad».

**Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012). Artículo 47° “Medidas de Fomento del Empleo”, 47.1** «El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte

de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad. **47.2** Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas».

**Artículo 49° de la Ley general de la persona con discapacidad Ley N.º 29973 (2012) “Cuota de Empleo”, 49.1** «Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. **49.2** Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. **49.3** Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público. **49.4** La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso».

**Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad,** considerando: Que, el **artículo 1° de la Constitución Política del Perú** establece que «la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado»; asimismo, establece en su **artículo 7°** «que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad»; Que, de acuerdo a lo establecido en el **artículo 4 de la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE,** «los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención»; **Que, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad,** «se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica»; **Que, la Décima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973** faculta al Poder Ejecutivo a llevar a cabo la reglamentación de la citada Ley; Que, mediante **Decreto Supremo N° 027-2007-PCM,** «se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada Sector e institución pública de su contratación y acceso a cargos de dirección; la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de

discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad; Que, con el **Decreto Legislativo N° 1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad; Que, **el artículo 14 de la Ley N° 29973**, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad».

**Artículo 14° del “Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General” aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS**, señala que «las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales; Que, en tal sentido, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, atendiendo a la excepción contemplada en el artículo 14 de la Ley N° 29973 y contando previamente con la participación de representantes de los diferentes sectores del Gobierno Central así como con los aportes de organizaciones que representan personas con discapacidad, ha formulado el Reglamento de la Ley N° 29973, con la finalidad de lograr, en condiciones de igualdad, el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad, a través

de la promoción y protección de sus derechos; De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1098 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad».

**Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad Capítulo I Disposiciones Generales Artículo 1.-**

«Objeto La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica».

**Artículo 2° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad “Ámbito de Aplicación”,** «el presente Reglamento es de aplicación a las personas naturales y jurídicas de derecho público y privado comprendidas en los alcances de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Las normas previstas en el presente Reglamento se aplican a la luz de los principios establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo».

**Artículo 3° Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Definiciones Para la aplicación de la Ley y el presente Reglamento” se entenderán como definiciones las siguientes: 3.1 “Accesibilidad”:** «Asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación y a otros servicios e instalaciones

abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida. **3.2 “Ajustes Razonables”**: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. **3.3 “Dignidad”**: Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho fundamental del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia. **3.4 “Diseño Universal”**: Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan usar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. ... **3.7 “Formatos y medios accesibles”**: Mecanismos que garantizan la comunicación de la persona con discapacidad, dentro de los cuales se encuentran la lengua de señas, el sistema braille, la comunicación táctil, los Macrotipos, la visualización de texto, los dispositivos multimedia, el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizados, los medios aumentativos o alternativos de comunicación y otros modos. **3.8 “Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad”**: Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva. **3.9 “Igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad”**: Principio basado en el enfoque de género y la adopción de acciones positivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y las mujeres con discapacidad, proscribiendo cualquier acto, hecho o conducta discriminatoria por razón de sexo. **3.10 “Inclusión Social”**: Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio. (...)».



**Capítulo VII “Trabajo y Empleo”, Artículo 47° Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo”,** «Los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades, incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia».

**Artículo 48° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo”,** «el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo».

**Artículo 49° del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad “Seguimiento y monitoreo de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal” 49.1** «El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, a nivel nacional. **49.2** Las entidades del Estado, en sus distintos niveles de gobierno, que desarrollen programas de fomento al empleo temporal, informan

semestralmente a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo sobre el cumplimiento de dicha reserva presupuestal, así como de los puestos de trabajo generados para las personas con discapacidad».

**Artículo 50° del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Política de fomento del empleo de las personas con discapacidad”, «50.1** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad. **50.2** La finalidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos».

**Artículo 56° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado”, «56.1** Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad. **56.2** La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual. **56.3** El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la

cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador. **56.4** Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente: a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas. b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir: 1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa; 1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; 1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. **56.5** Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota».

**Artículo 57° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad”, «57.1** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece, mediante resolución ministerial, las normas técnicas para la aplicación de los ajustes razonables, que pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo y horarios en función de las necesidades del trabajador con discapacidad, a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso; asimismo, establece los

criterios para determinar si la realización de ajustes razonables constituye una carga económica excesiva».

**Capítulo X de la Certificación y el Registro, Artículo 67° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Certificación de la persona con discapacidad”, «67.1 Las personas con discapacidad o sus representantes legales, padres, tutores, curadores e interesados en obtener la certificación de la discapacidad, deben solicitarlo en los servicios de los hospitales que señala el artículo 76° de la Ley. 67.2 La evaluación, calificación y certificación de la discapacidad son gratuitas por única vez».**

**Página de CONADIS (s.f.),** «se hace referencia a la nota informativa, señalando que, el Ministerio de Salud publicó la nueva Norma Técnica de Salud – NTS N° 127-MINSA/2016/DGIESP, que agiliza el otorgamiento de los Certificados de Discapacidad en diversos establecimientos de salud públicos y privados. De esta manera, se amplían los lugares que otorgarán la certificación, como puestos de salud, centros médicos y hospitales del MINSA, de los Gobiernos Regionales y Locales, Sanidad de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, EsSalud, Instituto Nacional Penitenciario (INPE) y los establecimientos de salud de las clínicas privadas que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – REINPRESS-SALUD. Para ello, es necesario que los establecimientos cuenten con un médico certificador, que debe estar capacitado, registrado y acreditado por el MINSA para cumplir estrictamente con los procesos señalados en la NTS. La nueva norma establece que la entrega del Certificado de Discapacidad será inmediata, únicamente en los casos en los que la discapacidad sea evidente o congénita, es decir, cuando la capacidad funcional no cambiará a pesar del tratamiento. Adicionalmente, se implementará el Sistema de Información para el Registro y Base de Datos de los Certificados de Discapacidad, contando con un aplicativo que permitirá

el Registro en Línea, copia del Certificado e historia clínica del solicitante. Los Certificados de Discapacidad emitidos antes de la publicación de la mencionada norma son válidos para acreditar la condición de la persona con discapacidad».

**Artículo 68° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Reconocimiento de la discapacidad por la autoridad nacional”**, «La persona con discapacidad que cuenta con documentos emitidos en el extranjero que acrediten su condición de discapacidad, deberá presentarlos debidamente apostillado por la autoridad competente del país que los emitió, de acuerdo con lo establecido en el Convenio de la Apostilla. En caso contrario, los documentos deberán contar con las certificaciones de firmas efectuadas por el representante del Consulado del Perú correspondiente y por el área de certificaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores».

**Artículo 69° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Verificación de autenticidad del Certificado de Discapacidad”** «**69.1** La(s) entidad(es) ante la(s) que se realice un procedimiento de aprobación automática o evaluación previa, quedan obligadas a verificar de oficio o a pedido de parte la autenticidad de los certificados de discapacidad. **69.2** Las autoridades administrativas deben hacer de conocimiento de la autoridad competente la falsedad del Certificado de Discapacidad o de la información existente en la misma».

**Artículo 70° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Registro Nacional de la Persona con Discapacidad”** «**70.1** El CONADIS, a través del órgano de línea competente, es la entidad encargada de organizar y actualizar el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad y otros Registros. Desarrolla técnicas y procedimientos para un manejo eficaz e integrado de la información. **70.2** El CONADIS elabora lineamientos, brinda

asistencia técnica y capacitación a los Gobiernos Regionales y Locales para la implementación del Registro Regional y Local de la Persona con Discapacidad».

**Artículo 71° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Confidencialidad del Registro”,** «La información referida a la salud contenida en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad es de carácter confidencial; sólo se podrá usar la información innominada con fines estadísticos, científicos y técnicos debidamente acreditados».

**Artículo 72° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad”,** «Son requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, los siguientes documentos: **72.1** Requisitos para la inscripción de Personas Naturales: a) Solicitud de la persona con discapacidad o de representante legal, padres, curadores o tutores, dirigida al presidente del CONADIS. b) Exhibir el Documento Nacional de Identidad – DNI del solicitante y del representante legal, padres, curadores o tutores, y presentar copia simple de los mismos; los menores de edad que no cuenten con DNI deben presentar su partida de nacimiento. c) Exhibir el Certificado de Discapacidad original y presentar copia simple. d) Una fotografía reciente a color, en fondo blanco. **72.2** Requisitos para la Inscripción de Personas Jurídicas: a) Solicitud del representante de la persona jurídica, dirigida al Presidente del CONADIS. b) Exhibir la escritura pública de constitución de la persona jurídica y presentar copia simple. c) Exhibir Certificado de Vigencia de Poder y presentar copia simple. d) Exhibir Documento Nacional de Identidad – DNI del representante legal y presentar copia simple. El CONADIS implementa registros adicionales, de acuerdo a las disposiciones normativas, considerando las características e información que contengan los mismos. (...)».

**Disposiciones Complementarias Finales del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, Sexta.- “Criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado”, «El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, fija los criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado, la base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar las empresas obligadas por Ley. Séptima. - Adecuación de la normativa para la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, emite o modifica sus instrumentos normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral contemplada en el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley. »

**Página de SUNAFIL (2012)**, «el procedimiento de la Inspección del Trabajo que realiza esta entidad, es el mecanismo a través del cual el Estado Peruano asegura el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Para cumplir con estos objetivos implementa mecanismos de control a fin de velar por el total cumplimiento de obligaciones de los empleadores y para que los trabajadores conozcan sus derechos. El inicio y desarrollo de las actuaciones inspectivas se rigen por lo dispuesto en las normas especiales sobre inspección del trabajo, siendo aplicables las disposiciones del procedimiento administrativo general contenidas en el título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en todo aquello no regulado por la norma inspectiva laboral y siempre que no se desnaturalice la especialidad de los procesos inspectivos».

**Página de SUNAFIL (2012) - ¿Qué es una actuación inspectiva?** «La actuación inspectiva es la diligencia que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, y previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que se adopten las medidas inspectivas que procedan para garantizar el cumplimiento de estas.

**¿Cuál es el ámbito de actuación del procedimiento inspectivo?** La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables de dar cumplimiento a las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, ya sean personas naturales o jurídicas, aun cuando el empleador sea el Sector Público o de empresa pertenecientes al ámbito de actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada».

**Página de SUNAFIL (2012) ¿Qué verifica el inspector laboral?** «El incumplimiento de las disposiciones laborales y seguridad y salud en el trabajo vigentes al inicio, desarrollo y término de la relación laboral.

**¿Cuáles son las actuaciones de la inspección del Trabajo?** Las actuaciones inspectivas son de dos clases: **a.** Actuaciones de investigación o comprobatoria: mediante visitas de inspección a los centros o lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las declaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes en el Sector Público. **b.** Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico: Las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico se desarrollan mediante visita al centro de trabajo o en la forma que determine la autoridad inspectiva en cada caso. Independientemente de la modalidad de las actuaciones inspectivas, podrán proseguirse o completarse con la práctica de otras formas de actuación».



**Página de SUNAFIL (2012) - ¿Cómo se da inicio a las actuaciones inspectivas?** «a. Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la SUNAFIL, así como de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo. b. A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público. c. Por denuncia. d. Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. e. Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente. f. A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas. Es importante señalar que las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o varios inspectores de trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción».

**Página de SUNAFIL (2012) - ¿Cuáles son las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias?** «a. Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo: se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y extenderse el tiempo necesario. Podrá efectuarse más de una visita sucesiva. b. Comparecencia: exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. c. Comprobación de datos: verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público. La Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas sociolaborales materia de verificación.

Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación. Cualquiera sea la modalidad, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación mencionadas».

#### 1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es eficaz la aplicación de las normas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015?

#### 1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

**Justificación teórica:** El desarrollo de la presente investigación aporta al campo del conocimiento relacionado a los factores normativos y doctrinarios de la “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD LEY N° 29973, REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973, Constitución Política del Perú” y así también como tema de los Derechos Humanos.

**Implicancias práctico:** El estudio tiene una gran implicancia práctica por cuanto permite visionar el camino ideal de la aplicación de la ley y así contribuir al mejor desempeño para la aplicación de las reglas de incorporación en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín durante el periodo 2015.

**Justificación Metodológica:** La metodología empleada en la presente investigación se encuentra bajo los lineamientos de la guía de productos observables de la Universidad César Vallejo, sede Tarapoto.

**Relevancia social:** El presente trabajo de investigación tiene trascendencia social, a consecuencia de que va a permitir al investigador brindar información con respeto a la igualdad de oportunidades para todos, sin importar las condiciones físicas en que se

encuentre, aunque a lo largo de la historia no se hayan atendido estos temas.

## **1.6. HIPÓTESIS**

La aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015 es ineficaz en razón al sentimiento de inferioridad, de discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo.

### **1.6.1. Hipótesis Afirmativa:**

La aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015 si es eficaz en razón del sentimiento de inferioridad, de discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo.

### **1.6.2. Hipótesis Negativa:**

La de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015 no es eficaz en razón del sentimiento de inferioridad, de discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo.

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del

sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015.

### **1.7.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Identificar los criterios normativos para la incorporación de las personas con discapacidad, a través de una guía de observación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo, mediante una encuesta.
- Identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, mediante una entrevista.

## II. MÉTODO:

### 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

**Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M (2010)**, El trabajo de investigación se enmarca en un diseño no experimental de naturaleza transversal, porque para el desarrollo de la misma se basa en la observación inicial de una situación presentada en la realidad sin intervención del investigador, no siendo posible el manejo de la variable independiente. Asimismo, dado a que la observación se realizará por única vez a cada grupo poblacional, tendrá la característica de transversal por cuanto nuestra intención no culmina con la mera observación, sino que además pretende un análisis de los datos recolectados a raíz de la observación inicialmente realizada y corresponde a un año.

Consecuentemente nos encontramos frente a una investigación Descriptiva No Experimental de naturaleza transversal.

### 2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

En la presente investigación se identifica las siguientes variables:

Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín, en el año 2015.

- **Variable Independiente:** Personas con Discapacidad.
- **Variable Dependiente:** Empresas del Sector Privado.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Independiente:</b> Personas con Discapacidad.	“ <b>LEY N.º 29973</b> ”: «La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente	La presente investigación cuenta con dos variables que por su complejidad serán analizadas desde distintas dimensiones del problema, a su vez se establecerán indicadores que permitan detallar en forma pormenorizada los factores que influyen en la eficacia de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.	<b>Psicológicas:</b> Sobreprotección familiar y sentimiento de inferioridad.	-Análisis de la condición familiar del trabajador. -Resultados de evaluaciones psicológicas realizadas por SUNAFIL.	<b>ORDINAL:</b> Por cuanto mediremos la eficacia de la aplicación de normas legales, señalando un grado de eficacia como: ALTO, MEDIO O BAJO.
			<b>Legales:</b> Sanciones interpuestas a las empresas que no cumplan con la incorporación.	-Resoluciones de Inspección realizadas por SUNAFIL. Número de Sanciones ejecutadas.	
			<b>Sociales:</b> Actos de discriminación en contra de personas con discapacidad que limitan su desempeño en trabajos para los que están calificados.	-Nivel de adaptación de los trabajadores al centro de trabajo. -Nivel de fraternidad con sus compañeros de trabajo.	
<b>Dependiente:</b> Empresas del Sector Privado del Rubro de Entretenimiento, en la Provincia de San Martín	<b>Genteuil, S:</b> El sector privado es aquella parte de la economía que busca el ánimo de lucro en actividades y que no está controlado por el estado.		<b>Legales:</b> Criterios exigidos para la incorporación de personas que presentan discapacidad a la empresa.	-Evaluación de la norma de integración laboral de personas con discapacidad. -Número de trabajadores con discapacidad incorporados al sistema laboral por SUNAFIL.	

## 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

### 2.3.1. Población:

Para la presente investigación se tendrá en consideración a nuestro grupo poblacional que está compuesto por la población empresarial del sector privado del rubro entretenimiento, los que a la fecha hacen un número total de 76 empresas.

### **2.3.2. Muestra:**

En cuanto a la población señalada, es necesario definir una muestra y considerando el número poblacional, emplearemos el muestreo aplicando el 20% de la población (15 empresas del sector privado del rubro entretenimiento) como muestra de análisis.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **2.4.1. Técnicas e Instrumentos:**

- Guía de observación: aplicado a las normas relacionadas a las personas con discapacidad.
- Encuesta: Dirigido a los trabajadores (personas con discapacidad) de las empresas empleadoras.
- Entrevista: Dirigido a los empleadores de las empresas del sector privado del rubro entretenimiento, provincia de San Martín.

### **2.4.2. Validez de los Instrumentos de Investigación:**

Los instrumentos de la investigación son validados por cuatro profesionales especialistas en la materia:

- Dra. Grethel Silva Huamantumba. (Asesor metodológico)
- Dr. Rolando Sabino Pichén Ávila. (Asesor temático)
- Dr. Edwin Peláez Vega. (Abogado en Laboral)
- Dra. Linda Angulo Farge. (Abogado en Laboral)

### **2.4.3. Confiabilidad:**

Para la confiabilidad de los instrumentos de aplicación se hizo uso de la herramienta estadística denominada ALFA DE CRONBACH.

- **Confiabilidad de la entrevista realizada a los empleadores de las empresas del sector privado del rubro entretenimiento, provincia de San Martín.**

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,861	,864	10

- **Confiabilidad de la encuesta realizada a los trabajadores (personas con discapacidad) de las empresas empleadoras.**

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,861	,864	10

## 2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos serán procesados a través del paquete estadístico EPINFO.

## 2.6. ASPECTOS ÉTICOS: (No corresponde)



### III. RESULTADOS:

#### 3.1. Nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo.

##### Instrumento de tesis “Encuesta”

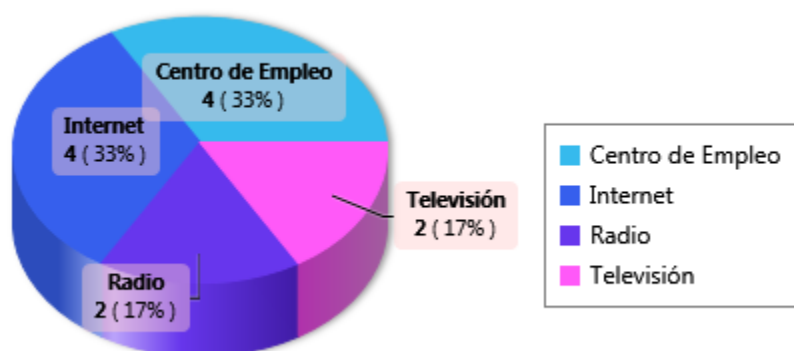
#### 1. ¿Cómo se enteró del puesto de trabajo en la empresa?

**TABLA N° 01**  
**Conocimiento sobre el puesto de trabajo**

Frecuencia		
P1	Frecuencia	Porcentaje
Centro de Empleo	4	33.33 %
Internet	4	33.33 %
Radio	2	16.67 %
Televisión	2	16.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**GRÁFICO N° 01**  
**Conocimiento sobre el puesto de trabajo**



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, se tiene, que, el 33% se enteró del puesto de trabajo en el mismo puesto de trabajo, asimismo, otro 33% manifiesta que tomó conocimiento mediante internet, mientras un 17% mediante la televisión, y el 17% restante mediante la radio.

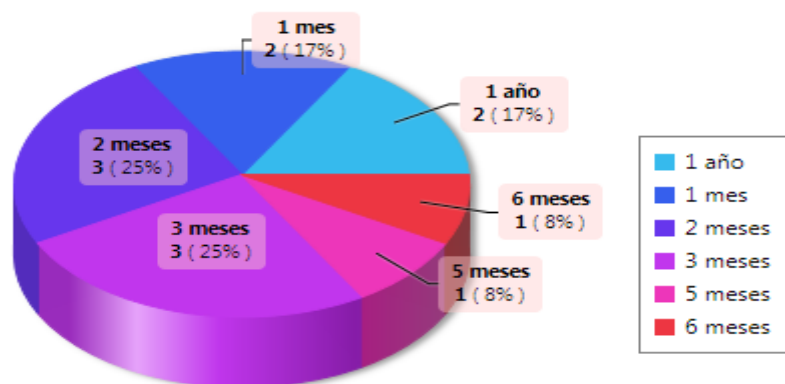
2. ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa?

**TABLA N° 02**  
**Tiempo de servicio**

Frecuencia		
P2	Frecuencia	Porcentaje
1 año	2	16.67 %
1 mes	2	16.67 %
2 meses	3	25.00 %
3 meses	3	25.00 %
5 meses	1	8.33 %
6 meses	1	8.33 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

**GRÁFICO N° 02**  
**Tiempo de servicio**



**Interpretación:** Del 100% de personas encuestadas, se tiene, que él solo el 17% tiene un año de servicios, por otro lado, el 08% viene laborando por un espacio de seis meses, asimismo, otro 08% presenta 05 meses de labor, mientras que el 25% que representan a solo 03 personas, vienen laborando por 03 meses, y otras 03 (25%) por dos meses, mientras el 17% restante está iniciando sus labores con un mes de servicios.

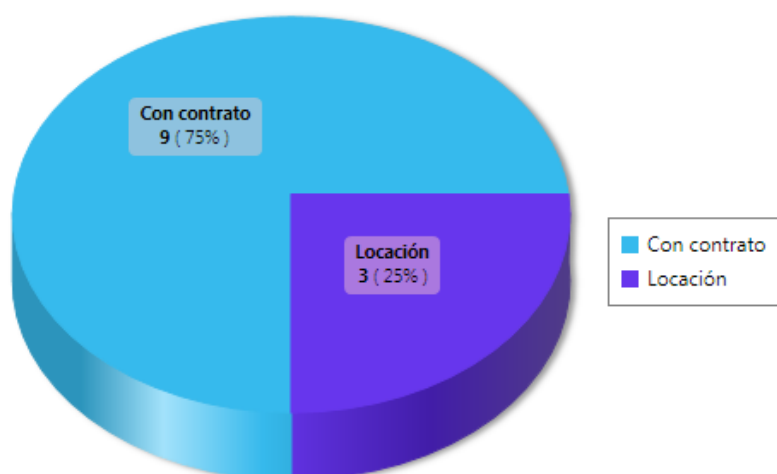
### 3. ¿Cuál es su situación laboral?

**TABLA N° 03**  
**Situación laboral**

Frecuencia		
P3	Frecuencia	Porcentaje
Con contrato	9	75.00 %
Locación	3	25.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**GRÁFICO N° 03**  
**Situación laboral**



**Interpretación:** De las 12 personas encuestadas, que representan el 100% de la muestra, se tiene, que el 9 (75%) de ellos, son contratados, mientras el 3 (25%) restante presenta una situación laboral, que se encuentra bajo la modalidad de contrato por locación de servicios.

#### 4. ¿Cuál es su ocupación?

TABLA N° 04

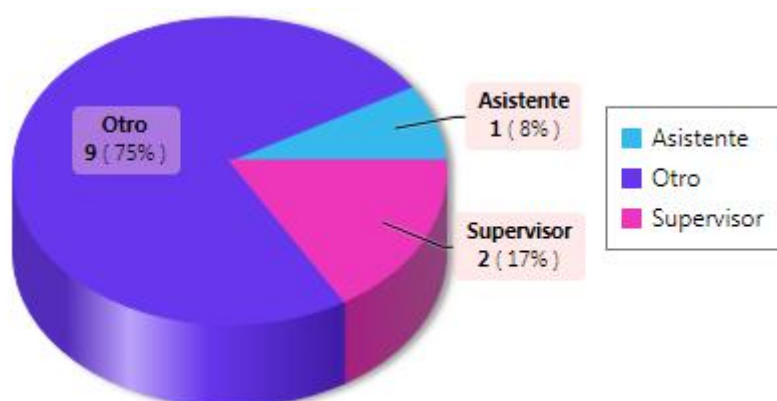
#### Ocupación

Frecuencia		
P4	Frecuencia	Porcentaje
Otro	9	75.00 %
Supervisor	2	16.67 %
Asistente	1	8.33 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 04

#### Ocupación



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, se tiene, que el 17% vienen realizando la labor de Asistentes, sin embargo, un 8% se encuentra como Asistente, y el 75% viene ocupando su tiempo en otras labores como: Auxiliar contable; personal que brinda atención al cliente; encargado de cámaras de vigilancia; compaginador de acabados; cajero; almacenero; supervisor de infraestructura; Técnico en Administración de empresas; y como personal contable.

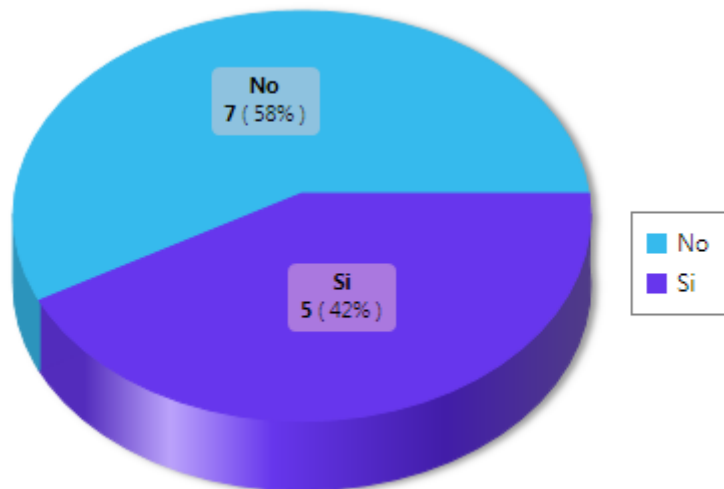
5. ¿Usted está satisfecho con su trabajo, sus tareas y actividad que realiza?

**TABLA N° 05**  
**Satisfacción de trabajo**

Frecuencia		
P5	Frecuencia	Porcentaje
No	7	58.33 %
Si	5	41.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 05**  
**Satisfacción de trabajo**



**Interpretación:** Del 100% de personas encuestadas, se tiene, que el 58% no se encuentra satisfecho con las labores que viene realizando; por las dificultades que presentan, sin embargo, el 42% restante, si se encuentra satisfecho con la labor que realizan.

6. ¿La remuneración que usted recibe está directamente relacionada con su nivel de eficiencia?

TABLA N° 06

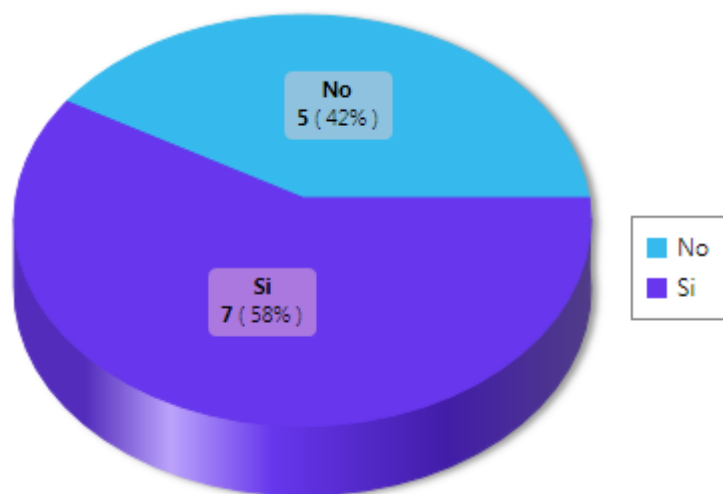
Proporcionalidad de la remuneración con el nivel de eficiencia

Frecuencia		
P6	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	58.33 %
No	5	41.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N° 06

Proporcionalidad de la remuneración con el nivel de eficiencia



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, se tiene que el 58% considera que la remuneración que recibe es proporcional a su nivel de eficiencia, mientras el 42% restante considera que no, porque sienten que merecen más, y que el sueldo que reciben no es lo suficiente para su subsistencia diaria, y consideran que de acuerdo a que sus rendimientos suban, deberían de ir aumentándoles el sueldo.

7. ¿Está de acuerdo con las exigencias del cargo que su empleador pone para que usted realice su tarea?

TABLA N° 07

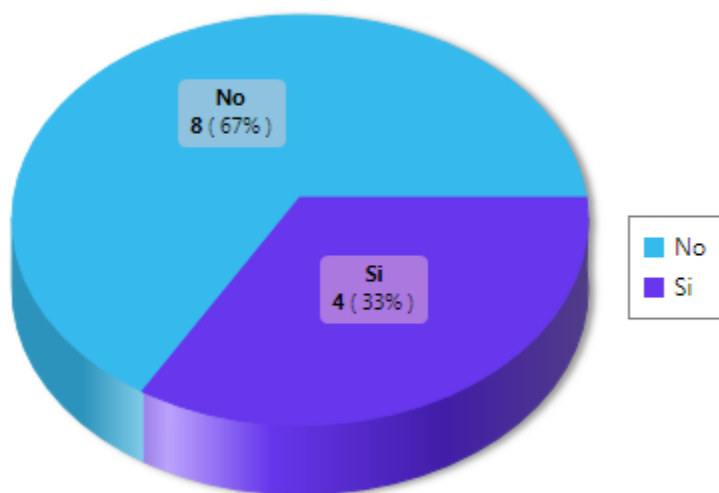
Conformidad de exigencia

Frecuencia		
P7	Frecuencia	Porcentaje
No	8	66.67 %
Si	4	33.33 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 07

Conformidad de exigencia



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, se tiene que el 67% no está de acuerdo con las exigencias que recibe en sus centros de trabajo, mientras el 33% restante, no tiene ningún problema, y si están de acuerdo.

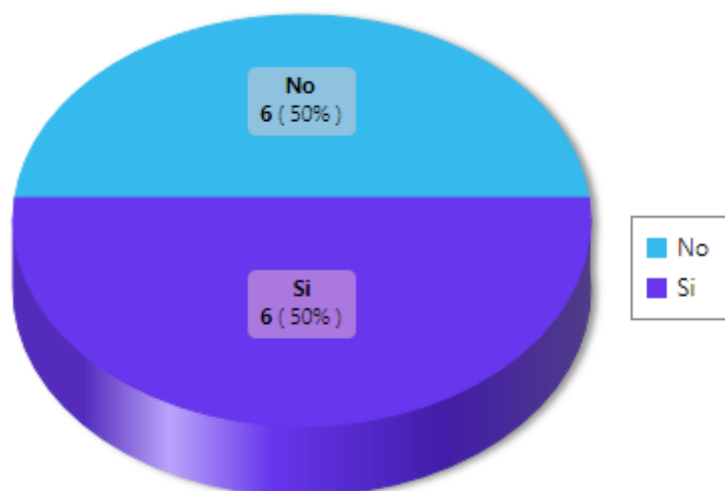
8. ¿Usted tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa?

**TABLA N° 08**  
**Igualdad de Oportunidades**

Frecuencia		
P8	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	50.00 %
No	6	50.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**GRÁFICO N° 08**  
**Igualdad de Oportunidades**



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, la mitad de ellos, que representan al 50% consideran que si tienen las mismas oportunidades laborales que las otras personas, mientras la otra mitad, que también hace el 50% considera que no; porque sienten que los hacen a un lado, por la discapacidad que presentan.



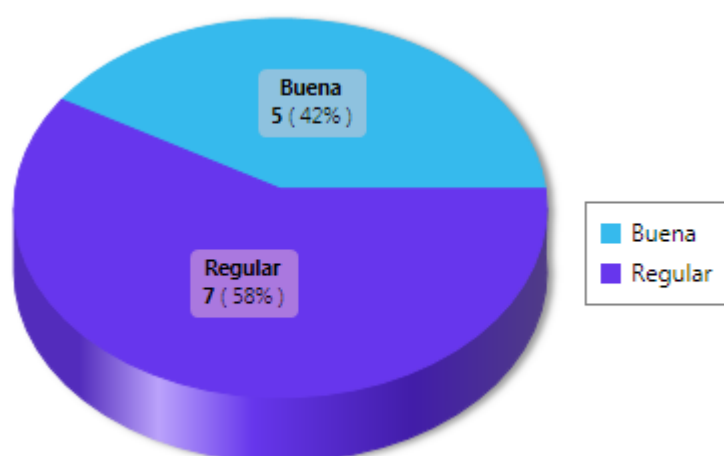
## 9. ¿Cómo es su relación con los demás trabajadores?

**TABLA N° 09**  
**Relación laboral**

Frecuencia		
P9	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	58.33 %
Buena	5	41.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**GRÁFICO N° 09**  
**Relación laboral**



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, se tiene que el 58% de ellas, califica como regular la relación que tiene con sus demás compañeros de trabajo, mientras el 42% restante, lo califica como Buena.

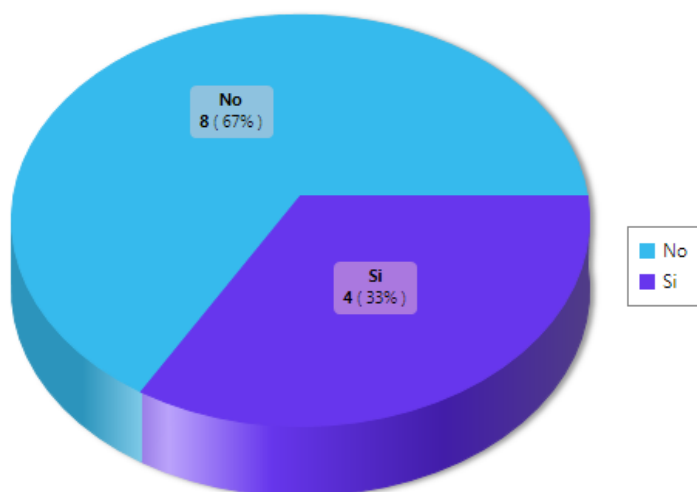
10. ¿Está de acuerdo con la igualdad y justicia de trato que recibe en la empresa?

**TABLA N° 10**  
**Igualdad y justicia de trato**

Frecuencia		
P10	Frecuencia	Porcentaje
No	8	66.67 %
Si	4	33.33 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**GRÁFICO N° 10**  
**Igualdad y justicia de trato**



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas, el 33% de ellas considera que existe igualdad y justicia de trato por parte de la empresa donde laboran, mientras el 67% restante, considera que no; porque se sienten discriminadas; y sienten que, porque son personas con discapacidad, son tratadas con indiferencia.

3.2. Principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, mediante una entrevista.

Instrumento de tesis “Entrevista”

1. ¿A qué actividad se dedica?

TABLA N° 11

Ocupación

Frecuencia		
P1	Frecuencia	Porcentaje
Otro	13	86.67 %
Turismo y Hotelería	2	13.33 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 11

Ocupación



**Interpretación:** Del 100% de empresas encuestadas, se tiene que el 13% de ellas, se dedican al Turismo y hotelería, y el 87% a otros rubros, como: discotecas; bar y entretenimiento; cines; recreos; sala de apuestas; deportes; y cabaret.

## 2. ¿Cuántos años tiene en la empresa?

TABLA N° 12

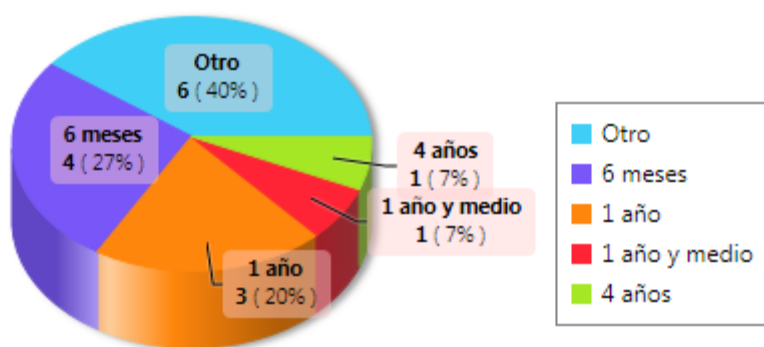
### Años de servicio

Frecuencia		
P2	Frecuencia	Porcentaje
Otro	6	40.00 %
6 meses	4	26.67 %
1 año	3	20.00 %
1 año y medio	1	6.67 %
4 años	1	6.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 12

### Años de servicio



**Interpretación:** Del 100% de empresas encuestadas, se tiene, que el 7% tiene cuatro años de servicios; otro 7% tiene un año y medio de servicios, otro 20% tiene un año de servicios, el 27% tiene 6 meses de servicios, y el 40% restante tiene más de cuatro años de servicios, como 6, 5, 7, y 10 años de servicios.

### 3. ¿Con cuántos empleados cuenta la empresa?

TABLA N° 13

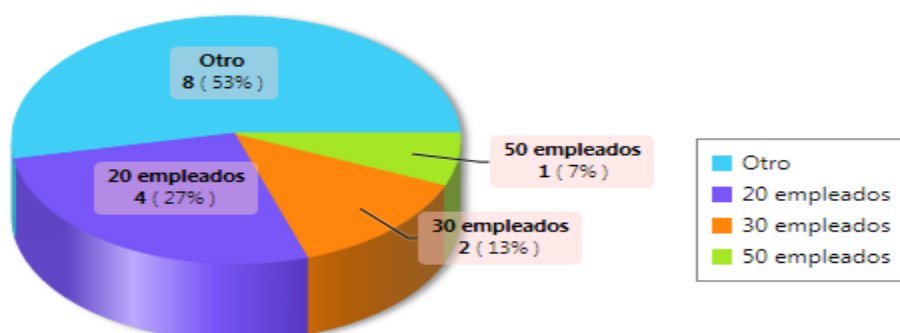
#### Número de empleados

Frecuencia		
P3	Frecuencia	Porcentaje
Otro	8	53.33 %
20 empleados	4	26.67 %
30 empleados	2	13.33 %
50 empleados	1	6.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 13

#### Número de empleados



**Interpretación:** Del 100% de empresas encuestadas, el 7% de ellos, tiene 50 personas contratadas, el 13% a 30 personas contratadas; el 27% a 20 personas contratadas y el 53% a más o menos personas contratadas.

4. ¿Qué número de personas con discapacidad labora en su empresa?

TABLA N° 14

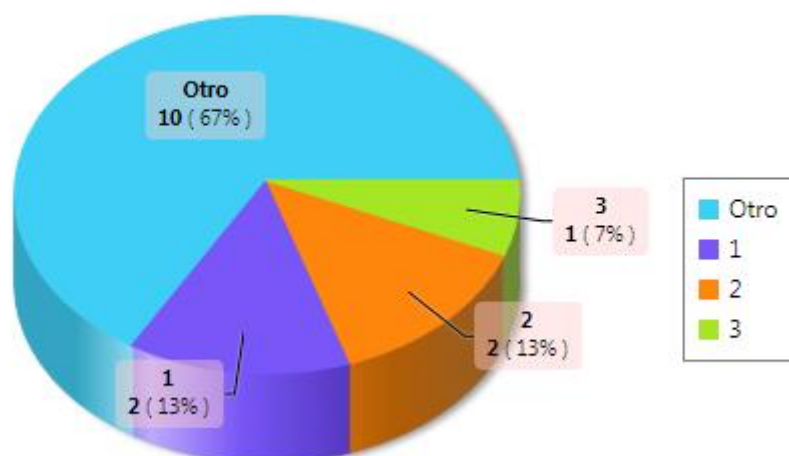
Número de empleados con discapacidad

Frecuencia		
P4	Frecuencia	Porcentaje
Otro	10	66.67 %
1	2	13.33 %
2	2	13.33 %
3	1	6.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 14

Número de empleados con discapacidad



**Interpretación:** Del 100% de las empresas encuestadas, el 7% tiene a 1 persona con discapacidad laborando para su empresa, el 13% tiene contratadas a dos personas con discapacidad; otro 13% tiene contratada a una persona con discapacidad; mientras el 67% restante, tiene o ninguno o más personas con discapacidad contratadas.

5. ¿Usted tiene conocimiento de la Ley General de las Personas Discapacitadas?

TABLA N° 15

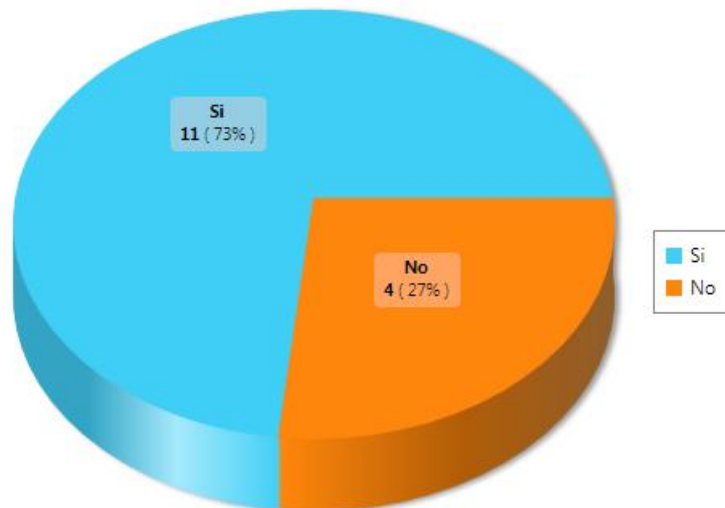
Conocimiento sobre la Ley de las Personas Discapacitadas

Frecuencia		
P5	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	73.33 %
No	4	26.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 15

Conocimiento sobre la Ley de las Personas Discapacitadas



**Interpretación:** Del 100% de las empresas contratadas, el 73% de ellas, si tiene conocimiento sobre la existencia de la Ley de las Personas con Discapacidad, mientras el 27% restante no tiene conocimiento.

6. ¿Qué puestos de trabajo de su empresa los podría ocupar una persona con discapacidad?

**TABLA N° 16**

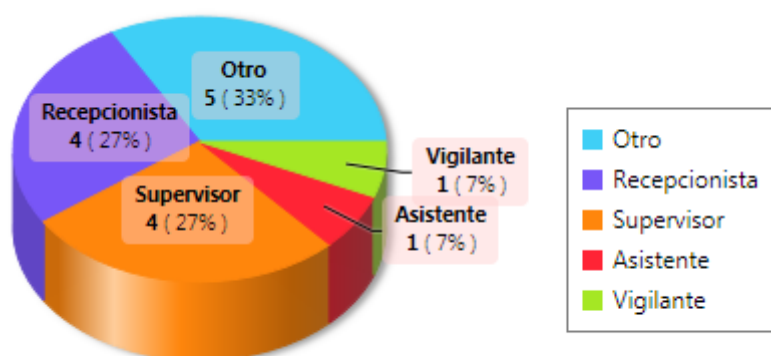
**Puestos de trabajo**

Frecuencia		
P6	Frecuencia	Porcentaje
Otro	5	33.33 %
Recepcionista	4	26.67 %
Supervisor	4	26.67 %
Asistente	1	6.67 %
Vigilante	1	6.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**GRÁFICO N° 16**

**Puestos de trabajo**



**Interpretación:** Del 100% de las empresas encuestadas, el 27% contestó, que el puesto de trabajo que podría ocupar una persona con discapacidad sería la de recepcionista; asimismo, otro 27% contestó la de supervisor; un 7% la de vigilante; otro 7% de asistente; y el 5% refirió otro, como almacenero o vendedor de tickets.



7. ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo?

TABLA N° 17

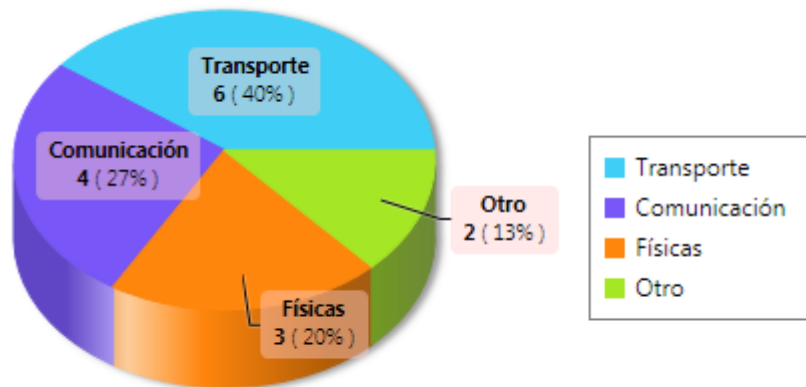
Limitaciones laborales

Frecuencia		
P7	Frecuencia	Porcentaje
Transporte	6	40.00 %
Comunicación	4	26.67 %
Físicas	3	20.00 %
Otro	2	13.33 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 17

Limitaciones laborales



**Interpretación:** Del 100% de las empresas encuestadas, el 40% refirió que las barreras que podría presentar una persona con discapacidad al momento de laborar, sería la del transporte; otro 27% refirió la comunicación; y otro 20% refirió que serían barreras físicas; y el 13% restante refirió otros.

8. ¿Estaría dispuesto a contratar a una persona con discapacidad en su empresa, si esta reuniera los requisitos que se demandan para un puesto de trabajo?

TABLA N° 18

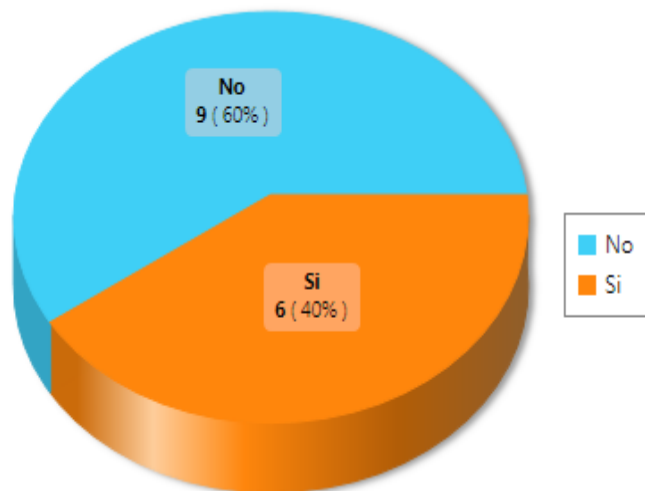
Disponibilidad de contratación

Frecuencia		
P8	Frecuencia	Porcentaje
No	9	60.00 %
Si	6	40.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 18

Disponibilidad de contratación



**Interpretación:** Del 100% de las personas encuestadas el 40% contestó que, si estarían dispuestos a contratar a personas con discapacidad, mientras el 60% restante refirió que no.

9. ¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas?

TABLA N° 19

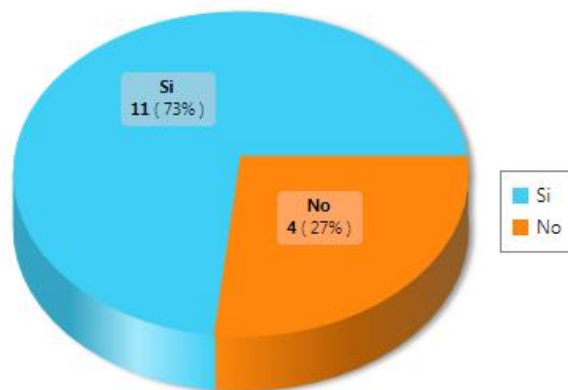
Obligatoriedad de contratación

Frecuencia		
P9	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	73.33 %
No	4	26.67 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 19

Obligatoriedad de contratación



**Interpretación:** Del 100% de empresas encuestadas, el 73% indicó que, si sabe de la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad, mientras el 27% refirió que no.

10. ¿Conoce empresas que tengan contratadas personas con discapacidad?

TABLA N° 20

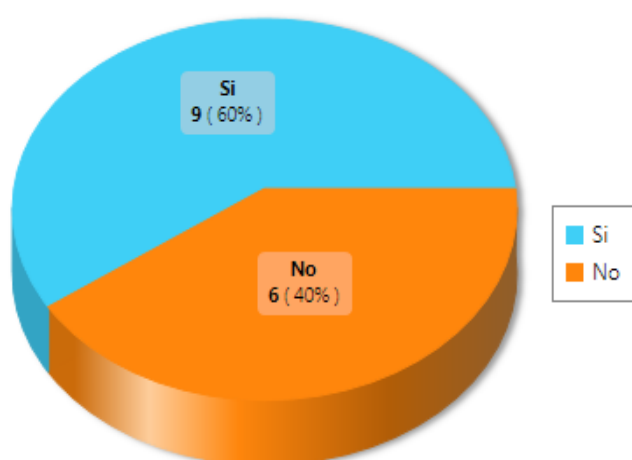
Empresas que hayan contratado a personas discapacitadas

Frecuencia		
P10	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	60.00 %
No	6	40.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 20

Empresas que hayan contratado a personas discapacitadas



**Interpretación:** Del 100% de las empresas encuestadas el 60% de ellas, refirió que, si conoce de empresas que tengan personas con discapacidad contratadas, como Nakamura, y el otro 40% restante, refirió que no.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al primer objetivo de identificar los criterios normativos para la incorporación de las personas con discapacidad, resulta necesario evidenciar el antecedente de Cortez, J. (2015), con el título “ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS IMPLEMENTADAS POR EL ESTADO PERUANO PARA PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” (Tesis de posgrado - Universidad Católica Del Perú), donde concluye que: **(1)** El Estado peruano tiene la obligación de implementar una política pública destinada a eliminar las barreras discapacitantes que impiden a las personas con discapacidad ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones. La fuente principal de esa obligación es la Constitución y la serie de mandatos que ella contiene, entre los que destacan: primero, la consagración de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado. Segundo, el reconocimiento del principio-derecho a la igualdad, no solo formal sino material. Bajo esta premisa, la atención del Estado peruano deberá estar puesta en asegurar la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos. Con este propósito, el Estado habrá de recurrir a implementar medidas de acción positiva y garantías como la accesibilidad universal y los ajustes razonables a favor de las personas con discapacidad. Tercero, la configuración del Estado peruano como un estado social, fórmula que implica sumar a los valores básicos del estado liberal un contenido material que asegure la protección social y el bienestar básico de todos los ciudadanos. Con este propósito, el Estado deberá tener una participación activa que posibilite la realización de los derechos sociales que permitan alcanzar la igualdad material y lograr los derechos de libertad. Cuarto, esta obligación deriva además de los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado peruano, los cuales forman parte del ordenamiento interno y ostentan jerarquía constitucional. Entre estos tratados internacionales destacan: el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos

Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), la Convención Para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para); la Convención Interamericana Sobre el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia; la Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia; y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. De este modo, somos de la opinión que existe sustento fáctico y jurídico suficiente para exigir al Estado peruano atender la situación de las personas con discapacidad, garantizándoles la igualdad de oportunidades a través de una política pública que tenga a la dignidad de la persona como principal valor. **(2)** El diseño de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad debe considerar cuál es el tipo de empleo que se desea promover. Se hablará de un empleo abierto cuando se haga referencia al empleo al cual puede incorporarse cualquier persona, sin que su condición de persona con una deficiencia física, mental o sensorial le otorgue mayores beneficios que al resto de trabajadores. Y se hablará de un empleo protegido cuando se aluda al empleo que tiene por objeto ofrecer a las personas con una deficiencia física, mental o sensorial protección reforzada, brindándole un ambiente en el cual la productividad no es una meta, sino una condición.

**Al señalar los criterios normativos para la incorporación de las personas con discapacidad, tal como refiere La Organización Mundial de la salud (2011) en su “informe mundial sobre la discapacidad - La discapacidad y los derechos humanos”, «La discapacidad es una cuestión de derechos humanos debido a las siguientes razones:** ■ Las personas con discapacidad sufren de desigualdad; por ejemplo, cuando se les niega igualdad de acceso a la atención de salud, empleo, educación o participación política a causa de su discapacidad. ■ Las personas con discapacidad están sujetas a que se viole su dignidad; por ejemplo, cuando son objeto de violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto a causa de su discapacidad. Hay una serie de documentos internacionales que ha resaltado que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, entre

los cuales se incluyen el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993). Más de 40 países sancionaron leyes contra la discriminación por discapacidad en la década de 1990. La CDPD, la mayor y más reciente instancia de reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, enumera los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad. El objetivo de dicha convención es «promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente».

**El instrumento aplicado en este caso es la “GUIA DE OBSERVACIÓN” de los Criterios Normativos para la Incorporación de Personas con Discapacidad**, nos basamos como parte general y fundamental *en i) “Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973”*, artículo 49°.1, seguido del artículo 81°: en el que se encuentran la descripción de las Sanciones en la que están: Infracciones Leves, Graves y Muy Graves, y también el artículo 82° y artículo 83°, *ii) “Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad D.S N° 002-2014 de fecha 08/04/2014* en su artículo 56° en la que están las Reglas para la incorporación de la cuota de empleo en el ámbito privado, y como último *punto iii) Resolución Ministerial N° 107 – 2015 – TR de fecha 13/05/2015* en la que se encuentran las “Normas Complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados, y siendo el encargado de ello el “Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (MTPE).

**En razón al segundo objetivo de evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo, resulta necesario señalar el antecedente de Montaña, C. (2013), con el título “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad físicas en el ecuador”, (Universidad**

San Francisco de Quito), donde concluye que: «(1) En las entrevistas realizadas, los individuos sin discapacidad reportaron que las personas con discapacidad física se esfuerzan bastante y son autosuficientes en su trabajo. De igual manera, las personas con discapacidad física indicaron que tienen un desempeño igual que los individuos sin ninguna discapacidad. A pesar de tener un desempeño igual o mejor, reportado por ambos grupos, seis personas con discapacidad indicaron tener inconformidad por no obtener las mismas oportunidades. (2) En el presente estudio, uno de los temas secundarios reportados por las personas sin discapacidad consistió en la falta de información que se tiene sobre las personas con discapacidad. Es fundamental tener capacitaciones y procesos informativos continuos para mejorar la dinámica entre las personas con y sin discapacidad».

**Al señalar la satisfacción de las de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo, tal como refiere Saleh, L. (2004), “Inclusión social discapacidad y políticas públicas”,** «En la actualidad, la discapacidad es un tema de derechos humanos, los enfoques de bienestar social con énfasis en la provisión de asistencia para adaptarse a estructuras sociales normales fueron reemplazados por propuestas de derechos humanos, donde el foco está puesto en facultar a las personas con discapacidad y en la modificación del entorno. La discapacidad se ha llegado a entender como el resultado de la interacción entre los recursos y restricciones del individuo y aquellos del entorno. La discapacidad surge cuando las personas con capacidades diferentes se enfrentan a barreras de acceso, sean sociales, culturales, materiales o de acceso físico, que para los demás ciudadanos no presentan dificultad. De este modo, el nuevo concepto está indicando la estrecha conexión entre la limitación experimentada por los individuos con discapacidad, el diseño y la estructura del entorno, y la actitud del público en general. Por cierto, este es el mayor cambio logrado: desde un modelo patológico de déficit infantil hacia el modelo social/ambiental. **Barreras a la participación e inclusión:**

- 1.** Actitudes sociales negativas.
- 2.** Ausencia de políticas y legislaciones apropiadas.
- 3.** Respuesta institucional a la provisión de asistencia.
- 4.**



Enfoque sectorial al trabajo en discapacidad • Falta de enfoques alternativos a la asistencia. 5. Falta de personal calificado. El modelo social de la discapacidad parte de la premisa que la inclusión significa la eliminación de barreras físicas, principalmente, sociales y en las actitudes de la sociedad en general».

**El instrumento aplicado en este caso es una “ENCUESTA” que se realizó para evaluar la satisfacción de las de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo,** se puede apreciar que de acuerdo a los 10 primeros gráficos realizados mediante el programa “Epinfo” podemos decir que muchos de los trabajadores (personas con discapacidad) se encuentran desanimados, con actitudes negativas o prejuicios lo cuales dificultan un pleno desarrollo y por ende su participación plena y permanente en la sociedad, y teniendo como ejemplo al **Gráfico N° 05, respecto a la pregunta sobre la Satisfacción del Trabajo que desempeña:** En el que se interpreta que: *Del 100% de personas encuestadas, se tiene, que el 58% no se encuentra satisfecho con las labores que viene realizando; por las dificultades que presentan, sin embargo el 42% restante, si se encuentra satisfecho con la labor que realizan.* En su mayoría dichas personas encuestadas afirman que no se encuentran satisfechos con las labores que vienen realizando, por las dificultades que presentan y las barreras que la propia sociedad las impone.

**Respecto al tercer objetivo de identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, es necesario señalar el antecedente de** Mafaldo, A. (2014), con el título “Consecuencias jurídicas que genera la discriminación laboral en las personas con habilidades diferentes en las instituciones públicas de la ciudad de Tarapoto, año 2013” (Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto), concluye que: **“(1)** De la investigación efectuada se señala que los casos de vulneración de derechos laborales hacia las personas con habilidades diferentes se hace evidente cuando estos últimos realizan labores no acordes a su función esto es no respeto a su perfil profesional,

así como el mal trato por parte de sus compañeros de trabajo y jefe inmediato a consecuencia de presentar una discapacidad física. **(2)** De la investigación efectuada se concluye que tanto en la entrevista (dirigida a trabajadores y a magistrados del Juzgado Civil y Mixto del distrito de Tarapoto), se evidenció actos que vulneran los derechos de las personas con habilidades diferentes; siendo el no respeto al perfil profesional del trabajador al realizar trabajos ajenos no adecuados a su perfil, así como un trato diferenciado por parte de sus compañeros y jefes inmediatos”.

**Al señalar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, tal como menciona: En el Perú, La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, citado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012),** «realizó la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, en adelante ENCARTE, que fue aplicada a la muestra de empresas de la “Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo” (ENVME) en junio del 2012. Los resultados señalan que un 14,8% de las empresas si contratan personas con discapacidad y el 13,5% no contratan, pero si contratarían en un futuro próximo; mientras que el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Esto evidencia que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad o que están dispuestas a hacerlo por razones sociales, productividad y otros. Entre las principales razones de no contratación de personas con discapacidad encontramos: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; el puesto ofertado no se adecua para personas con discapacidad; pese a las convocatorias no se presentan o no cumplen con los perfiles adecuados al puesto».

**El instrumento aplicado en este caso es una “ENTREVISTA” que se realizó para identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad,** se puede apreciar que de acuerdo a los 10 últimos gráficos realizados mediante el programa Epinfo, podemos llegar a la conclusión que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad, en referencia **al Gráfico N° 18**

**“Disponibilidad de contratación”, ¿Estaría dispuesto a contratar a una persona con discapacidad en su empresa, si esta reuniera los requisitos que se demandan para un puesto de trabajo?** en el que se interpreta que: *del 100% de las personas encuestadas el 40% contestó que, si estarían dispuestos a contratar a personas con discapacidad, mientras el 60% restante refirió que no.* Entre las principales razones de no contratación de personas con discapacidad encontramos: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; el puesto ofertado no se adecua para personas con discapacidad; pese a las convocatorias no se presentan o no cumplen con los perfiles adecuados al puesto.

**Respecto al objetivo general Determinar el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015, resulta necesario evidenciar el antecedente de** Garavito, D. (2014), con el título *“La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”,* (Universidad Nacional de Colombia), donde concluye que: **«(1)** Se puede establecer que la solución para promover la inclusión de las PCD en el mercado laboral colombiano, está en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales, donde el conocimiento aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilicen el logro de objetivos sociales, lo cual en palabras de ORDOÑEZ – MATAMOROS (2013) consiste en el concepto de política pública. **(2)** SE puede establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PCD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al estado, las PCD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las

problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros. De acuerdo con lo anterior surge el título asignado a esta investigación, puesto que la inclusión de las PCD en el mercado laboral colombiano, requiere de dicha acción conjunta».

**Al señalar el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015, tal como lo refiere Quinn et al (2015), “Derechos humanos y Discapacidad”, manifiestan que:** «Más de 600 millones de personas, o sea aproximadamente el 10 % de la población mundial, presenta una u otra forma de discapacidad. Más de las dos terceras partes de esas personas vive en países en desarrollo. Sólo el 2 % de los niños con discapacidad del mundo en desarrollo recibe algún tipo de educación o rehabilitación. En todo el mundo es directo y fuerte el vínculo que existe entre la discapacidad, por un lado, y la pobreza y la exclusión social, por el otro. En los dos últimos decenios se ha producido un extraordinario cambio de perspectiva, pues ya no es la caridad sino los derechos humanos el criterio que se aplica al analizar la discapacidad. En lo esencial, la perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos equivale a considerar sujetos y no objetos a las personas con discapacidad. Ello supone dejar de ver a estas personas como problemas y considerarlas poseedoras de derechos. Lo más importante es que significa situar los problemas fuera de la persona con discapacidad y abordar la manera en que en los diversos procesos económicos y sociales se tiene en cuenta o no, según sea el caso, la diferencia implícita en la discapacidad. De ahí que el debate sobre los derechos de los discapacitados tenga que ver con el debate más amplio acerca del lugar que ocupa la diferencia en la sociedad».

**El instrumento aplicado en este caso es una “ENTREVISTA” que se realizó para identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, se puede apreciar que de acuerdo a los 10 últimos gráficos realizados mediante el programa**

Epinfo, podemos llegar a la conclusión que a pesar de que las normas existen y es de conocimiento de la mayor parte de los empleadores estas no son aplicadas, en referencia **al Gráfico N° 19 “Obligatoriedad de contratación”**, **¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas?** *Del 100% de empresas encuestadas, el 73% indico que, si sabe de la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad, mientras el 27% refirió que no.* Evidenciando que es la sociedad quien pone las barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación plena a las personas con discapacidad.

Finalmente, en la presente investigación se plantea como hipótesis de investigación, La aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015 es ineficaz en razón al sentimiento de inferioridad, de discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo; confirmando esta por cuanto *el 40% contesto que, si estarían dispuestos a contratar a personas con discapacidad, mientras el 60% restante refirió que no.* Entre las principales razones de no contratación de personas con discapacidad encontramos: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; el puesto ofertado no se adecua para personas con discapacidad; pese a las convocatorias no se presentan o no cumplen con los perfiles adecuados al puesto (MTPE, 2012).

## V. CONCLUSIONES:

- Se concluye que de los Criterios Normativos para la Incorporación de Personas con Discapacidad, nos basamos como parte general y fundamental en i) “Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973, artículo 49°.1”, seguido del artículo 81°: en el que se encuentran la descripción de las Sanciones en la que están: Infracciones Leves, Graves y Muy Graves, y también el artículo 82° y artículo 83°, ii) “Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad D.S N° 002-2014 de fecha 08/04/2014” en su artículo 56° en la que están las “Reglas para la incorporación de la cuota de empleo en el ámbito privado”, y como último punto iii) Resolución Ministerial N° 107 – 2015 – TR de fecha 13/05/2015 en la que se encuentran las “Normas Complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, y siendo el encargado de ello el “Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (MTPE).
- Se concluye que de acuerdo a la evaluación de la satisfacción de las de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo, que de acuerdo a las personas con discapacidad encuestadas podemos decir que muchos de ellos, se encuentran desanimados, con actitudes negativas o prejuicios lo cuales dificultan su desarrollo y por ende su participación tranquila y permanente en la sociedad. En su mayoría dichas personas encuestadas afirman que no se encuentran satisfechos con las labores que vienen realizando, por las dificultades que presentan, las barreras que la propia sociedad las impone y al sentimiento de inferioridad que ellos mismos muestran.
- Se concluye que al identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, que son la minoría de las empresas del sector privado que

incorporarían personas con discapacidad, debido a que la gran mayoría de empleadores argumentan, como señala el MTPE, 2012, las principales razones de no contratación de personas con discapacidad mencionando: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; el puesto ofertado no se adecua para personas con discapacidad; pese a las convocatorias no se presentan o no cumplen con los perfiles adecuados al puesto.

- Se concluye que el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015, que a pesar de que las normas existen y es de conocimiento de la mayor parte de los empleadores estas no son aplicadas, lo que constituye que es ineficaz en razón al sentimiento de inferioridad, discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo evidenciando que es la sociedad quien pone las barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación plena a las personas con discapacidad.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

- Se recomienda que para que los criterios normativos para la incorporación de las personas con discapacidad sean efectivos, estas deben mostrarse sin restricciones, porque si el Estado desea promover la inclusión de estas personas con discapacidad debe de aplicarse para todas las empresas, mostrando así el interés para su inclusión al mercado laboral para estas personas con discapacidad.
- Se recomienda que, de acuerdo a la satisfacción de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo, la entidad encargada para el monitoreo de desarrollo o desenvolvimiento de estas personas deben ser más perseverantes y hacer un seguimiento para que estas personas no se encuentren con dificultades. Asimismo, se debería de realizar charlas psicológicas o capacitaciones a lo demás trabajadores, para que estos puedan relacionarse y aceptar a las personas con discapacidad.
- Se recomienda que, de acuerdo a los argumentos del empleador para evitar la contratación de las personas con discapacidad, es que como personas liderando una empresa, deben de mostrar respeto por todos y dar oportunidades laborales, beneficiándose ellos mismo, y ganando el respeto como empresa, asimismo sugerir a SUNAFIL velar por que las normas se cumplan.
- Y como última recomendación, es que SUNAFIL, como ente fiscalizador, para que estas empresas cumplan con la cuota de empleo deben de cumplir con su rol, y no solo de brindar orientaciones, para que la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad sea eficaz y estas empresas que no cumplan sean sancionadas.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### **LIBROS:**

- Quinn, G, Degener, T, et all (2015), Derechos humanos y Discapacidad: “Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad”. (Naciones Unidas). Nueva York y Ginebra.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M (2010), “Metodología de la Investigación” (6ta Ed.) México
- Piñar et al (2015), “LIBRO blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad”. (1ra Ed.). Madrid: Inap.

### **REVISTAS:**

- Lena Saleh, Unicef, Ministerio de Trabajo, et all (2005), Seminario Internacional “Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas” – La inclusión desde la mira internacional. (1ra. Ed.). Chile: Litografía Valente.
- Genteuil, S. (2011), “El Sector Privado Y La Eficacia Del Desarrollo” - Documento De Trabajo Para Los Miembros De La Rscd. Mexico: CSI.

### **INFORMES:**

- La Organización Mundial de la salud (2011), Informe mundial sobre la discapacidad - La discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad y facilitar la aplicación de la CDPD. (1ra Ed). Ginebra: Avenue Appia.
- MTPE (2012), “La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano”. Jesús María. Lima – Perú.
- Machiarena, L., (2012, marzo), Al día: “Discapacidad y trabajo en Uruguay: una cruda realidad”. Revista de Uruguay. Vol. N° 06. Recuperado de: <http://www.aldia.com.uy/articulos.html#marzo2012>.

## **TESIS:**

- Montaña, C. (2013), “ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN TORNO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICAS EN EL ECUADOR”, Universidad San Francisco de Quito. Fuente: [repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf](http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf)
- Garavito, D. (2014), “LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, UNA ACCIÓN CONJUNTA”, Universidad Nacional de Colombia. Fuente: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>.
- Rico, O. (2006), “INSERCIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL MERCADO LABORAL DE CONFORMIDAD CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO”, Universidad de Zulia. Fuente: [studylib.es/doc/2629779/tes-ricoo-insercionmercadolaboral-2006](http://studylib.es/doc/2629779/tes-ricoo-insercionmercadolaboral-2006).
- Cortez, J. (2015), “ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS IMPLEMENTADAS POR EL ESTADO PERUANO PARA PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, Pontificia Universidad Católica Del Perú. (Escuela De Posgrado).
- BERGAMINO, J. (2013), “OPORTUNIDADES LABORALES EN EL SECTOR MASOTERAPIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL: EL CASO ÁGORA PERÚ”, (Pontificia Universidad Católica del Perú).

## **LEYES:**

- COMPENDIO DE NORMAS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PRIVADO (2015), La inclusión laboral de las personas con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). Perú: 2015.
- LEY N° 29973 (2012), LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. Perú.

- DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP (2014), REGLAMENTO DE LA LEY N°29973 - LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. Perú.
- REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. Perú.
- Rojas, M., (2005, diciembre 6), TECNIA – Informe especial, Empleo y Discapacidad, Revista del Instituto Nacional de Aprendizaje. Vol. N° 18. San José, Costa Rica.

### **INTERNET:**

- Carrera, M. (diciembre 03, 2016), Polemos: “¿Quieres saber cómo dirigirte correctamente a una persona con discapacidad?”, 04, portal jurídico interdisciplinario, fuente: <http://polemos.pe/quieres-saber-dirigirte-correctamente-una-persona-discapacidad/>
- *Wikipedia, La enciclopedia libre* (2017, 23 de mayo). Empresa privada. Fecha de consulta: 03:22, mayo 30, 2017/desde [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Empresa\\_privada&oldid=99348519](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Empresa_privada&oldid=99348519).
- CONADIS (2016), “Minsa simplifica trámites para emisión de certificados de discapacidad”. Fecha de consulta: junio 10, 2012. Fuente: [conadisperu.gob.pe/notas-informativas/minsa-simplifica-tramites-para-emision-de-certificados-de-discapacidad](http://conadisperu.gob.pe/notas-informativas/minsa-simplifica-tramites-para-emision-de-certificados-de-discapacidad).

# **ANEXOS**

Criterios Normativos para la Incorporación de las Personas con Discapacidad						
N°	LEY	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	SANCIÓN (En caso de Incumplimiento, artículos)	DESCRIPCIÓN DE SANCIÓN	PROCEDIMIENTO
N°	LEY	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN			
N°	LEY	DESCRIPCIÓN			ENCARGADO	



## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### ENCUESTA

#### DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO - TARAPOTO

Buenos días:

Soy estudiante de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, me encuentro realizando un trabajo de investigación denominado: “Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015”. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible.

1. ¿Cómo se enteró del puesto de trabajo en la empresa?

- a. Radio.
- b. Televisión.
- c. Internet.
- d. Otro: \_\_\_\_\_

2. ¿Cuánto tiempo viene laborando en la empresa?

- a. 6 meses.
- b. 1 año.
- c. 1 año y medio.
- d. Otro: \_\_\_\_\_

3. ¿Cuál es su situación laboral?

- a. Sin contrato.
- b. Con contrato.
- c. Locación.
- d. Otro: \_\_\_\_\_

4. ¿Cuál es su ocupación?

- a. Asistente
- b. Supervisor
- c. Recepcionista
- d. Otro: \_\_\_\_\_

5. ¿Usted está satisfecho con su trabajo, sus tareas y actividades que realiza?

- a. Si
- b. No

Fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. ¿La remuneración que usted recibe está directamente relacionada con su nivel de eficiencia?

- a. Si

b. No

Fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Está de acuerdo con las exigencias del cargo que su empleador pone para que usted realice su tarea?

- a. Si
- b. No

Fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿Usted tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa?

- a. Si
- b. No

Fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Cómo es su relación con los demás trabajadores?

- a. Mala.
- b. Regular.
- c. Buena.
- d. Otro: \_\_\_\_\_

10. ¿Está de acuerdo con la igualdad u justicia de trato que recibe en la empresa?

- a. Si
- b. No

Fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### ENTREVISTA

#### DIRIGIDO A LOS EMPLEADORES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO - TARAPOTO

#### Buenos días:

Soy estudiante de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, me encuentro realizando un trabajo de investigación denominado: “**Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015**”. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible.

**1. ¿A qué actividad se dedica?**

- e. Agricultura.
- f. Mercadotecnia.
- g. Turismo y Hotelería.
- h. Otro: \_\_\_\_\_

**2. ¿Cuántos años tiene en la empresa?**

- e. 6 meses.
- f. 1 año.
- g. 1 año y medio.
- h. Otro: \_\_\_\_\_

**3. ¿Cuántos años tiene la empresa?**

- e. 20 empleados.
- f. 30 empleados.
- g. 50 empleados.
- h. Otro: \_\_\_\_\_

**4. ¿Qué número de personas con discapacidad labora en su empresa?**

- e. 1
- f. 2
- g. 3
- h. Otro: \_\_\_\_\_

**5. ¿Usted tiene conocimiento de la Ley General de las Personas con Discapacidad?**

- c. Si
- d. No

Si su respuesta es negativa; fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_

**6. ¿Qué puestos de trabajo de su empresa los podría ocupar una persona con discapacidad?**

- c. Asistente.
- d. Supervisor.

- e. Recepcionista.
- f. Otro: \_\_\_\_\_

**7. ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo?**

- c. Comunicación.
- d. Físicas.
- e. Transporte.
- f. Otro: \_\_\_\_\_

**8. ¿Estaría dispuesto a contratar a una persona con discapacidad en su empresa, si esta reuniera los requisitos que se demandan para un puesto de trabajo?**

- c. Si
- d. No

Si su respuesta es negativa; fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_

**9. ¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas?**

- e. Si
- f. No

Fundamente su respuesta:

\_\_\_\_\_

**10. ¿Conoce empresas que tengas contratadas personas con discapacidad?**

- c. Si
- d. No

De ser si, indique la empresa y a qué sector pertenece

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del experto:** VASQUEZ RÍOS, JULIANA DAYSITH

**Grado Académico:** Magister en Derecho Empresarial

**Institución donde labora:** JV CONSULTORES Y ASOCIADOS

**Cargo que desempeña:** GERENTE - ABOGADA

**Título de la Investigación:** "EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE INCORPORACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN EN EL AÑO 2015"

**Instrumento motivo de evaluación:** Guía de Observación

**Autor del Instrumento:** DORIS MARIANELLA LÓPEZ CAMPOS

### MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las personas con discapacidad y empresas privadas.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a las personas con discapacidad y empresas privadas					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
<b>Subtotal</b>					<b>46</b>	
<b>TOTAL</b>					<b>46</b>	

### II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento de Investigación es correcto para su validación y está listo para su aplicación.

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46



Juliana Daysith Vasquez Rios  
ABOGADA  
REG. CASM N° 444

Tarapoto, Junio de 2017



## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del experto:** PELAEZ VEGA EDWIN

**Grado Académico:** Abogado

**Institución donde labora:** EMAPA SAN MARTÍN - TARAPOTO

**Cargo que desempeña:** Asesor Legal

**Título de la Investigación:** "EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE INCORPORACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN EN EL AÑO 2015"

**Instrumento motivo de evaluación:** ENCUESTA

**Autor del Instrumento:** DORIS MARIANELLA LÓPEZ CAMPOS

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las personas con discapacidad y empresas privadas.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a las personas con discapacidad y empresas privadas				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
	<b>Subtotal</b>				<b>47</b>	
	<b>TOTAL</b>				<b>47</b>	

### II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento de Investigación es aplicable y está listo para su aplicación.

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, Junio de 2017

  
Edwin Peláez Vega  
ABOGADO  
\*ALL N° 4099

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Apellidos y Nombre del experto:** ANGULO FARGE, LINDA

**Grado Académico:** Magister en Gestión Pública

**Institución donde labora:** ESTUDIO JURÍDICO PICHEN ÁVILA

**Cargo que desempeña:** ABOGADA

**Título de la Investigación:** "EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE INCORPORACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DEL RUBRO ENTRETENIMIENTO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN EN EL AÑO 2015"

**Instrumento motivo de evaluación:** ENTREVISTA

**Autor del Instrumento:** DORIS MARIANELLA LÓPEZ CAMPOS

### MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las personas con discapacidad y empresas privadas.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a las personas con discapacidad y empresas privadas				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
<b>Subtotal</b>					<b>44</b>	
<b>TOTAL</b>					<b>44</b>	

### II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento de Investigación es correcto para su validación y está listo para la aplicación.

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

  
-----  
**Mg. Linda Angulo Farge**  
ABOGADO  
C A S M N°714

Tarapoto, Junio de 2017

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO			PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	INSTRUMENTOS
"Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015"			¿Es eficaz la aplicación de las normas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015?	<b>GENERAL:</b> Determinar el nivel de eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015.	La aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015 es ineficaz en razón al sentimiento de inferioridad, de discriminación y de sobreprotección familiar e insuficiente desarrollo normativo.	Guía de Observación. Encuesta. Entrevista.
VARIABLES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		- Identificar los criterios normativos para la incorporación de las personas con discapacidad, a través de una guía de observación. - Evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores (personas con discapacidad) al puesto de trabajo, mediante una encuesta. - Identificar los principales argumentos del empleador para evitar la contratación de personas con discapacidad, mediante una entrevista.		<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental de naturaleza transversal
Independiente: Personas con discapacidad	Nivel de adaptación de los trabajadores al centro de trabajo.  Número de sanciones ejecutadas.	Escala Ordinal		Dependiente: Empresas del sector privado		Nivel de fraternidad con sus compañeros de trabajo.  Número de trabajadores incorporados al sistema laboral.

Entrevista y encuesta realizada a los empleadores y trabajadores de las empresas del sector privado rubro entretenimiento

