



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Fadaith Ingerboard Mendiola Romero (ORCID: 0000-0002-0826-2713)

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva (ORCID: 0000-0001-6547-0159)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A mis Padres: Carmen e Jean Paul, quien me dieron el empuje de salir adelante y brindarme su apoyo incondicional. A mis hermanas, quienes también me dieron su apoyo.

Agradecimiento:

Quiero agradecer, en primer lugar, a Dios, porque su presencia por cuidándome y protegiéndome, también agradezco a mi profesor que con sus enseñanzas pude concluir con la tesis.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): FADAITH INGERBOARD MENDIOLA ROMERO

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019

Fecha: 18 de enero de 2020

Hora: 10:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma:

SECRETARIO: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma:

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBADO POR MAYORIA*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *ESTILO APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Fadaith Ingerboard Mendiola Romero, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019”, en 61 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 18 de enero del 2020

Fadaith Ingerboard Mendiola Romero



Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Escenario de estudio	13
2.3. Participantes	13
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
2.5. Procedimiento	15
2.6. Los métodos de análisis de Información	16
III. Resultados	17
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Referencias	35
Anexos	36
Anexo 1: Mapeo de procesos	39
Anexo 2: Matriz de categorización apriorística	41
Anexo 3: Matriz de triangulación de datos	42
Anexo 4: Matriz de desgravación de entrevista	43
Anexo 5. Matriz de triangulación de datos	44
Anexo 6. Matriz de triangulación de datos	45
Anexo 7. Matriz de triangulación de datos	46
Anexo 8. Matriz de triangulación de datos	47
Anexo 9. Otras evidencias	48
	vi

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Transcripción de los sujetos sobre la inserción laboral	18
Tabla 2 Transcripción de los sujetos sobre el derecho al trabajo	19
Tabla 3 Transcripción de los sujetos sobre el servicio de empleo	20
Tabla 4 Transcripción de los sujetos sobre medidas de fomento de empleo	21
Tabla 5 Transcripción de los sujetos sobre cuota de empleo	21
Tabla 6 Transcripción de los sujetos sobre ajuste razonable	22

Resumen

La presente investigación titulada: Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo 2019, tuvo como objetivo analizar los factores que determinan la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo 2019. El método empleado de enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal y el enfoque fue cualitativa. La investigación fue un estudio de caso constituida por los mismos empleados de la Municipalidad de Carabaylo. La técnica empleada para recolectar información fue la entrevista estructurada aplicada a los trabajadores. Se llegó a la siguiente conclusión con referente a la inserción de personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, no llegan a cumplir con la cuota establecida del 5% por la Ley General de Personas con Discapacidad 29973. Considerando que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad.

Palabras claves: Inserción laboral, discapacidad, municipalidad.

Abstract

The present research entitled: Labor Insertion of People with Disabilities in the Municipality of Carabayllo 2019, aimed to analyze the factors that determine the insertion of people with disabilities in the Municipality of Carabayllo 2019. the method used for qualitative approach, the type of research it was applied at a descriptive level, so a non-experimental cross-sectional design was applied and the approach was qualitative. The investigation was a case study constituted by the employees of the Municipality of Carabayllo. the technique used to gather information was the structured interview applied to the workers. the following conclusion was reached regarding the insertion of people with disabilities in the Municipality of Carabayllo, they fail to meet the 5% quota established by the general law of people with disabilities 29973. considering that the barriers that limit insertion labor is discrimination and exclusion due to disability.

Keywords: Labor insertion, disability, municipality.

I. Introducción

La discapacidad es un fenómeno social, claro está que han sido sujetos permanentes de estigmatización y rechazo por parte de la sociedad, pues es también poco entendido y estudiado en nuestro país convirtiéndose actualmente en uno de los grupos con mayor situación de vulnerabilidad. Dado que, en el ministerio de trabajo y promoción del empleo, nos da a conocer que es ente rector que promueve, promociona empleo para la población, brindando así programas para personas con discapacidad, Asimismo no nos asegura una información correcta que pueda brindar una semejanza para lograr una inserción laboral de esta población.

Actualmente en la Organización Mundial de la Salud (2014-2021), cuyo contenido establece que la discapacidad es un problema mundial de salud en 13 Países, es por ello que la población que cuenten con algún tipo de discapacidades están asociadas con la probabilidad de ser pobre por bajos recursos y por no contar con la educación adecuado. Asimismo, en la salud pública, es una cuestión de derechos humanos y prioridad para un desarrollo difícil, que se generaliza para acceder a las prestaciones de salud y servicios derivados de la misma, como la rehabilitación para personas de bajos recursos económicos. Del mismo modo, las personas que viven con discapacidad son objeto de burlas, discriminación y desigualdad, sus derechos son vulnerados, al igual que su dignidad, lo cual se ve reflejado en violencia, abusos o por falta de respeto por tan solo tener una discapacidad. Por lo ante señalado, la discapacidad se constituye como prioridad para el desarrollo, puesto que su prevalencia es mayor en los países de menores ingresos, existiendo una conexión bidireccional entre pobreza y discapacidad.

El Banco Mundial de discapacidad (2019), manifestó que se hizo un estudio reciente y que se dio a conocer que hay 1000 millones de personas con discapacidad, que vienen hacer el quince por ciento de las personas al nivel mundial que experimentan diferentes discapacidades y se da más el porcentaje en los países en desarrollo. Entre ciento diez millones y ciento noventa millones de habitantes que viene hacer la mitad de personas en el mundo, que experimentan discapacidades notables. Por otro lado, decimos que la inclusión social y económico vendrían hacer un obstáculo habilidades diferentes, por falta de accesibilidad de los entornos físicos y lo otro será por el transporte, ya que vivimos en una sociedad retrógrada, por ende la falta de economía que conlleva a que no cuenten con recursos y tecnologías donde puedan desenvolverse, la falta de apoyo por parte de las instituciones, los prejuicios discriminatorios y la huella de la sociedad.

En el Perú, El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano de la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2015), nos manifestó que existe ceca de un millón de población con algún tipo de discapacidad, es decir el cinco por ciento de la población en total. Cabe mencionar que cinco de cada cien peruanos y peruanas tienen discapacidad, por ende, se ve más del sexo femenino con discapacidad que masculinos, por otro lado, dos de cada tres personas con discapacidad no cuenta con una educación, tan solo tienen la primaria en lo deseable de los casos. Asimismo, uno de diez alcanzó el nivel universitario, es por ende que se da uno de los principales problemas de poder alcanzar una inserción laboral exitosa. Asimismo, la población con cual tipo de discapacidad tiene catorce años o como también puede tener más años, es decir que tiene edad para trabajar, según nos manifiesto el marco Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad de catorce años, que se ratifica en el Estado Peruano si bien es cierto el setenta y siete por ciento conforman (1 millón 120 mil) de las PCD en edad de trabajar y está en limitación, por ello quiero decir que no busca trabajo y por otro lado no encuentra un empleo laboral. En contraste a lo antes dicho solo el veintiséis por ciento de las personas tienen edad para trabajar en Perú, es decir que no están desarrollando alguna actividad. Es viable, por tanto, que se incrementa la población con personas con discapacidades en el mercado laboral, ya que vendrá acompañada con el incremento de mayores rivalidades laborales en distintas formas de inserción, y por ello los empleos tienen que facilitar las capacitaciones a los empleados, brindar un reclutamiento honesto, seleccionar a personas capacitadas y con habilidades diferentes, que si bien es cierto es una discapacidad.

Asimismo, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, MTPE (2014), nos da a conocer que gobiernos regionales y municipales están en la obligación de contratar personas con discapacidad para su aprendizaje laboral y capacitaciones actualizadas, así como en los programas de inserción laboral. De tal manera el Reglamento de la Ley N° 29973, Art.47. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que se modificó por el artículo 50 que es, Ajustes razonables para personas con discapacidad del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado por un Decreto Supremo N° 0133-2019-MMP, del tal manera que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos da a conocer que los gobiernos regionales y municipalidades, que la población con discapacidad merecen ajustes razonables en el centro de trabajo. Teniendo en cuenta precaución que comprende la accesibilidad de todas

las herramientas que pueda necesitar las persona con discapacidad, ya se las máquinas y el entorno de trabajo donde se encuentre el empleado, por otro lado, los ajustes en los horarios y tener en cuenta la necesidad del trabajador con discapacidad.

La Municipalidad de Carabayllo, las personas con discapacidad son las que acuden en mayor porcentaje para ser inscritos en la bolsa laboral; tienen menos probabilidades de ser incluidos laboralmente en empresas públicas debido a diversos factores, partiendo de las muestras de insatisfacción y continuas quejas respecto al proceso de reclutamiento laboral de los trabajadores debido a que ellos manifiestan que la entidad no utiliza políticas específicas para la selección de personal con discapacidad; y considerando que la obtención de un empleo para estas personas supone una tarea determinante en su vida, ya que percibir una remuneración adecuada y la permanencia laboral, genera un sentimiento de estabilidad e independencia, además de la satisfacción que conlleva su desarrollo personal y laboral. Si bien es cierto actualmente existe personal con discapacidad que laboran en la Municipalidad de Carabayllo, pero desconocen de sus derechos ya que teniendo años trabajando en la entidad no pertenecen a los contratos correspondientes.

Por lo señalado, en la Municipalidad de Carabayllo se puede observar la carencia de un medio adecuado de inserción laboral, la problemática que enfrentan las personas con discapacidad como la falta de accesibilidad en su centro laboral ya que se visualiza la carencia de rampas accesibles para personas en sillas de ruedas y por ello sea muy difícil conseguir que todo sea llano y que además las personas con discapacidad puedan desplazarse sin ninguna dificultad dentro de su entorno laboral. Asimismo mencionar que las personas con habilidades diferentes tienen que tener noción de programas de formación laboral donde se les puedan brindar asesorías de actualización, colocación y empleo, por otra parte muchos no conocen la política de empleo, la cuota que debe tener la Municipalidad de Carabayllo para la población con discapacidad ya que es un Sector Público, cabe mencionar que la problemática respecto a esta investigación es saber y conocer la importancia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, Por lo antes expuesto, resulta importante investigar la insuficiencia inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo.

Indagando referente a los Antecedentes Internacionales se tiene a Sánchez , Román, Torres y Loarte (2019), quienes manifiestan en su *artículo Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades* en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja, Universidad de Cienfuegos, Cuba, quien realiza una investigación

utilizando un estudio observacional descripto, donde se desarrollaron encuestas a las empresas turísticas, también a los que prestan servicios turísticos, con el propósito de conocer cuántas personas con discapacidad trabajan en dichas empresas. Concluyó que la real inserción laboral debe empezar en mejorar la educación y cultura, así mismo desarrollar competencias y capacitaciones para las PCD, donde se desempeñen en el medio turístico, a su vez que aceleren el crecimiento para todos ellos.

Para Brito y Barniol (2017), quienes formularon en su *artículo Análisis de la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana*, Universidad Espíritu Santo, Ecuador, utilizaron un estudio observacional descriptivo correlacional. Concluyen que se ha logrado una descripción analítica sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, donde vendría hacer un reto para la ciudadanía ecuatoriana, donde cuya aplicación estudiada en bases a los elementos teóricos prácticos permitirá abordar el trabajo para las personas con discapacidad, motivado al no cumplimiento fehacientemente de lo dispuesto de las normativas legales se pondrán sanciones a dichas instituciones.

Asimismo, tenemos a Cendrero (2017), quien manifiesta en la tesis: *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, para lograr el grado de Doctor por la Universidad Complutense de Madrid – Madrid 2017, realiza una investigación aplicada al método inductivo, que servirá para comprobar si hay existencia en proporción general. Concluyó con una visión concisa que los ajustes de la constitución española sobre los derechos de las PCD, ya sea por enfermedades que limiten, de forma duradero, por ello las capacidades labores de una persona deben ser incluidas dentro del concepto de discapacidad.

Indagando referente a los Ámbitos Nacionales se tiene a Gallarday (2017), formula la tesis: *Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail*, Universidad Cesar Vallejo, Perú, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, mediante una investigación descriptiva correlacional, Concluyo que hay una relación entre la formación pre laboral e inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, que determino por el Rho de Spearman = 0,411, frente a un grado significativo $p < 0,05$.

Además, tenemos a Yarin (2018), quien presenta en la tesis *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco* 2016, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, por la Universidad Nacional de Educación, Cusco, Perú, realiza una

investigación de enfoque mixto. Concluyó que las estrategias y políticas se relacionan con la inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco.

Adrianzen (2018), quien presenta en la tesis: inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – INABIF- Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016, para obtener el grado de maestra por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, quien realiza una investigación descriptivo comparativo, no experimental de corte Transversal. Concluyó. que no existen diferencia alguna en la aprobación social de personas con discapacidad, desde una apreciación de los mismos trabajadores de ambas empresas donde trabajan.

Además, tenemos a Núñez (2019), quien expone en la tesis de Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, para optar el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica – Lima, Perú 2019, realiza una investigación de enfoque cuantitativa donde se hará una combinación de análisis documentales, con entrevistas de preguntas abiertas. Concluyó que uno de los principales instrumentos de acciones colectivas es la influencia política, cuyos asociados son las personas heterogéneas quienes dan una visión general para el logro.

Del mismo modo, Aguilar, Castillo y Elías (2016), quien expone en la tesis de Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad, para optar el grado de Magister por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Lima, Perú 2016, realiza una investigación de enfoque cuantitativo. Concluyó que las personas con discapacidades en el Perú están enfocadas en observar el momento del talento, por ello ven la necesidad de buscar fuentes de talento, asimismo podemos decir que podemos buscar talento en conjunto con diferentes características, y casualmente no se está siendo usado.

Dentro del marco teórico referencia sea considerado a Bisquerra (2012), quien sostuvo que la inserción laboral, es un procedimiento integral, en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características de las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral y así por ende originando empleabilidad y ocupabilidad para las personas con el fin de ingresar a un puesto de trabajo, mientras que Pelayo (2012), nos define que la inserción laboral es una transformación donde se interactúan los elementos de empleo, así como competencias, formación académica,

experiencia laboral y es así también los elementos de ocupabilidad, la demanda laboral, coyuntura económica, política laboral, cambios demográficos, son los que favorecen a la inserción de un puesto de trabajo.

Tal es el caso de Urries y Verdugo (2003), quienes expresaron que la inserción laboral tiene como fin un resultado, como un trabajo objetivo e integrado en empresa normalizada, es decir, un empleo con igualdad. En conclusión, donde las normas sean para todos por igual.

Por otro lado, tenemos a Pérez (2012), quien nos dice que para mantenernos laboralmente es estar siempre capacitados, para considerar una plena inserción, la inserción laboral incluye tanto a la unión de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, se puede decir que es una problemática de discriminación laboral y de inserción, teniendo en cuenta ambos factores, ya que por ende es una dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema permanecer, que tiene como fin una capacidad de sostenerlo.

Asimismo, (Salvá 2008), quien sostuvo, que la inserción laboral supera el doble de exclusión para las personas con discapacidad; así mismo se utiliza el término para referirse a la población joven en su proceso para su vida adulta, por ello se generaliza su uso a los colectivos de jóvenes y en la actualidad se van incluyendo a los grupos anteriores, además de las personas adultas con mayor vulnerabilidad.

De la misma manera, Jiménez (2009), quien manifiesta que la inserción se refiere a los distintos momentos y procesos mediante los cuales los profesionales egresados ingresan al mercado de laboral.

De tal manera a Albornoz, (2009), quien manifiesta que la inserción laboral es un proceso compuesto de diferentes actividades encaminadas a la concurrencia y mantenimiento del trabajo.

Asimismo, a Donoso (2000), quien sostuvo que la etapa de inserción laboral es estrictamente ligada al concepto de “transición”, quiere decir, aquel proceso que media entre dos situaciones, en este caso, desde la vida académica hasta lo laboral.

Del mismo modo Mayor (2011), menciona dos aspectos importantes: uno de ellos es la inserción laboral, quien señala que la totalidad de elementos socioeducativos donde

el desarrollo madurativo de un menor y con ello lo conduce a la independencia, por otro lado, en el segundo concepto, relaciona a la población socialmente se considera en situación de riesgo o de exclusión. Agregando se describe como proceso de prevención, donde genera estructuras madurativas donde nos va a brindar un crecimiento normalizado en la sociedad actual, debiendo insistir en con mayor medida en las personas vulnerable con cualquier tipo de discapacidad y no en la ya considerada excluida.

Del mismo modo Bradley, (1995) y la OMS, (1997), quienes manifestaron el modelo de la discapacidad , que la limitación es una falta o anomalía del cuerpo humano, o si bien es cierto de una función fisiológica o psicológica; una ocupación es algo natural y a la vez la capacidad del movimiento al nivel personal; y la colaboración es la naturaleza y la capacidad de amplitud de participación de una persona en la situación de su vida relacionada con limitaciones, profesión , también las condiciones de salud. Si bien es cierto en la actualidad la persona con discapacidad se ve desde una perspectiva ecológica, con esto quiero decir, desde interactuar con personas y se adapte al entorno, si bien es cierto no tenemos un concepto que determine en sí que significa la discapacidad.

De tal manera Jiménez y Huete, (2014), quienes dicen que una situación rigurosamente referida con la discapacidad es la pobreza; comprendido esto no solo desde un punto de vista material, por ello una persona “es pobre puesto que no tiene algo que necesita, o cuando hay faltas de recursos para obtener las cosas que se requiere” (Spiker s.a) pero, esencialmente, con la falta de carencia de oportunidades y condiciones conveniente para obtener una vida modesta.

En tal sentido Quejereta (2003) atribuye que entre las capacidades y funciones alteradas del cuerpo, la condición para realizar distintas actividades como persona, su intervención o desempeño real en las mismas, y las intercomunicaciones con los factores tanto propios como ambientales, que pueden actuar como apoyo.

Por consiguiente, Beckles (2004) expresa que la forma de pensar ha avanzado de una perspectiva de la persona con discapacidad como el problema, hacia una que identifica que las personas con discapacidad también tienen diferentes destrezas y, por ende, tiene los mismos derechos de tener parte totalmente en la sociedad, como las personas sin discapacidad.

Por lo tanto Para Villa (2003), manifiesta que las actitudes se han convertido más positivas con el pasar de los últimos años, repercutiendo así sobre la generación más novicia. Las personas más jóvenes manifestaran una significativa aceptación o actitud beneficiosa hacia las PCD, que a las personas de mayor edad.

De tal manera para Milla y Calderón (2005), reconocieron que el factor cultural es el crucial obstáculo que se muestra en el progreso de incorporación de personas con discapacidad en el rubro laboral, originando la disparidad de condiciones laborales.

Asimismo a Pro (2014), quien comenta son diferentes las disposiciones .Iniciando por el rodeo, que pone el hincapié en la “plena participación” de personas que tengan discapacidades, de la misma manera que en el trato de igualdad que debe concederse para aquellas personas con discapacidad.

También nos dice Galiani (2006), quien refiere que se puede aseverar las políticas sociales para la población discapacitada, por ello se plantea la igualdad de oportunidades para ellos, han fallado, ya que fueron ejecutadas en un nivel inferior, sin tener en cuenta la delegaciones prácticas para las instituciones de un nivel elevado.

Por lo tanto SEN (1999), quien manifestó que a pesar que las teorías de la justicia resultan inconvenientes para suministrar una conformidad conveniente de las desigualdades de la discapacidad, el inmovible mantenimiento de estos convencionales encauses no sólo perjudica los discursos de la filosofía, sino que también interviene en el alcance de la disputa pública sobre este delicado y sustancial.

Asimismo Bolaños (2015), quien comenta que para analizar con mayor entendimiento de los ajustes razonables, primero hay que considerar los compromisos que debe tener el Estados, de poder dar factibilidad y brindar propuestas de mejoras para aquellas personas con algún tipo de discapacidad.

Asimismo a Schalock, (1998) y Verdugo, (1997), quienes manifestaron que la discapacidad no está ni fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en el ambiente personal, por ende es una forma de reducir las restricción funciones y por es que la discapacidad de la persona se basa en intervenir y apoyos que se centren en la conducta adaptiva y sea un papel donde las PCD puedan desenvolverse en la sociedad.

De la misma manera Bastidas y Balbín (2011), manifestaron que el trabajo decente, es aquel que permite el desarrollo de las personas y uno de los factores es la inclusión de las personas, lucha contra la inclusión porque todas personas tienen las mismas oportunidades.

Por otra parte, la OIT (2016), indico que la discapacidad es una esfera social en permanente cambio. Con el transcurrir de los años esta idea ha ido cambiando en la sociedad y, en términos médicos, lo que indica es a fomentar la participación permanente de las PCD en la vida social diaria.

Asimismo, en el marco normativo de la OIT, (2011), coloca en la palestra el déficits en la financiamiento que esta relevante para la protección social, nos da sugerencias y soluciones para la Política del Estado. Asimismo se menciona a los “Pisos de protección Social” que tiene alcanzar 500,000 millones de dólares anuales, para lograr un nivel mínimo de protección. Se piensa que el objetivo de protección social es asequible siempre y cuando la inversión sea masiva en relación a la pobreza, a la igualdad de género, trabajo para personas con discapacidad y no a la discriminación por motivos de discapacidad ya que las normas de la OIT se dan también para ellos y lo más indicado son los convenio sobre la discriminación que vendrían hacer empleo y ocupación, en el año 1958, (N°111) y el convenio sobre la discriminación para personas invalidas, en el año 1983, (N°159), juntamente con el convenio sobre los derechos de las PCD.

Por otra parte, La Agenda 2030, el Desafío de la Inclusión en personas con discapacidad (2018), la prioridad o su pleno logro, es la deficiencia de los países en coherencia con las personas con discapacidad. Siendo apartados e incluso viéndonos como inservibles, que necesitamos asistencia en nuestras vidas, y ello ha sido llevado en las políticas públicas amargando ideas nebulosas sobre nosotros y nosotras. El convenio sobre los derechos de personas con discapacidad se inicia para probar las ideas preestablecidas en el mundo de hoy, donde nos vean, entiendan con respecto en todo momento, pues quien reconozca a las personas con discapacidad, asumirá que somos iguales con derechos, garantizando plenamente nuestra inserción en el estado. Existe un núcleo en la agenda 2030, la sociedad civil que con su adhesión constante y su lucha perenne contra la Exclusión, El CERMI, busca empoderarnos, en donde el colectivo civil muestre que existe debilidad por parte del estado a tenerlos en cuenta. Visualizar lo tangible somos personas buscando el impulso para transformar las decisiones de

governabilidad y ser incluidas a toda política pública de las naciones. Las mujeres y niñas, cuan excluida están es el CERMI que las multiplica para mostrarla en su mejor dimensión, son útiles y necesarias para el cambio no da nombre sino en acciones populares de justicia.

Asimismo según La Ley N° 29973, (2017), esta Ley considera la disposiciones generales relacionados con la finalidad de definición de persona con discapacidad, sus derechos y los principios rectores de la política los roles de la familia del Estado, los derechos civiles y políticos, la accesibilidad a todos los servicios con igualdad de condiciones tanto en Salud y rehabilitación, educación y deportes, trabajo empleo, también se establecido oficinas en los ámbitos regionales y locales para la atención a personas con discapacidad.; asimismo establece sanciones cuando las instituciones ya serán privado o públicas que no cumple con lo establecido en la Ley.

Asimismo en Ley N° 29973, (2017).En el capítulo VI sobre Trabajo y Empleo: es por ello que usamos el artículo 45 como primera subcategoría, Derecho al trabajo: todo individuo con discapacidad tiene derecho al trabajo en igualdad de condición a tener que trabajar libre, por igual trabajo igual remuneración, justo, seguro y sanas. MTPE y CONADIS, Nos dice que todo gobierno regional ejerce, promueve y garantiza los derechos laborales en las personas con discapacidad, así como el implemento destrezas y habilidades, por sus distintas unidades que ejercen esa función.

Por otro lado, tenemos como segunda subcategoría al artículo 46, Servicios de empleo: el MTPE, los gobiernos regiones y municipales adhieren personas con discapacidad a los programas laboral, actualización y colocación para el empleado.

Asimismo, optimizan, garantiza orientación vacacional técnica. Cuentan con una estructura orgánica especializada para la formación laboral con discapacidad, siendo el estado quien con el 10% destina su propuesta a incentivar el empleo temporal para la elaboración de proyectos que fomenten empleo a personas con discapacidad.

Asimismo, como tercera subcategoría al artículo 47, Medidas de fomento del empleo: el estado en sus tres niveles de gobiernos genera a través de los empleadores públicos y privados, donde optimizan, gestionen estrategias para dar empleo a las personas con discapacidades. Siendo una política integral para dar y promover empleo a las personas en mención empleo, sabemos que, al contratar personas con discapacidad, los empleadores obtienen una reducción adicional en el pago del impuesto a la renta, por contraje fijado por DS de MEF.

De tal manera tenemos como cuarta subcategoría al artículo 49, Cuota de empleo:

Si bien es cierto, las entidades públicas deberían estar obligadas a contratar personal con habilidades diferentes en la proporción de menor a 5% de sus contrataciones, así mismo las entidades privadas con mayor a cincuenta trabajadores en proporción no menor al 3%. En tanto toda entidad pública que no acceda al dicho régimen estará sujeta al reglamento por incumpliendo de dicha cuota de las personas con discapacidad. Es sabido que el sector publico orienta, financia programas de actualización y formación laboral, para insértalo en el campo laboral.

Entonces los llamados a verificar son el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo en el área privada y la Autoridad Nacional servicio Civil en concordancia ante el Consejo Nacional para la Integración de personas con Discapacidad en el Sector público. Tenemos conocimiento al quedar vacante por despido, renuncia, jubilación y fallecimiento es cubierta por otra persona en la misma o similar condición.

Por ultimo tenemos con subcategoría al Artículo 50, Ajustes razonables para personas con discapacidad: Todo ser humano que tenga discapacidad está en el derecho a los ajustes plausibles en el lugar de trabajo. Ellos comprenden asimilar las nuevas modalidades de trabajo en forma global. Cambios en el horario para mejor adaptación al empleo, es por tanto el MTPE, en el gobierno local y regional, dan seguimiento a los empleadores para optimizar su conocimiento sobre las personas con discapacidad. Siempre el empleador efectuara los ajustes para el desarrollo y suprimir los cargos excesivos fijado por el MTPE.

La Justificación de la investigación, en lo que se refiere a los problemas propuestos tienen su justificación práctica, teórica y metodológica. Asimismo según La Ley N° 29973, (2017), esta Ley considera la disposiciones generales relacionados con la finalidad de definición de persona con discapacidad, sus derechos y los principios rectores de la política los roles de la familia del Estado, los derechos civiles y políticos, la accesibilidad a todos los servicios con igualdad de condiciones tanto en Salud y rehabilitación, educación y deportes, trabajo empleo, en las empresas se fomentara el empleo para personas con discapacidad, a la nivelación de vida adecuado y seguridad social; estableciendo un consejo nacional para la incorporación de la persona con discapacidad CONADIS, también se establecido oficinas en los ámbitos regionales y locales para la atención a personas con discapacidad, esto nos permite que la investigación se pueda realizar un estudio profundo que permita la aplicación de la Ley mencionada , en las que están este grupo de personas se puedan amparar, de tal manera que conozca

cuáles son sus derechos que se le otorgue a cada una de las personas con discapacidad. De tal manera que se rescate la formación de nuevos retos, que tengan conocimiento de sus derechos en la Municipalidad de Carabayllo y de esta manera romper barreras de restricción y negatividad, abriendo oportunidades reales para toda aquella persona con discapacidad de la Municipalidad de Carabayllo. Asimismo, la inserción laboral es importante para que la vida de las personas con discapacidad sea normal y para que ellos mismos se sientan útiles de seguir adelante, de esta manera ser parte del potencial humano de la Municipalidad de Carabayllo dando fruto para dicha Institución Pública.

Por lo expuesto se formula en el problema general, a la interrogante ¿Cómo se da la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, para ello tenemos cuatro problemas específicos sienta el primero (a)¿Cómo se cumple el derecho al trabajo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, seguido (b)¿ Cómo se procede el servicio de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, continuando (c)¿Cómo se cumple las medidas de fomento de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, (d) ¿Cómo se establece la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, y finalmente ante este problemática (e) ¿Cómo es el manejo de los Ajustes razonables para personas con discapacidad en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?.

A lo expuesto se busca como objetivo general, explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Seguido de los objetivos específicos, (a) explicar sobre el derecho al trabajo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Seguido, (b) explicar a cerca del servicio de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Continuando, (c) explicar si se cumple las medidas de fomento de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. De la misma manera, (d) explicar si cumple con la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Y finalmente (e) explicar a cerca del manejo de los Ajustes razonables para personas con discapacidad en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación (interpretativos- o socio críticos).

En el presente trabajo tiene un estudio cualitativo, dirigido en profundizar casos específicos y que no sean esparcidos. Siendo principalmente describir la figura social iniciando los rasgos que se precisan. Asimismo sean observados por los elementos que están dentro del escenario estudiado. (Bonilla y Rodríguez, 2000).

La investigación cualitativa, es la técnica de información que no aplica métodos estadísticos y se desarrolla mediante análisis e interpretaciones. (Sánchez y Reyes, 2015).

El diseño fue un estudio de caso simple y evaluativo, que nos ayuda a entender internamente el fenómeno por ende aprende de este. (Stake 2006 y Yin 1994).

2.2. Escenario de estudio

El estudio de estudio, corresponde a la Municipalidad de Carabayllo, en el departamento Lima, donde trabajan personal administrativo, técnicos, cuenta con el área de recursos humanos y se percibe las visitas de clientes.

La Municipalidad de Carabayllo, es un distrito que se identifica principalmente por generar actividad empresarial, comercial y fomenta la inversión para un desarrollo infalible.

2.3. Participantes

Los participantes en la investigación fueron los profesionales que laboran en la Municipalidad de Carabayllo, donde aceptaron contribuir en el estudio y laboran en el área de Gerencia Municipal, Recursos Humanos, asistentes y personal con alguna discapacidad en la Municipalidad.

S1: Gerente Municipal, funciones: Gerencia las actividades administrativas, financieras, coordina, dirigir y controla el desarrollo de los planes y proyectos distrital; supervisa las prestaciones público locales y así como las inversiones municipales, de acuerdo a la política institucional.

S2: Sugerente de Recursos Humanos, funciones: Es el órgano de apoyo para desarrollar el sistema administrativo de acuerdo con la política institucional y legal, revisa las

actividades que se relacionen con la elaboración del Reglamento de Organizaciones y funciones, planillas, pensiones y la liquidación de beneficios sociales, controla el registro de los contratos bajo la modalidad administrativa.

S3: Asistente de Recursos Humanos, funciones: Realiza documentación referente a despidos, escasez laboral, además hacen un seguimiento de la información referente a indagaciones y demás lucros.

S4: Personal de atención al cliente, funciones: Este servidor se encarga de atender a la población en general sus inquietudes, consultas, referente a los servicios y bienes que ofrece la Municipalidad.

S5 Personal discapacitado, es aquella persona que tienes dificultad para poder desenvolverse con aquellas tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos no se les resulta complicada.

2.4. Técnicas e instrumento de recopilación de datos

La técnica que se empleó para la presente investigación fue la entrevista estructurada, ya que promete obtener información más profundizada y concisa sobre la analizado, por ello se adopta al contexto y a las características de los entrevistados, es muy importante para el tema de campo de la investigación. (Hernández et al, 2014).

El instrumento que se aplicó fue una guía de entrevista, si bien es cierto con los objetivos alineados en la investigación. (Ávila et al, 2006).

La entrevista que se representa es una técnica de información de datos ya que contiene preguntas específicas, donde que se clasifican por categorías y subcategorías, con lo que se planteó un vínculo a la teoría que se analizó. (Hernández et al, 2014).

A su vez, la entrevista en profundidad es una técnica para obtener que el individuo trasmite oralmente al entrevistador su definición personal de la situación, comprenden un esfuerzo de inmersión por parte del entrevistado de una forma más teatral para que haya cierto grado de familiaridad y la entrevista sea más llevadera y justificada. (Ruiz, 1999).

Además, se realizó una técnica documental que permiten, evaluar, separar y diferenciar todas las partes de las categorías y subcategorías en forma formal como los conceptos, significados y propiedades temáticos que contiene lo mencionado. (Cáceres, 2003).

Para obtener datos haremos uso de una grabadora de voz, para luego hacer transcripciones de texto y a su vez procesarlo e interpretar la información brindada por los participantes de la Municipalidad, con el fin de logra un resultado factible para conocer el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Asimismo, realizó una revisión de documento donde verificare cuantas personas con discapacidad se encuentran trabajando en la municipalidad ya sea en cualquier modalidad laboral, luego de ello hacer comparaciones para realizar conclusiones.

2.5. Procedimiento

Valorando los aspectos éticos utilizados, ante todo, se le va explicando a los participantes cual es el motivo de nuestra investigación, dando mención de los objetivos y lo que esperamos de las respuestas que nos van a brindan y a su vez dar un resultado a la investigación.

Continuando, se les brinda una ficha de datos, a los participantes que estuvieron dispuestos a participar en el estudio con el fin de conocer cuántas personas con discapacitados se encuentran trabajando y si realmente se cumple la ley 29973 para ellos en la Municipalidad.

Para finalizar se tomaron las entrevistas semiestructuradas de acuerdo a cada uno de los participantes, en diferentes momentos, y por ello dependiendo a la disponibilidad de los participantes y del autor.

Las categorías

Categoría: Inserción laboral de las personas con discapacidad

La inserción laboral, fue definida como las acciones que con lleva a una incorporación de personas que les permita oportunidades para desempeñarse en la sociedad, así como también un rol que ejerzan las demás personas con discapacidad. (Mercado y García 2014).

A. Categoría 1: Inserción laboral de las personas con discapacidad.

Sub categoría

A1: Derecho al trabajo

A2: Servicio de empleo

A3: Medidas de fomento de empleo

A4: Cuota de empleo

A5: Ajustes razonables para personas con discapacidad

2.6. Los métodos de análisis de información

Valorando los aspectos éticos utilizados, ante todo, se le va explicando a los participantes cual es el motivo de nuestra investigación, dando mención de los objetivos y lo que esperamos de las respuestas que nos van a brindar y a su vez dar un resultado a la investigación.

Continuando, se les brinda una ficha de datos, a los participantes que estuvieron dispuestos a participar en el estudio con el fin de conocer cuántas personas con discapacitados se encuentran trabajando y si realmente se cumple la ley 29973 para ellos en la Municipalidad.

Para finalizar se tomaron las entrevistas semiestructuradas de acuerdo a cada uno de los participantes, en diferentes momentos, y por ello dependiendo a la disponibilidad de los participantes.

III. Resultados

El presente trabajo de investigación es de caso experimental y consta de un enfoque cualitativo, para la recolección de datos se requirió de evaluación de la información como la entrevista que sirvió para la formación de las opiniones objetivas.

En cuanto a los resultados de las entrevistas en profundidad, están las categorías y las subcategorías sobre las Inserción laboral de las personas con discapacidad, los cuales han sido evaluados con el fin de obtener el objetivo planteado en el estudio de investigación. Sin embargo, las preguntas fueron claras y concisas, para que los entrevistados formulen de inmediato sus respuestas y puedan desenvolverse de la mejor manera posible, según sus conocimientos acerca del tema propuesto. Por lo tanto, todas las preguntas formuladas han servido de gran apoyo para los entrevistados, ya que han demostrado nuevas ideas y formularon conceptos respecto al tema, es por ello, el entrevistador se sintió de lo más cómodo con las preguntas planteadas, de esta manera se hizo la entrevista lo más amena y sencilla, ya se se abordaron temas comunes.

En primer lugar, se entrevistó al Gerente Municipal quien forma parte de la Municipalidad de Carabayllo, en segundo lugar se entrevistó al Subgerente de Recursos Humanos que cuenta con todo el conocimiento necesario sobre el tema, en tercer lugar a la asistente de Recursos Humanos, en cuarto lugar al personal de atención al cliente y por ultimo a un trabajador con discapacidad que trabajan en ella, en tal sentido la entrevista empezó con una breve introducción sobre el caso en estudio, resaltando la problemática que existe en el país, así como también en la Municipalidad de Carabayllo como es la inserción laboral de personas con discapacidad, saber si se da el cumplimiento de la Ley 29973, realizando opiniones de lo que se anhela alcanzar con esta entrevista en profundidad y esa motivación que tuve a desarrollar con este estudio de investigación.

En tal sentido, todas las respuestas que se han obtenidos por parte de los colaboradores de la Municipalidad de Carabayllo, han sido desarrolladas en esquema y en cuadros de triangulación, los cuales han permitido explicar los rasgos y aspectos en diferentes ideas u opiniones de los entrevistados, además en los cuadros de triangulación se han colocado con cada una de las preguntas planteadas que realizaron.

Para tal efecto, todos los cuadros se han realizado en forma separada, es decir, se han desarrollado seis cuadros de triangulación donde el primero y el quinto cuadro se han

tomado en cuando a los colaboradores como Gerente Municipal y Subgerente de Recursos humanos, el segundo cuadro también se elaboró para Gerente Municipal, Subgerente de Recursos Humanos, asiste de recursos humanos, persona de atención al cliente y personal discapacitado, el tercer cuadro Gerente Municipal y Subgerente de Recursos humanos, tercer y cuarto persona de atención al cliente y personal discapacitado, quinto cuadro elaborado para Subgerente de Recursos Humanos y personal discapacitado.

Objetivo General

Explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de carabaylo, 2019.

Tabla 1

Transcripción de los sujetos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad

Pregunta	S1	S2
¿Cómo se da la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019?	En la municipalidad de carabaylo la inserción laboral se da autónoma ya que, estas personas con discapacidad tienen que ganar la confianza con todos nosotros y se sientan útiles y así, se podrá construir un buen clima organizacional en la institución y una sociedad mejor, en la municipalidad se cumple con todo lo normativo acerca de este tema de gran importancia	En nuestra área de Recursos Humanos según las normas laborales se da de manera que corresponde a ley con referente a la inserción laboral, nosotros lo que queremos es evitar los problemas de inserción laboral y que esto genere dudas sobre la eficiencia de la municipalidad

En conclusión coinciden que la municipalidad se da la inserción laboral de manera óptima, por ciertos factores como por ejemplo promueven el acercamiento de estas personas con todo el personal de la institución, asimismo no quieren tener ningún problema y respetar lo que indica la ley.

Objetivo 1

Explicar sobre el derecho al trabajo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

Tabla 2

Transcripción de los sujetos sobre el derecho al trabajo

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5
En su opinión: cree usted que la Municipalidad se cumple la igualdad de condición de las personas con discapacidad según la Ley 29973?	En la municipalidad se está cumpliendo con el cometido de tener el personal necesario de personas con discapacidad como según lo indica la Ley, por ello contamos con el ambiente adecuado para que se puedan desenvolver con toda seguridad y libertad	Como jefe se Recursos Humanos damos al cumplimiento de la Ley 29973. Ley General de Personas con Discapacidad	No, no hay un número representativo de personas con discapacidad laborando en la institución, pero cabe recalcar que existe personal discapacitado	No se puede determinar porque tan solo he visto a 10 trabajadores con discapacidad en la Municipalidad .	No, porque cuando se da una convocatoria de trabajo no te dan la calificación que debería sumar para así quedar apto en la convocatoria , por lo contrario no dan especialización por el cual no ingresaste, solo te ponen no apto.

En conclusión a lo recabado por los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo, cabe decir que si dan al cumplimiento de la Ley, pero no del todo porque hay discrepancia a la hora de los concursos de convocatoria que emite la Municipalidad. Es por ende que se tiene que fomentar la inserción de personas con discapacidad y sobre todo a la igualdad ante ello.

Objetivo 2

Explicar a cerca del servicio de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Tabla 3

Transcripción de los sujetos sobre el servicio de empleo

Pregunta	S1	S2
En su opinión: La incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral se da de acuerdo a la ley 29973 en Municipalidad?	En la municipalidad si bien es cierto contamos con el OMAPED, es la Oficina municipal de atención a personas con discapacidad, donde se brinda la atención a la población de carabaylo en situación de discapacidad. Pero recién se está implementando.	En el área de Recursos Humanos, si bien es cierto se cumple con un programa ya establecido que es el OMAPED, donde llegan las personas con discapacidad, sé ofrece orientación técnica y vocacional e información de oportunidades de trabajo, pero aún no se alcanza las expectativas que toda municipalidad quiere

En conclusión realizada ambas preguntas a los mismos trabajadores de la municipalidad en sus áreas respectivas coinciden que existe un programa de incorporación laboral, que vendrá hacer el OMAPED, pero que recién se está dando a implantar para el mejor uso de la población de carabaylo, asimismo aún no se ve si en verdad cumplen con el 10% que son destinados para programas de fomento de empleo temporal.

Objetivo 3

Explicar si se cumple las medidas de fomento de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

Tabla 4

Transcripción de los sujetos sobre medidas de fomento de empleo

Pregunta	S4	S5
Cree usted: que la Municipalidad realiza medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad?	Actualmente en la municipalidad trata de que las personas con discapacidad se incorporen al ambiente laboral con igualdad e igual valor que cualquier individuo común, por ello es que la municipalidad brinda estrategias de gestión para personas con discapacidades dando un lugar de trabajo para ellos.	Si, recientemente he visto programas de capacitaciones a través del OMAPED de la municipalidad, pero no es que te brinden trabajos al grado que hayas estudiado, si no que de frente te ofrecen trabajos de Call Center, porque piensan que las personas con discapacidad no podemos crecer profesionalmente y pienso que a la municipalidad le falta promover oportunidades laborales para personas con discapacidad.

En conclusión se entiende que la municipalidad aún falta el fomento de empleo para personas con discapacidad, claro está que el proyecto existe pero no al 100%.

Objetivo 4

Explicar si se cumple con la cuota de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Tabla 5

Transcripción de los sujetos sobre cuota de empleo

Pregunta	S4	S5
Cree Ud.: que se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Municipalidad según la ley 29973?	En la actualidad la Municipalidad cuenta con personas con discapacidad trabajando, pero no cumple con el margen establecido que es 5% de personas con discapacidad,	No, porque si bien es cierto existe un marco legal para promoción, protección de las PCD y al igualdad de derechos. Pero lamentablemente la municipalidad no cumple con lo requerido.

En conclusión, de ambas respuestas coinciden que la municipalidad no cumple con la cuota del 5% de población con discapacidad.

Objetivo 5

Explicar a cerca del manejo de los ajustes razonables para personas con discapacidad en la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de Caraballo, 2019.

Tabla 6

Transcripción de los sujetos sobre ajuste razonable para personas con discapacidad

Pregunta	S2	S5
En su opinión: la Municipalidad flexibiliza o tiene facilidad de horario de ingreso y salida para las personas con discapacidad que trabajan en ella?	Si bien es cierta el área de recursos humanos realiza diversas gestiones con respecto a los horarios e ingresos para el personal con discapacidad, pero no se empleara y mejorara para el beneficio de las PCD y sea factible rápidamente.	No, porque la entrada y salida se da a través del contrato por el cual labore la persona con discapacidad.

En conclusión a pregunta ambas personas no coinciden, por el área de recursos humanos nos da a conocer que si sea efectuado ajustes razonables con respecto al horario e ingresos del personal con discapacidad, pero por otro lado tenemos la siguiente respuesta que nos dice que es depende de un contrato porque en ello te dan tu horario de ingreso y salido. Y llegando a todo una conclusión la municipalidad no cumple con lo dispuesto que dice la Ley 29973 a los ajustes razonables para personas con discapacidad.

IV. Discusión

Por lo consiguiente a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación y compararlos con los resultados alcanzados en otros estudios de investigación indicamos que:

En la Municipalidad de Carabayllo por medio de una entrevista, que se realizó al personal que trabajan en dicha institución. Es así que en entidades públicas dan oportunidad a personas con discapacidad ya se incorporándolas de una forma segura a que trabajen. De tal manera, en una de las respuestas empleadas al trabajador de la municipalidad acerca del cumplimiento de los derechos a las PCD, se llegó a concluir que no del todo se cumple con lo estipulado a la Ley 29973, dentro del porcentaje establecido. Es así que se observa que la institución no cuenta con el número de discapacitados es por ello que se plantea una interrogante que sin duda alguna no va a permitir sacar conclusiones con relaciona a la inserción laboral de personas con discapacidad, lo cual se corroboro con el estudio realizado por Indagando referente al tema de investigación se tiene a Sánchez , Román, Torres y Loarte (2019), quienes manifiestan en su Artículo *Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja*, Universidad de Cienfuegos. Concluyeron que la verdadera inserción laboral debe empezar en mejorar la educación y formación, así mismo desarrollar competencias y capacitaciones para las PCD, donde se desempeñen en el medio turístico, a su vez que aceleren el crecimiento para todos ellos. De otro lado los estudios revisados se tienen a Brito y Barniol (2017), quienes formularon en su artículo *Análisis de la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana*, Universidad Espíritu Santo, Ecuador, utilizaron un estudio observacional descriptivo correlacional. Concluyen que se ha logrado una descripción analítica sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, donde vendría hacer un reto para la ciudadanía ecuatoriana, donde cuya aplicación estudiada en bases a los elementos teóricos prácticos permitirá abordar el trabajo para las personas con discapacidad, motivado al no cumplimiento fehacientemente de lo dispuesto de las normativas legales se pondrán sanciones a dichas instituciones. Y conceptualmente. Dentro del marco teórico se define que la inserción laboral de personas con discapacidad según la Ley N°29973- Ley General de la personas con Discapacidad En el capítulo VI sobre Trabajo y Empleo (2017), es por ello que usamos el artículo 45 como primera subcategoría, Derecho al trabajo: todo individuo con discapacidad tiene derecho al trabajo

en igualdad de condición a tener que trabajar libre, por igual trabajo igual remuneración, justo, seguro y sanas. MTPE y CONADIS, Nos dice que todo gobierno regional ejerce, promueve y garantiza los derechos laborales en las personas con discapacidad, así como el implemento destrezas y habilidades, por sus distintas unidades que ejercen esa función.

De otro lado los resultados que obtuvo de la categoría de servicio de empleo en la investigación se demuestran que se da el cumplimiento a través de un programa llamado OMAPED, donde ofrecen capacitaciones e informaciones que se realizan al interior de la municipalidad y están dirigidas a las personas de dicha institución. Pero vale recalcar que aún no está al 100% para brindar asesoramientos a personas con discapacidad. Existieron limitaciones en dicha investigación de la subcategoría de servicio de empleo sin embargo Cendrero (2017), quien manifiesta en la tesis: La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, para lograr el grado de Doctor por la Universidad Complutense de Madrid – Madrid 2017, realiza una investigación aplicada al método inductivo, que servirá para comprobar si hay existencia en proporción general. Concluyó con una visión concisa que los ajustes de la constitución española sobre los derechos de las PCD, ya sea por enfermedades que limiten, de forma duradero, por ello las capacidades labores de una persona deben ser incluidas dentro del concepto de discapacidad. Del mismo modo Gallarday (2017), formula la tesis: Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail, Universidad Cesar Vallejo , Perú, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, mediante una investigación descriptiva correlacional, Concluyo que hay una relación entre la formación pre laboral e inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, que determino por el Rho de Spearman = 0,411, frente a un grado significativo $p < 0,05$. Y ubicado en el marco teórico en el artículo 46, Servicios de empleo: el MTPE, los gobiernos regiones y municipales adhieren personas con discapacidad a los programas laboral, actualización y colocación para el empleado. Asimismo, optimizan, garantiza orientación vacacional técnica. Cuentan con una estructura orgánica especializada para la formación laboral con discapacidad, siendo el estado quien con el 10% destina su propuesta a incentivar el empleo temporal para la elaboración de proyectos que fomenten empleo a personas con discapacidad. Bisquerra (2012), quien sostuvo que la inserción laboral, es un procedimiento integral, en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las característica de las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral y así por ende originando empleabilidad

y ocupabilidad para las personas con el fin de ingresar a un puesto de trabajo, mientras que Pelayo (2012), nos define que la inserción laboral es una transformación donde se interactúan los elementos de empleo, así como competencias, formación académica, experiencia laboral y es así también los elementos de ocupabilidad, la demanda laboral, coyuntura económica, política laboral, cambios demográficos, son los que favorecen a la inserción de un puesto de trabajo.

Continuando con los resultados de las entrevistas realizadas de las subcategorías de medidas de fomento del empleo y cuota de empleo, es evidente que la municipalidad tiene deficiencias de puesto de trabajo para las PCD, por ello se debe crear un mecanismo que pueda permitir la inserción de las PCD al mercado laboral ya que por ello cuando se hace requerimiento de personas con discapacidad siempre piden personas tan solo con estudios secundarios o estudios superiores trunco, a ellos se les contrata mucho más fácil, pero si son personas con discapacidad y tienes estudios culminados como estudios superiores a ellos no se les contratan, les ponen peros. Asimismo, es de suma importancia hacer uso de metodologías y de consultas en todo el ciclo del proceso de planificaciones para una buena inserción laboral de las PCD. Yacío una limitación de estudio en estas subcategorías de medidas de fomento del empleo y cuota de empleo sin embargo a Yarin (2018), quien presenta en la tesis Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, por la Universidad Nacional de Educación, Cusco, Perú, realiza una investigación de enfoque mixto. Concluyó que las estrategias y políticas se relacionan con la inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco. En otra situación Adrianzen (2018), quien presenta en la tesis: inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – INABIF- Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016, para obtener el grado de maestra por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, quien realiza una investigación descriptivo comparativo, no experimental de corte Transversal. Concluyó. que no existen diferencia alguna en la aprobación social de personas con discapacidad, desde una apreciación de los mismos trabajadores de ambas empresas donde trabajan. Y según Donoso (2000), quien sostuvo que la etapa de inserción laboral es estrictamente ligado al concepto de “transición”, quiere decir, aquel proceso que media entre dos situaciones, en este caso, desde la vida académica hasta lo laboral. Asimismo, según La Ley N° 29973, (2017), el artículo 47, Medidas de fomento

del empleo: el estado en sus tres niveles de gobiernos genera a través de los empleadores públicos y privados, donde optimizan, gestionen estrategias para dar empleo a las personas con discapacidades. Siendo una política integral para dar y promover empleo a las personas en mención empleo, sabemos que, al contratar personas con discapacidad, los empleadores obtienen una reducción adicional en el pago del impuesto a la renta, por contraje fijado por DS de MEF. De tal manera el artículo 49, Cuota de empleo:

Si bien es cierto, las entidades públicas deberían estar obligadas a contratar personal con habilidades diferentes en la proporción de menor a 5% de sus contrataciones, así mismo las entidades privadas con mayor a cincuenta trabajadores en proporción no menor al 3%. En tanto toda entidad pública que no acceda al dicho régimen estará sujeta al reglamento por incumpliendo de dicha cuota de las personas con discapacidad. Es sabido que el sector publico orienta, financia programas de actualización y formación laboral, para insértalo en el campo laboral.

En el mismo sentido, la categoría de ajustes razonables para personas con discapacidad en la municipalidad de Carabayllo, coinciden los entrevistados que debe hacer un seguimiento a las herramientas de trabajo, a las máquinas y al entorno de trabajo y a su vez los horarios para el personal con discapacitado, ya que las personas con discapacidad tienen derechos, en función de las necesidades del empleado discapacitado que trabaje en la municipalidad, es por ello la falta de información que tienen los empleados, que a pesar que se indicó que el estado tiene la responsabilidad de procurar de proteger a las PCD, es por ello brindarles oportunidades necesarias para su inserción laboral dentro de beneficios para su desarrollo profesional. Yacío una limitación de estudio en esta subcategoría de ajustes razonables de personas con discapacidad sin embargo a Núñez (2019), quien expone en la tesis de Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, para optar el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica – Lima, Perú 2019, realiza una investigación de enfoque cuantitativa donde se hará una combinación de análisis documentales, con entrevistas de preguntas abiertas. Concluyó que uno de los principales instrumentos de acciones colectivas es la influencia política, cuyos asociados son las personas heterogéneas quienes dan una visión general para el logro. De la misma Aguilar, Castillo y Elías (2016), quien expone en la tesis de Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad, para optar el grado de

Magister por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Lima, Perú 2016, realiza una investigación de enfoque cuantitativo. Concluyó que las personas con discapacidad en el Perú están enfocadas en observar la situación del talento, por ello ven la necesidad de buscar fuentes de talento, asimismo podemos decir que podemos buscar talento en conjunto con diferentes características, y casualmente no se está siendo usado. Asimismo, la Ley N° 29973, (2017), el Artículo 50, Ajustes razonables para personas con discapacidad: Todo ser humano que tenga discapacidad está en el derecho a los ajustes plausibles en el lugar de trabajo. Ellos comprenden asimilar las nuevas modalidades de trabajo en forma global. Cambios en el horario para mejor adaptación al empleo, es por tanto el MTPE, en el gobierno local y regional, dan seguimiento a los empleadores para optimizar su conocimiento sobre las personas con discapacidad. Siempre el empleador efectuara los ajustes para el desarrollo y suprimir los cargos excesivos fijado por el MTPE. Conceptualmente Urries y Verdugo (2003), quienes expresaron que la inserción laboral tiene como fin un resultado, como un trabajo objetivo e integrado en empresa normalizada, es decir, un empleo con igualdad. En conclusión donde las normas sean para todos por igual.

V. Conclusiones

- Primero. la Municipalidad de Carabaylo, no brindan la abertura de insertarse en el ambiente laboral y no les dan el apoyo indispensable que deberían tener hacia las personas con discapacidad, expuesta por la Ley 29973.
- Segundo. La municipalidad no cuenta con personal calificado para atención de los usuarios con discapacidad, con respecto a dar información sobre los programas que tiene la Municipalidad de Carabaylo, dicho de otro modo, estas no disponen de instrumentos especializados para que se les pueda agilizar lo que necesitar saber sobre los empleos que ofrecen para personal discapacitado.
- Tercero. Las personas discapacitadas todavía no se sienten seguras de lograr exteriorizar sus capacidades, habilidades y destrezas que poseen, posicionándose en el grado de vivir en limitaciones, inconvenientes, obstáculos, restricciones y barreras que existen dentro de su entorno social.
- Cuarto. Esto es generado por la poca conciencia que tienen las personas que llegan a tomar un puesto de oficina o un cargo de importancia, haciéndolos sentir incompetentes y dañando su sensibilidad hacia los que si la poseen; además de ello mirándolos de una forma distinta.
- Quinto. En conclusión, con esta investigación realizada se quiere lograr e incluir a grupos de personas discapacitadas que luchan a diario por contar con una fuente de empleo en el país.
- Sexto. Con respecto al nivel educativo; un cierto porcentaje cuenta solamente con secundaria completa siendo esto una causa decisiva para determinar la limitada inserción laboral de las personas con discapacidad física.

VI. Recomendaciones

Primero. Si tenemos en cuenta que el MTPE, CONADIS, supervisa las condiciones de trabajo, sería loable un control mucho más periódico y sistemático en relación a las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

En cuanto que el estado reserva el 10% del presupuesto en enfrentar al empleo, no es suficiente, se sugiere que los legisladores optimizan leyes en favor a la optimización y formación laboral de personas con discapacidad.

Segundo. El gobierno central, distrital y regional están a favor de prácticas de empleo a las personas con discapacidad en su mayoría son de mando medio, no profundizando en los empleos a nivel superior, más común si se les obliga a tener entre sus trabajos personas con discapacidad.

Tercero. El CONADIS se ha confirmado con las cuotas de trabajo que se les da a las personas con discapacidad, cuando lo pertinente será precisar quiénes y que tipos de labores ejercen nuestros cogenes siendo posible unificar criterios de inserción laboral plausible y no como manera estadística.

Cuarto. La discapacidad es vista como inferioridad entre sus grupos pares, cuando en realidad se debe procurar verlos diferentes, en tanto cada noche ellos son y tienen las capacidades intelectuales motoras, físicas, psicológicas en condiciones diferentes, pero no inferior.

Se tiene que lograr mejor captación a sus posibilidades profesionales o técnicas. Son parte de la sociedad ávida de desarrollar a su país.

Referencias

- Adrianzen, R. (2018), Inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – INABIF- Lima, (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14709>
- Aguilar, N., Castillo L. y Elías J. (2016), Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad, (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/621297>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015). Dos de cada tres personas con discapacidad tiene problemas de inserción laboral por brecha educativa. Recuperado de <https://bit.ly/37ux1vh/>
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://bit.ly/2MMf57p>
- Albornoz, A. (2009). Glosario de Términos Relativos a la Prevención, Salud y Seguridad Laboral [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/2SLDWwb>
- Banco Mundial (2019). Discapacidad. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Blanco, J. (2018). Agenda 2030. El reto de la inclusión de personas con discapacidad. Recuperado de <https://bit.ly/2u5UOTU>
- Bastidas, M. y Balbín, E. (2011), Las mujeres y el Trabajo Decente en el Perú. Asociación de Desarrollo Cultural. pp. 19.
- Bradley, E. (1995). The ICIDH: Format, application in different settings and distinction between disability and handicap. *International Disability Studies*. Pp. 9, 122-125.
- Bastidas, A. y Balbín T. (2011): *Las mujeres y el trabajo decente en Perú*. (1ª ed.). Perú: Asociación de Desarrollo Comunal (ADC). Recuperado de <https://issuu.com/aso.adc/docs/mujeres>
- Boza, G. (2004). La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano. En: Los principios del Derecho del Trabajo en el

Derecho Peruano. (1ª ed.). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pp. 75-96.

Bolaños, E. (2017). *El Derecho Laboral y las personas con discapacidad en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las personas con Discapacidad y su Reglamento*. (3ª ed.). Lima: USMP, Facultad de Derecho, Instituto de Investigación Jurídica. Recuperado de <https://bit.ly/2MPkuei>

Brito, C. y Barniol, M. (2017). Artículo: *Análisis la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana en Ecuador*. Recuperado el 13 de agosto de <https://bit.ly/2T9l6iS>

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2012). Educación Emocional: estrategias para su puesta en práctica. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, (nº16) 01- 11p.

Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2000). Manejo de datos cualitativos. In B. E & P. Rodríguez (Eds.), *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales* (pp. 243- 310). Bogotá, Universidad de los Andes: Grupo Editorial Norma.

Beckles, B. (2004). *Pobreza y Discapacidad: Abogando para eliminar la exclusión social*. Seminario: Discapacidad y reducción de la pobreza: incluyendo la discapacidad en la agenda de desarrollo (experiencias de Asia y América Latina y El Caribe). Trinidad y Tobago: Banco de Desarrollo. Recuperado de <https://bit.ly/2suNwc9>

Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas*, (2). Núm. Pp, 53-82.

Cendrero, L. (2017), *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. (Tesis de doctorado). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

Consejo ejecutivo: Organización Mundial de la Salud (2014). *Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021. Mejor salud para todas las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://bit.ly/36hBBNi>

- Diario el Peruano. (2014). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Recuperado de <https://bit.ly/36kGfdA>
- Diario el Peruano. (2017). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley N° 29973, MMP. Recuperado de <https://bit.ly/35fiDFX>
- Diario el Peruano. (2019). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley N° 29973, aprobado por un Decreto Supremo N° 0133-2019-MIMP. Recuperado de <https://bit.ly/35gw60c>
- Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel. pp 69-105.
- Gallarday, S. (2017), Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail, (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2SLloMw>
- Galiani, S. (2006). Políticas Sociales: Instituciones, Información y Conocimiento. (1ª ed.). Santiago de Chile: CEPAL. Pp. 45.
- Jiménez, A y Huete, A. (2014). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. (1ª ed.). Madrid: Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Recuperado de <https://bit.ly/37s1uKD>
- Jiménez, M. (2009). *Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral*. (1ª ed.). México: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Recuperado de <https://bit.ly/2sSAFAN>
- Mayor, P. (2011). Inserción socio-laboral: Propuestas para la vida autónoma. Artículo de la Fundación Internacional O'Belén. Recuperado de <https://bit.ly/36Diwpd>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2017), “Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973”. Recuperado <https://bit.ly/2FbWspX>

- Mercado, E. y García, L. (2010). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales. *Portularia*. (10). Núm. (1). Pp. 51- 60.
- Millas, V., y Calderón, B. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad: guía práctica para empresas. Santiago: Acción RSE. Recuperado de <https://bit.ly/2Qk8kfx>
- Núñez , A. (2019), Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/37w9QRg>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Ginebra. Recuperado de <https://bit.ly/36kv1V8>
- Organización Mundial de la Salud (2014-2021). Plan de acción mundial de la OMS sobre discapacidad. Recuperado de <https://bit.ly/2NbuyhJ>
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de <http://www.eumed.net/>
- Querejeta, M. (2003). Discapacidad/Dependencia unificación de criterios de valoración y clasificación. Bilbao: Red Española de colaboración con la OMS para el estudio de la discapacidad (RECEDIS).
- Ruiz, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. (3 a ed.). Bilbao: Universidad de Deusto. Recuperado de <https://bit.ly/2sGIJ7p>
- Sánchez, J., Román R., Torres A. y Loarte M. (2019). Artículo: *Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja en Ecuador*. Recuperado el 2 de diciembre de <https://bit.ly/35jxS0D>
- Salvá, M. (2008). *Itinerarios de inserción socio laboral*. *Revista de Formación y Empleo N° 11 - Red Social Interactiva*. Recuperado de <https://bit.ly/39V2SHN>
- Sánchez, H. y Reyes, C.(2015). Metodología y diseños en la investigación científica. (5ª. ed.). Business Support Aneth SRL.

- Secretaría del trabajo y Prevención Social. (2016). Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo en México [Mensaje en un blog] Recuperado de <https://bit.ly/2SNn485>
- Spicker, P. Álvarez, L. y Gordon, D. (2014). Definiciones de Pobreza: doce grupos de significados. (1ª ed.). Madrid: Clacso. Recuperado de <https://bit.ly/2QKEa3Q>
- Schalock, R. (1998). The assessment and rehabilitation of persons with traumatic brain injury. *Applied and Preventive Psychology*. Pp. 247-253.
- Stake, R. (2005). *Investigación con estudio de casos*. (2ª ed.). Madrid: Morata. Recuperado de <https://bit.ly/36jRW4b>
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y Libertad*. (1ª ed.). New York: Editorial Planeta. Pp. 34-38.
- Verdugo, M. (1997). *A review of research published from 1991 to 1995 in 12 journals on research on mental retardation*. Recuperado de <http://jmscr.igmpublication.org/home/>
- Verdugo, M. y Jordán, B. (2003). *Empleo con apoyo y salud mental*. (1ª ed.). Ithaca, NY: Gladnet Collection, Cornell University.
- Villa Fernández, N. (2003). *Situación laboral de las personas con discapacidad en España*. *Revista Complutense De Educación*, 14(2), 393 - 424. Recuperado de <https://bit.ly/2NafH70>
- Yin, R. (1994), *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA. Pp. 15.
- Yarin, Y. (2018), *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016*, (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Perú). Recuperado de <https://bit.ly/2QilAB4>

Anexos

Anexo 1 Mapeo de procesos

Preguntas	Objetivos	Estamento	Técnica de recopilación de datos	Instrumento	Análisis	Conclusión	Recomendación
¿Cómo se da la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019?	Explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.	S1 Y S2				En conclusión coinciden que la municipalidad se da la inserción laboral de manera óptima, por ciertos factores como por ejemplo promueven el acercamiento de estas personas con todo el personal de la institución, asimismo no quieren tener ningún problema y respetar lo que indica la Ley.	Proponer propuestas laborales donde justifiquen los derechos de las personas discapacitadas.
En su opinión: cree usted que la Municipalidad se cumple la igualdad de condición de las personas con discapacidad según la Ley 29973?	Explicar sobre el derecho al trabajo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.	S1,S2,S3,S4 y S5	ENTREVISTA ESPECIALIZADA	GUÍA DE ENTREVISTA	Triangulación de los sujetos	En conclusión a lo recabado por los trabajadores de la Municipalidad de Carabaylo, cabe decir que si dan al cumplimiento de la Ley, pero no del todo porque hay discrepancia a la hora de los concursos de convocatoria que emite la Municipalidad. Es por ende que se tiene que fomentar la inserción de personas con discapacidad	Si tenemos en cuenta que el MT Y PE, CONADIS, supervisa las condiciones de trabajo, seria loable un control mucho más periódico y sistemático en relación a las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

						y sobre todo a la igualdad ante ello.	
En su opinión: La incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral se da de acuerdo a la ley 29973 en la Municipalidad?	Explicar a cerca del servicio de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	S1 Y S2				En conclusión realizada ambas preguntas a los mismos trabajadores de la municipalidad en sus áreas respectivas coinciden que existe un programa de incorporación laboral, que vendrá hacer el OMAPED, pero que recién se está dando a implantar para el mejor uso de la población de carabayllo, asimismo aún no se ve si en verdad cumplen con el 10% que son destinados para programas de fomento de empleo temporal.	En cuanto que el estado reserva el 10% del presupuesto en enfrentar al empleo, no es suficiente, se sugiere que los legisladores optimizan leyes en favor a la optimización y formación laboral de personas con discapacidad.
Cree usted: ¿que la Municipalidad realiza medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad?	Explicar si se cumple las medidas de fomento de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019	S4 y S5				En conclusión se entiende que la municipalidad aún falta el fomento de empleo para personas con discapacidad, claro está que el proyecto existe pero no al 100%.	El gobierno central, distrital y regional están a favor de prácticas de empleo a las personas con discapacidad en su mayoría son de mando medio, no profundizando en los empleos a nivel superior, más común si se les obliga a tener entre sus trabajos personas con discapacidad.

<p>Cree Ud.: que se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Municipalidad según la ley 29973?</p>	<p>Explicar si se cumple con la cuota de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.</p>	<p>S4 y S5</p>				<p>En conclusión de ambas respuestas coinciden que la municipalidad no cumple con la cuota del 5% de población con discapacidad.</p>	<p>El CONADIS se ha confirmado con las cuotas de trabajo que se les da a las personas con discapacidad, cuando lo pertinente será precisar quienes y que tipos de labores ejercen nuestros cogeneres siendo posible unificar criterios de inserción laboral plausible y no como manera estadística.</p>
<p>En su opinión: ¿la Municipalidad flexibiliza o tiene facilidad de horario de ingreso y salida para las personas con discapacidad que trabajan en ella?</p>	<p>Explicar a cerca del manejo de los ajustes razonables para personas con discapacidad en la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de Caraballo, 2019.</p>	<p>S2 y S5</p>	<p>ENTREVISTA ESPECIALIZADA</p>	<p>GUÍA DE ENTREVISTA</p>		<p>En conclusión a ambas personas no coinciden, por el área de recursos humanos nos da a conocer que si sea efectuado ajustes razonables con respecto al horario e ingresos del personal con discapacidad, pero por otro lado tenemos la siguiente respuesta que nos dice que es depende de un contrato porque en ello te dan tu horario de ingreso y salido. Y llegando a todo una conclusión la municipalidad no cumple con lo dispuesto que dice la Ley 29973 a los ajustes razonables para personas con discapacidad.</p>	<p>La discapacidad es vista como inferioridad entre sus grupos pares, cuando en realidad se debe procurar verlos diferentes, en tanto cada noche ellos son y tienen las capacidades intelectuales motoras, físicas, psicológicas en condiciones diferentes, pero no inferior.</p>

Anexo 2. Matriz de categorización apriorística

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Preguntas	S1	S2	S3	S4	S5	Obs
Gestión de las Políticas Públicas.	¿Cómo se da la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?	Explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	Explicar sobre el derecho al trabajo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	Inserción laboral de personas con discapacidad	Derecho al trabajo	En su opinión: ¿cree usted que en la Municipalidad se cumple la igualdad de condición de las personas con discapacidad según la Ley 29973?	X	X				
			Explicar a cerca del servicio de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.		Servicio de empleo	En su opinión: la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral se da de acuerdo a la ley 29973 en Municipalidad?	X	X	X	X	X	
			Explicar si se cumple las medidas de fomento de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.		Medidas de fomento del empleo	Cree usted: ¿que la Municipalidad realiza medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad?	X	X				
			Explicar si cumple con la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.		Cuota de empleo	Cree Ud.: que se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Municipalidad según la ley 29973?	X	X				

			Explicar a cerca del manejo de los Ajustes razonables para personas con discapacidad en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.		Ajustes razonables para personas con discapacidad	En su opinión: ¿la Municipalidad flexibiliza o tiene facilidad de horario de ingreso y salida para las personas con discapacidad que trabajan en ella?		X				X	
--	--	--	---	--	---	--	--	---	--	--	--	---	--

Anexo 3. Matriz de triangulación de datos

Objetivo General

Explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Tabla 2

Transcripción de los sujetos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad

Pregunta	S1	S2
¿Cómo se da la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?	En la municipalidad de Carabayllo la inserción laboral se da autónoma ya que, estas personas con discapacidad tienen que ganar la confianza con todos nosotros y se sientan útiles y así, se podrá construir un buen clima organizacional en la institución y una sociedad mejor, en la municipalidad se cumple con todo lo normativo acerca de este tema de gran importancia	En nuestra área de Recursos Humanos según las normas laborales se da de manera que corresponde a ley con referente a la inserción laboral, nosotros lo que queremos es evitar los problemas de inserción laboral y que esto genere dudas sobre la eficiencia de la municipalidad
En conclusión coinciden que la municipalidad se da la inserción laboral de manera óptima, por ciertos factores como por ejemplo promueven el acercamiento de estas personas con todo el personal de la institución, asimismo no quieren tener ningún problema y respetar lo que indica la ley.		

Anexo 4. Matriz de triangulación de datos

Objetivo 1

Explicar sobre el derecho al trabajo en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5
En su opinión: cree usted que la Municipalidad se cumple la igualdad de condición de las personas con discapacidad según la Ley 29973?	En la municipalidad se está cumpliendo con el cometido de tener el personal necesario de personas con discapacidad como según lo indica la Ley, por ello contamos con el ambiente adecuado para que se puedan desenvolver con toda seguridad y libertad	Como jefe se Recursos Humanos damos al cumplimiento de la Ley 29973. Ley General de Personas con Discapacidad	No, no hay un número representativo de personas con discapacidad laborando en la institución, pero cabe recalcar que existe personal discapacitado.	No se puede determinar porque tan solo he visto a 10 trabajadores con discapacidad en la Municipalidad.	No, porque cuando se da una convocatoria de trabajo no te dan la calificación que debería sumar para así quedar apto en la convocatoria, por lo contrario no dan especificación por el cual no ingresaste, solo te ponen no apto.
En conclusión a lo recabado por los trabajadores de la Municipalidad de Carabaylo, cabe decir que si dan al cumplimiento de la Ley, pero no del todo porque hay discrepancia a la hora de los concursos de convocatoria que emite la Municipalidad. Es por ende que se tiene que fomentar la inserción de personas con discapacidad y sobre todo a la igualdad ante ello.					

Anexo 5. Matriz de triangulación de datos

Objetivo 2

Explicar a cerca del servicio de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Pregunta	S1	S2
En su opinión: La incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral se da de acuerdo a la ley 29973 en la Municipalidad?	En la municipalidad si bien es cierto contamos con el OMAPED, es la Oficina municipal de atención a personas con discapacidad, donde se brinda la atención a la población de carabayllo en situación de discapacidad. Pero recién se está implementando.	En el área de Recursos Humanos, si bien es cierto se cumple con un programa ya establecido que es el OMAPED, donde llegan las personas con discapacidad, sé ofrece orientación técnica y vocacional e información de oportunidades de trabajo, pero aún no se alcanza las expectativas que toda municipalidad quiere
En conclusión realizada ambas preguntas a los mismos trabajadores de la municipalidad en sus áreas respectivas coinciden que existe un programa de incorporación laboral, que vendrá hacer el OMAPED, pero que recién se está dando a implantar para el mejor uso de la población de carabayllo, asimismo aún no se ve si en verdad cumplen con el 10% que son destinados para programas de fomento de empleo temporal.		

Anexo 6. Matriz de triangulación de datos

Objetivo 3

Explicar si se cumple las medidas de fomento de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019

Pregunta	S4	S5
Cree usted: que la Municipalidad realiza medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad?	Actualmente en la municipalidad trata de que las personas con discapacidad se incorporen al ambiente laboral con igualdad e igual valor que cualquier individuo común, por ello es que la municipalidad brinda estrategias de gestión para personas con discapacidades dando un lugar de trabajo para ellos.	Si, recientemente he visto programas de capacitaciones a través del OMAPED de la municipalidad, pero no es que te brinden trabajos al grado que hayas estudiado, si no que de frente te ofrecen trabajos de Call Center, porque piensan que las personas con discapacidad no podemos crecer profesionalmente y pienso que a la municipalidad le falta promover oportunidades laborales para personas con discapacidad.
En conclusión se entiende que la municipalidad aún falta el fomento de empleo para personas con discapacidad, claro está que el proyecto existe pero no al 100%.		

Anexo 7. Matriz de triangulación de datos

Objetivo 4

Explicar si se cumple con la cuota de empleo en la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Pregunta	S4	S5
Cree Ud.: que se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Municipalidad según la ley 29973?	En la actualidad la Municipalidad cuenta con personas con discapacidad trabajando, pero no cumple con el margen establecido que es 5% de personas con discapacidad,	No, porque si bien es cierto existe un marco legal para promoción, protección de las PCD y al igualdad de derechos. Pero lamentablemente la municipalidad no cumple con lo requerido.
En conclusión de ambas respuestas coinciden que la municipalidad no cumple con la cuota del 5% de población con discapacidad.		

Anexo 8. Matriz de triangulación de datos

Objetivo 5

Explicar a cerca del manejo de los ajustes razonables para personas con discapacidad en la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de Caraballo, 2019.

Pregunta	S2	S5
En su opinión: la Municipalidad flexibiliza o tiene facilidad de horario de ingreso y salida para las personas con discapacidad que trabajan en ella?	Si bien es cierta el área de recursos humanos realiza diversas gestiones con respecto a los horarios e ingresos para el personal con discapacidad, pero no se empleara y mejorara para el beneficio de las PCD y sea factible rápidamente.	No, porque la entrada y salida se da a través del contrato por el cual labore la persona con discapacidad.
En conclusión, a ambas personas no coinciden, por el área de recursos humanos nos da a conocer que si sea efectuado ajustes razonables con respecto al horario e ingresos del personal con discapacidad, pero por otro lado tenemos la siguiente respuesta que nos dice que es depende de un contrato porque en ello te dan tu horario de ingreso y salido. Y llegando a todo una conclusión la municipalidad no cumple con lo dispuesto que dice la Ley 29973 a los ajustes razonables para personas con discapacidad.		

Anexo 9 Otras evidencias

Lima, 27 de Diciembre del 2019

Señor: Dr. Marcos Lorenzo Espinoza Ortiz /Alcalde de la Municipalidad de Carabaylo

Atención: Abg. José Manuel Anglas Coveñas / Subgerente de Recursos Humano / Subgerencia de Promoción y Protección de las Personas con Discapacidad

Asunto: solicito autorización para aplicar una entrevista a los trabajadores de su institución para el desarrollo de un trabajo de investigación.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, y a la vez me presento, Lic. Fadaith Ingerboard Mendiola Romero, con DNI N° 46772751, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, me encuentro desarrollando un trabajo de investigación (Tesis):

Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

En ese sentido, solicito a su digna persona se me pueda facilitar el acceso a su institución a fin de poder recoger la información precisa y exacta, además de poder realizar entrevistas a algunos directores de su institución y representantes de las personas con discapacidad de la Municipalidad de Carabaylo, por ello se digne:

-Autorización para poder aplicar una entrevista de 5 preguntas a los Subgerente Municipal y de Recursos Humos, personal de atención al cliente, asistente de recursos humanos y personal con discapacidad de su institución, se adjunta modelo del instrumento de medición a utilizar (inicialmente a una muestra piloto de 5 personas).

-Facilidades para poder acceder a los representantes de las Personas con Discapacidad de Carabaylo, para poder coordinar la aplicación del cuestionario.

Sin más que expresarle me despido, estaré atenta a su amable respuesta.

Atentamente,

Lic. Fadaith Ingerboard Mendiola Romero
DNI: 46772751



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayillo, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
B. Fadaith Ingerboard Mendiola Romero (ORCID: 0000-0002-0826-2713)

ASESOR:
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva (ORCID: 0000-0001-6547-0159)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de las Políticas Públicas

LIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	3 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.unamba.ed... Fuente de Internet	1 %
6	www.afanias.org Fuente de Internet	1 %
7	antiguo.cerml.es Fuente de Internet	1 %
8	www.internationaldisa... Fuente de Internet	1 %
9	www.lidh.ed.cr Fuente de Internet	1 %

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, he constatado que la tesis titulada "Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019" de la estudiante **Fadaith Ingerboard Mendiola Romero**, tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio.

A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de enero 2020



Hugo Lorenzo Agüero Alva

DNI: 43384358



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
B^g Fadsith Ingerboard Mendiola Romero (ORCID: 0000-0002-0826-2713)

ASESOR:
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva (ORCID: 0000-0001-6547-0159)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de las Políticas Públicas

LIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2 Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	3 %
3 docplayer.es Fuente de Internet	3 %
4 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5 repositorio.unamba.ed... Fuente de Internet	1 %
6 www.afanias.org Fuente de Internet	1 %
7 antiguo.cermi.es Fuente de Internet	1 %
8 www.internationaldisa... Fuente de Internet	1 %
9 www.iidh.ed.cr Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Mendiola Romero, Fadaith Ingerboard
D.N.I. : 46772751
Domicilio : Calle los Monzanos Mz L1 T12 - la alborada - Comas
Teléfono : Fijo : Móvil: 966370257
E-mail : Fadaith.x19@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Mendiola Romero Fadaith Ingerboard

Título de la tesis:

Inserción laboral de las personas con discapacidad en la
Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 25-02-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fadaiith Ingerboard Mendiola Romero

INFORME TITULADO:

*Inserción laboral de las personas con discapacidad en la
Municipalidad de Coronayillo, 2019.*

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: *18 de enero de 2020*

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por Mayoría*



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN