



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Acciones burocráticas del sector público en el empleo a las
personas con discapacidad en el Perú, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Temoche Porras, Bryan Manuel (orcid.org/0000-0003-1162-2270)

ASESORA:

Mag. Lui Lam Postigo, Carolina (orcid.org/0000-0003-126-4510)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Dios que todo lo puede por la oportunidad que me da en este momento tan importante en mi vida, por estar siempre conmigo y ser mi pilar indispensable para ser feliz.

A mis queridos padres Alfredo y Guadalupe por su arduo trabajo y su sacrificado apoyo que siempre me han dado, quienes han sido las personas claves dentro de mi formación personal y laboral entre ellos lo más destacable son sus enseñanzas y sus motivaciones para lograr mis objetivos.

A mi gloriosa alma mater que es la universidad Cesar Vallejo, quien con su ejemplo de enseñanza me han ayudado a mi progreso personal para buscar la Justicia Social.

Bryan Manuel Temoche Porras

Agradecimiento

A todos mis Maestros de la universidad **Cesar Vallejo** que con sus enseñanzas me hicieron mejor persona, en especial a mi Maestra **Carolina Lui Lam Postigo** por su confianza y su dedicación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Índice de tablas	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGIA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1.	Categorías y Subcategorías	13
Tabla 2.	Participantes	14
Tabla 3.	Validación de los instrumentos de recolección de datos.....	15

RESUMEN

En esta investigación, donde el título es “Acciones Burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022” Cuyo objetivo general fue determinar si las acciones burocráticas para el empleo afectan a las personas con discapacidad, en el Perú, 2022, asimismo la metodología fue de tipo básico, de diseño de investigación fenomenológico.

En el presente trabajo existen objetivos donde nos planteamos que la investigación es de enfoque cualitativo, y que las técnicas de recolección de datos serían las entrevistas y análisis documental de datos, por lo cual se realizara mediante las guías y opiniones de distintos especialistas relacionados al tema.

Dando como conclusión que las acciones burocráticas sí limitan la empleabilidad y ascensos de las personas con discapacidad en el sector público, debido a que no se les brinda las facilidades para poder acceder a un trabajo o ascender de manera correcta, con respecto al acceso se ve desde la perspectiva de las bonificaciones que brinda el estado para incentivar a las personas con discapacidad, es decir no están a simple vista y con respecto a los ascensos, estos se limitan debido a la burocracia excesiva del empleador o de su propio criterio.

Palabras Claves: Ascensos, Concursos Públicos, Personas con discapacidad y Bonificaciones

ABSTRACT

In this investigation, whose title is bureaucratic actions for the employment of people with disabilities in Peru, 2022. In whose general objective was to is to determine whether bureaucratic actions for employment affect people with disabilities in Peru, 2022. Whose methodology was the basic type, grounded theory research design, collecting valuable information that responds to the categories and subcategories. That is to say that, the research plan has a qualitative approach, resorting to interview techniques and data analysis, requiring the use of their respective guides as instruments, to collect many expert opinions of various specialists for example lawyers, administrative staff and head of human resources, related to the research topic.

Giving as a general conclusion is that people with disabilities are affected in the search for employment by bureaucratic actions, as this is observed in public competitions and promotions which are difficult and that they are not recognized the corresponding bonus.

Finally, this thesis proposes that in public competitions there should be greater notoriety in public tenders for people with disabilities, that is, in their respective bonuses, and it is also proposed that there should be a greater sanction with respect to the no application of the norm.

Key words: Bonuses, promotions and disable people

I. INTRODUCCIÓN

Los desafíos que tienen las personas discapacitadas para acceder a un empleo, se ven limitados en diversas maneras; y si bien la Constitución Política del Perú enfatiza que todos tenemos derecho a la igualdad en todos sus aspectos, incluido el aspecto laboral, aunado a que la Ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad incentiva a la contratación de dichas personas otorgándoles una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en su concurso público, ello no se aprecia en la actualidad.

En este contexto, a nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (2021) señaló que; Respecto a las barreras físicas, las personas con discapacidad sufren de límites corporales que dificultan su acceso a la competitividad natural del ser humano, por ejemplo, ciego, sordos o mudos, sufren para transmitir sus ideas, por otro lado, las barreras laborales incrementan la dificultad, ya que la competitividad laboral está diseñada para dejar atrás a los que no rinden, es por ello que cada Estado debe imponer políticas que equilibren la balanza, otorgándoles la facilidad para el acceso de estas bonificaciones que están establecidas bajo Ley.

Bajo este perfil diversos países han garantizado legalmente la inclusión social de las personas con discapacidad en un marco de empleabilidad así se presenta en Paraguay, a través de la “Ley de Beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad”, Ley N°4.962 de fecha 31.07.2013 por el cual se ofrece aportes y exenciones para las personas que contraten personal con discapacidad; así como la ecuatoriana bajo la “Ley orgánica para personas con discapacidades” del Registro Oficial N°796 de fecha 25.09.2012, que ampara los beneficios para personas con discapacidad;

Teniendo ello como referencia, en el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Información (2021) refirió que para el año 2021, En el Perú cerca de 1 millón 575 mil personas presentan algún tipo de discapacidad, donde el 41% de las personas con discapacidad tienen educación primaria y 58% de estas personas son trabajadores independientes, por lo cual siguiendo la idea sobre los trabajadores independientes, estas personas no ven nada llamativo el participar en un proceso público para alcanzar algún puesto.

En el presente caso según la Defensoría del Pueblo (2020) señala que existe que se deben otorgar bonificaciones a personas con discapacidad en concursos públicos ya que es un caso donde una ciudadana con discapacidad física postuló a un concurso público y esta denuncia que no le dieron su bonificación del 15% establecido por Ley, si bien es cierto la ciudadana presento su carnet de discapacidad los de recursos humanos no le dieron esta bonificación todo esto ocurrió en el proceso CAS N° 01-2020-HDAC PASCO.

Es así que nos planteamos la siguiente pregunta general de investigación: ¿Cómo las acciones burocráticas para el empleo afectan a las personas con discapacidad, en el Perú, 2022?, en consecuencia, señalamos los siguientes problemas específicos: **1**, ¿De qué manera los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad para Perú, 2022? **2**. ¿De qué manera los ascensos para puestos de trabajo son limitados a las personas con discapacidad en Perú, 2022?

De la misma forma señalamos como **objetivo general**, determinar si las acciones burocráticas para el empleo afectan a las personas con discapacidad, en el Perú, 2022, en consecuencia señalamos los siguientes objetivos específicos: **El Objetivo Especifico 1**, Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad para el Perú, 2022; **Asimismo, El Objetivo Especifico 2**, Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

Respecto a la **justificación teórica** tenemos que Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) indicaron que las investigaciones se justifican de forma teórica cuando las categorías se relacionan de forma coherente. En la presente investigación tenemos las categorías de acciones burocráticas en los concursos públicos y la discapacidad estos se relacionan al buscar proteger los derechos laborales de toda la población y hacer respetar la Ley General de discapacitados. De la misma forma Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) indicaron que la justificación teórica también encuentra su sustento cuando la investigación realice aportes en la doctrina y los

Conceptos estudiados, es así que deberá buscarse información moderna a través de la aplicación de instrumentos.

Asimismo, la presente investigación se **justifica de forma práctica**, ya que muy aparte de los conocimientos doctrinarios que se brindarán como aporte a la técnica jurídica, también se indicarán propuestas para mejorar el aporte con respecto a las bonificaciones de los discapacitados en los concursos públicos. De la misma forma, la investigación otorgará conocimiento práctico de cómo afecta el no otorgamiento de estas bonificaciones a las personas discapacitadas, analizaremos la opinión de especialistas y abogados que nos darán sus opiniones y dificultades que han atravesado en su quehacer diario.

Por otro lado, la investigación se **justifica de forma metodológica** cuando se realiza el método científico, es decir, se estudiará el problema, se realizará lectura de los conceptos y estudio social de la investigación. Es así que también se realizará la verificación por medio de entrevistas a profesionales, se estudiarán los antecedentes y teorías respectivas.

Finalmente, en la presente investigación se realizara los supuestos generales y específicos que concierne al trabajo, **El supuesto general** es Las acciones burocráticas para el empleo afectan la contratación de las personas con discapacidad en el Perú 2022, Por otro lado el **supuesto específico 1**, La falta de accesibilidad del empleo en el sector público de personas con discapacidad estará siendo afectado desde muchos años atrás en el Perú y con respecto al **supuesto específico 2**, Las políticas discriminatorias de los centros laborales afectan a las personas con discapacidad para los ascensos de empleos en el sector público Perú , 2022.

II. MARCO TEORICO

En el presente apartado indicaremos los antecedentes Internacionales y Nacionales que se relacionan con el tema de investigación, de la misma forma señalaremos los teóricos que refuerzan el tema planteado.

En este lineamiento, Zea, Y. (2021) en su investigación “La metodología para capacitar a discapacitados en el cargo de operadores- Quito”, señaló como objetivo indicar como se aplican las normas para realizar capacitaciones a los trabajadores con discapacidad para aumentar su condición laboral, es así que se utilizó una metodología no experimental, con enfoque mixto y método deductivo .

Para ello, Molina, C. (2019) en su revista “el reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral publicado en el diario cinco días el país”, nos dice que el reto para integrar a personas con discapacidad va ser muy grande ya que, en la actualidad existen muchísimos impedimentos como son, las carencias económicas de las empresas o del Estado mismo, el propio entorno social debido a las personas que los rodean, y los procedimientos administrativos para poder aceptar a estas personas con discapacidades, este nos muestra que una vez superada las vallas mencionadas anteriormente, recién se va a poder integrar a una persona con discapacidad en un trabajo.

Mientras que, Graffi C. (2022) en su revista titulada Discapacidad, burocracia para pacientes en malas condiciones laborales para profesionales nos menciona que los problemas del discapacitado para encontrar trabajo se va a centrar en dos grandes problemáticas, los cuales van a ser “un sistema burocrático de autorizaciones y condiciones laborales indignas”.

Del mismo modo, Puelles, C. (2017) en su sitio web “creando educación social” conceptualiza a la burocracia como barrera para las personas con discapacidad y nos dice que la burocracia va a dificultar en gran escala la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo, ya que estos en su gran mayoría piden requisitos inaccesibles para personas con discapacidad, esto quiere decir que va a dificultar su autonomía en grandes rasgos por lo que afecta de manera innecesaria.

Por ello, Salinas, C. (2018) en su investigación titulada “La discapacidad y su relación con la inclusión laboral de personas discapacitadas”, enfocándose en limitaciones físicas, es así que planteó como objetivo indicar como influyen las discapacidades físicas en la inclusión de trabajadores discapacitados, para ello utilizó una metodología de tipo básico, con un diseño no experimental y método deductivo. Concluyó que existen diferentes tipos de discapacidad, puede ser grave, ligera o moderada, dependiendo del grado existe una discriminación laboral, es decir, no es lo mismo la discriminación a una persona que es totalmente ciega o a una persona a la que se le amputó unos dedos, en consecuencia, se recomendó realizar un estudio de los grados de discapacidad para otorgarle un trabajo acorde a su posibilidad que le permita desarrollarse en el ámbito laboral.

Por lo tanto, Cendrero, L. (2017) en su investigación “La discriminación laboral en las personas con discapacidad motora, es así que planteó como objetivo indicar como se da la discriminación laboral en personas con discapacidad motora, para ello utilizó una metodología de forma paradigmática normativa de enfoque cualitativo. Concluyó que el sistema español es efectivo para la lucha contra la discriminación laboral a personas con discapacidad, sin embargo, para su mejora continua es necesario aplicar políticas transversales, es necesario mejorar la calidad, actualmente ya se realizan contrataciones, sin embargo, deben incluir métodos para la superación laboral de las personas discapacitadas, es así que se recomendó que se mejoren los métodos de ascenso de las personas con discapacidad, además de crear políticas para continuar luchando con la discriminación.

Por otro lado Butler, P. (2018). Nos menciona como las personas con discapacidad no encuentran empleo en el reino unido, este autor nos dice que debe pedir la revisión de las sanciones de beneficios para los discapacitados, ya que el reino unido no reconoce los derechos de las personas discapacitadas a vivir de forma independiente, por otro lado con respecto a los concursos públicos, son escasos ya que la persona con discapacidad, no aspira a tener un puesto en la entidad pública correspondiente.

Asimismo Kentish, B. (2017). Hace referencia en su revista “independent” que en el reino unido los recortes gubernamentales, con lo que respecta al tesoro público,

no existe un apoyo económico para los discapacitados, y lo cataloga como “una catástrofe humana para los discapacitados” por el mismo hecho de que toda persona discapacitada que busca empleo en el estado no existe debido al no tener un presupuesto definido y que se vulnera todo tipo de derechos humanos por parte de los discapacitados.

Es así que, Kuznetsova and Yalcin, B. (2017). Quiere decirnos en su libro “Discapacidad y Sociedad”, que la inclusión de las personas con discapacidad en un empleo convencional son escasas, ya que siempre se va a requerir a un trabajador con todas las cualidades dejando de lado a la persona con discapacidad, esto de alguna manera vulnera los derechos de los discapacitados para buscar empleo, el autor lo considera como parte del entorno social y la realidad que se vive día a día en Suecia.

Siguiendo el mismo lineamiento, Pring J. (2017). Este autor nos menciona en su libro “La violencia de la austeridad” que busca la reforma y el bienestar en el ataque a las personas con discapacidad en Suecia, por lo mismo que estas personas no cumplen un rol activo en el Estado, es decir no son considerados para el Estado que los rodea, los minimizan por eso el nombre del libro donde la austeridad impera en las personas con discapacidad vulnerándose todo tipo de derecho, incluido el de tener un trabajo digno.

Es decir, Varja E, Tholén. (2017). Nos menciona que en Suecia, no existe un análisis de indicadores de costo y calidad de programas de servicios de actividades diurnas para personas con discapacidad, nos enfatiza que la calidad de servicios que se brinda a estas personas son pésimas, y a la hora de buscar empleo no son tomados en cuenta por la falta de implementación de herramientas y servicios, el autor pone hincapié se debe poner como requisito obligatorio indicadores de costos para estas personas al momento de buscar empleo.

Respecto a los supuestos teóricos tenemos que, Castellanos y Andrea. (2019). Señalaron que la inclusión puede definirse como el emplazamiento, inclusión o incorporación de una cosa o ser vivo en los parámetros de una agrupación o conjunto social. Por ello, la inclusión laboral viene a ser la aceptación de posibles empleados que por ciertas dificultades relacionadas a su naturaleza o disposición encuentran

mayores obstáculos al momento de intentar acceder a un puesto laboral, fomentándose así en el entorno de trabajo el reconocimiento de los derechos fundamentales y la no discriminación.

Según la Resolución Ministerial N°107-2015-TR acerca de la norma que regula la cuota de empleo, este se denomina “Norma complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a empleadores”, esta resolución ministerial aprueba que por norma tanto en el sector público como en el privado se debe contratar un mínimo de personal con discapacidad y que también esta resolución ministerial de alguna manera complementa lo que dice el Artículo 95 del reglamento de la Ley N°29973 en donde si en caso se incurriera la bonificación a dichas personas en el sector publico la multa será entre 12 a 15 UIT

En cuanto a definir el concepto de inclusión laboral, Jariot, M, et al (2020) refieren que es aquel ofrecimiento continuo de empleo a las personas que por alguna discapacidad o condición no logran conseguir un puesto fijo de trabajo, expeliendo de esa manera cualquier acto discriminatorio en el proceso y que la relación entre estos trabajadores sea una acción ordinaria, lográndose así una verdadera igualdad.

Por otro lado, Velarde, A, et al (2018) definieron la discriminación laboral como la exención de oportunidades laborales hacia cierta persona o individuo, esto se agrava si la persona excluida presenta discapacidades que lo inhiben de alcanzar un puesto de trabajo por los estigmas relacionados a su productividad y eficiencia al momento de desenvolverse en un puesto de trabajo.

Por lo tanto, Pérez, F, et al (2018) conceptualizaron a las políticas laborales como aquella agrupación de normativas que se aplican en el entorno de la unión entre el trabajador y el empleador estatal, estas tienen relevancia en el lugar y horarios donde el empleado desarrolla sus actividades cotidianas.

En tal sentido Vásquez y Loayza (2021) definieron a las políticas laborales como el grupo de normativas que ejecutan los organismos estatales, por ejemplo, ciertos proyectos que buscan erradicar el desempleo y combatir la discriminación en los centros laborales a nivel nacional.

Entonces Barría, S. (2019) definió a las barreras laborales como aquellas dificultades de acceso a nuevas oportunidades en la vida tanto personal como en el ámbito profesional, caracterizado por la ausencia de oportunidades laborales en los concursos públicos, falta de estabilidad en el trabajo y la excesiva competencia por el crecimiento exponencial de profesionales en ejercicio de su carrera.

Igualmente, Carvajal, L. (2021) definió una de las brechas laborales como la discriminación del salario en base a la discapacidad que pueda tener una persona, resultando en el mayor esfuerzo por parte de una persona con cierta discapacidad para percibir el mismo sueldo dentro de un concurso público.

Además, Delgado, C. (2020) en su investigación titulada la inclusión de trabajadores con discapacidad al campo laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, es así que planteó como objetivo indicar como se relaciona la inclusión de trabajadores discapacitados y su contratación en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, para ello utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo y correlacional. Concluyó que la discriminación aumenta de forma significativa hacia las personas con discapacidad al momento de la contratación, es decir, la discapacidad es enormemente rechazada por los empleadores del distrito de San Juan de Lurigancho, es así que se recomendó que se creen normas más rigurosas para fomentar la contratación de personas con discapacidad, además de implementarse charlas informativas donde se fomente la unión entre los trabajadores y el resto por las personas con discapacidad.

Así pues, Loayza, V. (2017) en su investigación La inclusión de trabajadores discapacitados en la Municipalidad de Yauli, para ello se planteó como objetivo señalar en qué medida se está cumpliendo la inclusión de trabajadores discapacitados en la Municipalidad de Yauli, para ello se utilizó una metodología de tipo básico, de nivel explicativo y descriptivo, de la misma forma se realizó el método científico. Concluyó que existe una discriminación, en consecuencia, una pésima contratación laboral de las personas discapacitadas, esto se debe a que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) no supervisa constantemente el cumplimiento del mínimo requerido por la Ley, en consecuencia, se recomendó que el CONADIS realiza constantes supervisiones a las entidades

públicas y privadas para verificar si se está implementando políticas favorables a la contratación de personas con discapacidad.

Es así como Sánchez, S. (2020) en su investigación La inserción de trabajadores discapacitados y su relación con el marketing de HOLANDA S.R.L, es así que se planteó un objetivo indicar cuál es la relación existente entre la inserción laboral de los discapacitados y el marketing de HOLANDA S.R.L, para ello se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y transversal, con un diseño no experimental, es así que concluyó que la inclusión de personas discapacitadas de forma favorable para la empresa y los trabajadores, otorgando una buena imagen a los clientes que reaccionan de forma positiva, es así que recomendó que todas las empresas privadas implementen políticas para contratar personas con discapacidad, además de incentivarlos a mejorar en sus labores para que brinden un servicio más efectivo y se desarrollen laboralmente.

De otro lado, en cuanto al **enfoque teórico** de la presente investigación se justifica las categorías que se relacionan de forma coherente en las acciones burocráticas dentro de los concursos públicos por lo que se pone como teoría la definición más aceptada de la **discapacidad** el cual es la que ofrece la Organización Mundial: Organización Mundial de la Salud, (2015). La discapacidad se explica por tres diferentes problemáticas: las deficiencias físicas o psíquicas, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son las dificultades que se presentan para ejecutar acciones o tareas cotidianas; y, por último, las restricciones de la participación refieren a obstáculos en el entorno para participar plenamente en situaciones vitales y laborales como son los concursos públicos.

Siguiendo el mismo lineamiento se tiene como categoría el **derecho de las personas con discapacidad**, es el derecho a la igualdad que tienen todas las personas discapacitadas para poder presentarse a un concurso público, igualmente con respecto a los ascensos, este derecho viene a ser un derecho fundamental el cual está plasmado en la constitución política del Perú.

Respecto a los trabajos previos y teorías relacionadas sobre la **inclusión social y el derecho a la accesibilidad del empleo**, el autor Cendrero, L. (2017) como teoría de la inclusión social, nos dice que es un proceso por el cual se le da a la persona para que pueda mejorar la habilidad, claro está que se da a las personas que se encuentran en desventaja, en este caso a las personas con discapacidad, mientras que con respecto a la accesibilidad del empleo, es un proceso por el cual la persona con discapacidad tiene que pasar, pero con muchísimos más filtros que una persona sin discapacidad, el grado de dificultad siempre va ser mayor.

Finalmente con respecto a los **programas de ascensos**, el mismo autor Cendrero, L. (2017) nos menciona que los programas de ascensos son programas diseñados para personas sin restricción alguna, es decir que no tenga ninguna discapacidad, la promoción del ascenso siempre va a estar dirigida a otro tipos de personas que no son los discapacitados, marginándolos de poder acceder a un puesto mucho mejor.

Por otro lado, respecto al **enfoque conceptual** se define que las **acciones burocráticas para el empleo de personas con discapacidad** tiene como concepto que es un sistema de organización que se caracteriza por procesos que pueden ser centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales mientras que el **derecho de las personas con discapacidad** se busca la inclusión laboral de personas con discapacidad el cual su idea principal es proteger sus derechos laborales, y a su vez se busca incluirlos en empleos del sector público, por medio de concursos públicos y ascensos si es el caso de personas que ya laboran en alguna institución; es así que, García, E. (2019) indica que no se viene cumplimiento el principio de igualdad en personas discapacitadas, esto se debe que muchos de los trabajadores discapacitados no tienen las mismas oportunidades de ascensos que otros trabajadores.

Asimismo con respecto a los **concursos públicos**, tenemos como concepto general a una agrupación de actos administrativos el cual tienen como objetivo elegir a la persona más preparada para ocupar el cargo destinado. Siguiendo el mismo lineamiento los **programas de ascensos en el sector público** lo definimos como dice el autor, Salinas, C. (2018), Este autor nos menciona que los programas de ascenso

tiene como finalidad en específico ascender a la persona dentro del ámbito laboral, estos programas incentivan a las personas a poder crecer dentro del trabajo, el cual fortalece sus conocimientos y destrezas para el ejercicio adecuado y eficiente de las funciones que se le encomienda.

El derecho a la accesibilidad de un empleo, según la OIT, (2018) .Nos menciona que es la posibilidad de que una persona ingrese, transite y se mantenga en un lugar, de manera certera, tranquila y autónoma, todo esto dentro de la sociedad de las personas con discapacidad. Por último, la **Inclusión Social**, Castellanos y Andreas. (2019). Nos dicen Las personas con discapacidad van a poder crecer laboralmente ejerciendo las mismas labores, tareas y tener las mismas responsabilidades de desarrollo de sus carreras que los demás.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, puesto que se busca realizar una descripción de las variables, es decir, destacar sus características más importantes, esto se relaciona con lo indicado por Vasilachis (2019) definió a las investigaciones de enfoque cualitativo como un tipo de investigación que analiza los fenómenos, características y peculiaridades de cierta situación especial. Es así que se pueden utilizar testimonios como fuentes para obtener información.

Por otro lado, Sánchez (2019) señaló que las investigaciones cualitativas tienen la característica especial de recolectar información a través de narración de experiencias, es decir, podrá utilizarse la vivencia de un experto como fuentes viables de información, es por ello que no se utiliza una estadística, si no se realiza una interpretación de la información.

En cuanto a esta investigación es cualitativa ya que realizaremos una descripción de las acciones burocráticas y personas discapacitadas, es así que estudiaremos cual es el fenómeno que ocasiona el problema.

El tipo de investigación que usaremos será la de tipo básica, puesto que buscaremos comprender el problema que ocurre en el Perú. Esto concuerda con lo señalado por Hernández-Sampieri, y Mendoza (2019) Quienes indicaron que una investigación será de tipo básico ya que la finalidad es de recopilar información para tratar un problema específico, para ello utilizará recolección de conocimiento para aplicarlo y enriquecer el conocimiento actual.

Es así que la presente investigación tiene por finalidad encontrar las mejores opciones para contrarrestar las acciones burocráticas en los concursos públicos

Con respecto al diseño elegido para nuestra investigación es el diseño fenomenológico debido a que se tendrán en cuenta las experiencias y apariencias de nuestros participantes, esto se relaciona con lo indicado por Macías (2018) destacando al diseño fenomenológico como el más eficaz para investigaciones que recolectaran información a través de experiencias vividas por su entrevistado, no dejando de lado la información de los teóricos o revistas consultadas, pero sí tratando de obtener toda la información posible de los entrevistados.

Es así que se realizarán entrevistas a expertos en la materia como explicaremos a continuación.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Las categorías nos permiten centrar la investigación y nos va dar como resultados conceptos de manera sistemática por medio de las subcategorías vinculadas a la investigación.

Tabla 1

Categorías y Subcategorías

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías
Acciones Burocráticas para empleo	La burocracia es un sistema organización que se caracteriza por procesos que pueden ser centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales.	Se realizará empleando teoría jurídica, definiciones de categorías y subcategorías para poder realizar instrumento y guion entrevista	CONCURSOS PUBLICOS PROGRAMAS DE ASCENSOS EN EL SECTOR PUBLICO
Derecho de las Personas con discapacidad	Según Velarde y Barboza (2018) señalan que los discapacitados han manifestado su total rechazo con las políticas laborales actuales, señalan que no funcionan porque empresas siguen haciendo lo mismo por contratar limitándose al mínimo requerido por ley.	Se realizará empleando teoría jurídica y definiciones de categorías y subcategorías para poder realizar instrumento y guion de entrevista	DERECHO A LA ACCESIBILIDAD DE EMPLEO INCLUSIÓN SOCIAL

Fuente de Elaboración propia (2022)

3.3. Escenario de estudio

Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Indicaron que se define como el lugar donde se realizará la investigación, también puede ser el conjunto de ciertos seres vivos o donde se encuentren los objetos de análisis, es por ello que nosotros señalamos como escenario de estudio el hospital Guillermo Almenara

3.4. Participantes

Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Resaltaron que los participantes de una investigación de enfoque cualitativo son expertos en la materia de interés para el investigador, es así que serán profesionales que se relacionen directamente con el problema de investigación, y cuyas respuestas doten de información relevante.

Es así que la presente investigación tomará como participantes 8 abogados ligados a la materia laboral, y 1 director general de los invidentes del Hospital Essalud, y 1 asesor de recursos humanos

Tabla 2

Participantes

Especialista	Profesión	Experiencia laboral
Dr. Muñoz Arce Miguel Rómulo Cel: 998 998 504	Abogado	- Abogado defensor en Essalud - Asesor de relaciones publicas - Especialista en derecho laboral y Gestión Publica
Dra. Padilla Virhuez Meri Liliana Cel: 936 025 800	Abogado	- Abogado Litigante - Socia en Estudio jurídico Padilla & Abogados SAC
Dr. García Castillo Cesar Aníbal Cel: 995 789 016	Abogado	- Secretario Judicial en la corte superior de justicia de Lima Norte - Magister en derecho Civil
Dr. Baluarte Martínez Antonio José Cel: 973 998 083	Abogado	- Asistente legal en el área de protección y defensa del consumidor INDECOPI - Asistente legal en MTPE
Dr. Recavarren Figueroa Jorge Luis Cel: 939 493 280	Abogado Asesor RR.HH	- Abogado defensor en Essalud - Asesor de relaciones publicas - Especialista en derecho laboral y Gestión Publica - Asesor de Recursos Humanos en Essalud
Dra. Alegre Sánchez Pamela Escarlet Cel: 948 825 026	Abogado	Abogado de la intendencia nacional de bomberos del Perú

Lic: Chávez Cruzado José Antonio Cel: 999 006 677	Ingeniero Civil	- Director General de los invidentes en el hospital Guillermo almenara - Ingeniero Civil en el Hospital Guillermo Almenara
Dr. Juape Vergaray Francisco Javier Cel: 991 759 915	Abogado	- Abogado Litigante - Socio en el estudio jurídico Juape Campos
Dra. López Nieves Jackeline Cel: 963 815 828	Abogado	- Abogado defensor en Essalud - Asesor de relaciones publicas - Especialista en derecho laboral y Gestión Publica
Dr. Ormeño Cabrera Victor Cel: 978 619 185	Abogado	- Abogado defensor en Essalud - Asesor de relaciones publicas - Especialista en derecho laboral y Gestión Publica

Fuente de Elaboración Propia 2022

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este espacio señalaremos cuales son las técnicas, también, en consecuencia, el instrumento a utilizar para la presente investigación. Con respecto a la Técnica, La presente investigación utilizará la técnica de la entrevista, esto se debe a que el enfoque de la investigación es cualitativo y se buscará recopilar la experiencia de expertos sobre la problemática planteada, esto concuerda con lo señalado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Quienes señalaron que la entrevista es una técnica eficiente para poder extraer información de expertos, de la misma forma, cabe resaltar que, el tipo de entrevista es la semiestructurada.

Respecto a la entrevista, López, O, et al (2020) indicaron que es una técnica que ayuda a recopilar información que es extraída de un grupo de personas que cumplen ciertas características definidas por el investigador o que se relacionan con el problema de la investigación. La finalidad de la entrevista es que se aplique a cierto grupo de personas para extraer sus experiencias, opiniones o narraciones respecto a las preguntas realizadas. Con respecto al Instrumento, en consecuencia, se utilizará como instrumento una Guía de entrevista semiestructurada, con la finalidad de realizar cuestionamiento de forma abierta, lo señalado concuerda con Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Quienes indicaron que la guía de entrevista es un documento que el investigador utilizará en la entrevista, de esta forma podrá realizar las preguntas en orden, pero con cierta libertad.

3.6. Procedimiento

Respecto al procedimiento, Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) señalaron que en una investigación cualitativa el investigador podrá ir descubriendo poco a poco mayores detalles sobre la información recopilada.

De la misma forma, cabe señalar que en las investigaciones se utiliza la triangulación para unir la información obtenida por los antecedentes, las teorías y los resultados de la entrevista.

3.7. Rigor científico

El rigor científico da soporte a la investigación, es decir, le da confianza al lector sobre la información que está consumiendo, para ello el investigador deberá utilizar fuentes bibliográficas respetables, que generen confianza y aplicar el instrumento a verdaderos expertos. Esto concuerda con, Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) cuando señalaron que para que una investigación tenga rigor científico deben cumplir ciertas características: Debe tener dependencia, transferibilidad, credibilidad y conformabilidad.

Asimismo, con respecto a la Dependencia; Esta se define cuando la investigación tiene estabilidad en su información, es decir, no entra en contradicción o no usa información sin fundamento real. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Indicarón que las investigaciones deben gozar de estabilidad en su información.

Por otro lado, la transferibilidad; Esta se obtiene cuando la investigación tiene la posibilidad ser publicada debidamente y así crear la posibilidad que sea usada en futuras investigación, lo indicado con cuerda con Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) cuando señalaron que la investigación debe ser transferible a futuras investigaciones, es decir, ser un futuro antecedente.

Después la conformabilidad; la cual se obtiene cuando la investigación presenta antecedentes que estudia las mismas categorías o sub categorías señaladas en la tesis, estos trabajos son de ayuda para que el investigador estudie los resultados para iniciar su investigación, al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Señalaron que:

Los trabajos anteriores marcan una pauta para que el investigador realice un trabajo seguro.

Por último, la credibilidad; la cual se obtiene cuando se consulta a fuentes fiables. Cuando se aplica los instrumentos a verdaderos profesionales y expertos, es así que Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Indicaron que la investigación cualitativa debe presentar información veraz, creíble y referenciada.

Tabla 3

Validadores

Validación de Guía de Entrevista			
DATOS GENERALES	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Wenzel Miranda Eliseo Segundo.	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%	Aceptable
Natividad Teatina Mendoza	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%	Aceptable
De la Torre Guerrero Ángel Fernando	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%	Aceptable

Fuente de elaboración propia (2022).

3.8. Método de análisis de datos

En la investigación se utilizará el programa Atlas.Ti cursa con la intención de codificar la información obtenida de las entrevistas, este software es muy útil para resaltar las palabras o conceptos más importantes o repetidos en la aplicación de la guía. Al respecto Muñoz y Sahagún (2017) señalaron que este programa es el más idóneo para las investigaciones de carácter cualitativo, además ofrece una nube de palabras donde el investigador podrá apreciar las palabras más utilizadas en la guíade entrevista.

3.9. Aspectos éticos

La ética se define como aquel conjunto de costumbres y hábitos que son aceptados como un buen actuar o que es moralmente aceptado por la sociedad, también es visto como una rama que se encarga de definir lo que está bien o mal en el actuar humano, al respecto, Nino (2019) señaló que la ética responde a aquellas costumbres o actos que son respaldados por la sociedad como un actuar diligente, es decir, son acciones reconocidas como honorables.

Por otro lado, la ética en la investigación tiene como finalidad que el investigador realice el trabajo de acuerdo a ciertas normas de convivencia: El trabajo debe gozar de beneficencia, justicia, autonomía y no maleficencia, respecto al primero, el trabajo debe beneficiar a la sociedad, sus resultados deberán apoyar a una mejora del campo estudiado; sobre el segundo, el investigador deberá ser justo al momento de obtener los resultados, es decir, no los alterará; sobre el tercero, la investigación se realizará de forma autónoma sin parcializaciones; y por último, se deberá proteger a los participantes de la investigación para ello se podrán usar códigos que mantengan sus opiniones en el anonimato.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte de la tesis se desarrolló la descripción de resultados logrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista. En relación a los 10 participantes mencionados en la tabla 2. En este sentido se empezó exponiendo todos los resultados obtenidos en la guía de entrevista, concerniente al **objetivo general** el cual responde determinar si las acciones burocráticas para el empleo afectan a las personas con discapacidad, en el Perú, 2022. Lo cual para tal efecto se realizaron las siguientes preguntas.

Pregunta 1. De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

Pregunta 2. ¿En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

Pregunta 3. ¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- ¿Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta.

Respecto a la primera pregunta, Recavarren, J (2022). Nos mencionaron que en los concursos públicos y programas de ascensos vienen bajo un perfil en específico los cuales son “los requisitos y las competencias de los postulantes” asimismo en su opinión considera que estos perfiles siempre están dirigidos a ciertas personas y básicamente no ven llamativo el perfil de una persona con discapacidad, nos quiere decir que los requisitos que piden en los concursos públicos siempre van a limitar a las personas con discapacidad en su totalidad, tanto es así, que la propia entidad estatal que contrata no los ve como una opción viable para ocupar el puesto de trabajo.

En la misma dirección, García y Baluarte (2022). Coincidieron que se van a limitar mucho las posibilidades de las personas con discapacidad debido a que ya antes de participar en un concurso público se encuentran en una desventaja, debido a su propia discapacidad frente a los otros participantes, asimismo nos mencionan que debería existir un incentivo mayor al que la Ley otorga, ya que el 15% que otorga la Ley es baja. Ellos consideran que estarían de acuerdo que fuera un 17 o 18% en su opinión ya que son muy pocos los trabajadores que laboran en las entidades públicas.

Sin embargo, el especialista, Muñoz, M (2022). Señaló que es lo contrario a lo que dicen los demás colegas, es decir indican que no creen que se esté limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad, ya que ellos creen que la discapacidad en la actualidad “genera más puestos de acceso y ascenso en el sector público” es decir que los concursos públicos en la actualidad cumple con la promoción correspondiente ya que, les dan un trato diferenciado por lo mismo que se ve reflejado en el 15% de las bonificaciones, además indica que en su experiencia personal se ve reflejado en el puntaje final y por otro lado cuando se trata de personas con discapacidad que laboran ya en una entidad pública, estas personas tienen mayor flexibilidad laboral con respecto a las otras personas, debido a su condición física o mental que a la que se refiere, finalmente señala que estas personas discapacitadas están en todo su derecho de participar y que tienen amplias oportunidades de poder ingresar a trabajar, ya que cualquier entidad del Estado no restringe ni mucho menos discrimina a las personas con discapacidad, todo esto esta normado en la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad”.

Señala también, Padilla, M (2022). Que si se estaría limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad ya que si bien es cierto la Ley 29973 Ley general de persona con discapacidad en su artículo 48 nos dice que mínimo debe haber un 5% de personal con discapacidad en el sector público cosa que actualmente no se ve reflejado en lo más mínimo, ya que en su experiencia en los diversas instituciones públicas en la cual ha trabajado, no ha visto nunca personal con discapacidad, es más si lo hay serán uno de cada cien personas, por lo mismo que sugiere que a pesar de que los discapacitados tienen una Ley que

los protege, estas no se cumplen, existe demasiadas limitaciones para los postulantes y personal discapacitado, en caso de las personas que son postulantes estas, tienen que ver si el trabajo es adecuado para que no se interponga su discapacidad ya sea física o mental, por otro lado en el caso de los trabajadores con discapacidad, el ascenso siempre es muy difícil ya que siempre prefieren personas aptas sin ningún tipo de impedimento físico y solo ven la conveniencia de la entidad, así tenga el conocimiento necesario la persona discapacitada, no entra en los planes de la entidad pública el poder darle chance a esta persona discapacitada.

Por otro lado, Alegre y Juape (2022) defirieron que también se estaría limitando de forma abrupta a las personas con discapacidad, ya que la empleabilidad de las personas con discapacidad es muy baja, considera que estas personas con discapacidad siempre son la última opción de todos los empleadores o reclutadores al momento de elegir personal de trabajo y con respecto a los ascensos, también son muy limitados ya que siempre prefieren a la persona más apta físicamente para el ascenso, ya que si bien es cierto acá existe un claro favoritismo y la poca oportunidad de ascenso por parte del trabajador con discapacidad, muy pocas personas con discapacidad ascienden de manera automática sin ningún tipo de traba, pero normalmente lo que hacen con estas personas es que les ponen cualquier tipo de impedimento para que no puedan ascender, hasta es más se ha visto casos de discriminación por parte de las personas con discapacidad que quieren ascender, por eso considero que son muy escasas, desde mi perspectiva yo pienso que se debe hacer algo para que puedan tener muchísimas más oportunidades las personas con discapacidad. Finalmente considero que a pesar de que la Ley protege a los discapacitados, debería emplearse más normas con muchísimo más rigor y sanción en los cuales el discapacitado sienta realmente que se encuentra protegido.

Sin embargo, (Chávez et al., 2022) Mencionaron sobre el porcentaje mínimo que se tiene que contratar de personas con discapacidad es decir el 5%, lo cual no se estaría cumpliendo, en tal caso en Essalud el sitio donde trabajan, es casi nula la participación de personas con discapacidad, a pesar de ser un hospital donde entra cada paciente discapacitado para postular, estos no tienen la oportunidad

como otras personas para poder acceder a un puesto laboral, mientras que en los ascensos son totalmente limitados, ellos mencionan dos casos en particulares que ven a diario, uno de ellos es el trato diferenciado que existe del personal de Essalud a las personas con discapacidad cuando quieren ascender, existe muy poca empatía para estas personas que buscan progresar laboralmente, mientras que el otro caso sería la falta de promoción por parte del Estado para que estas personas con discapacidad puedan ascender mediante la meritocracia.

Respecto a la segunda pregunta, Recavarren, J, (2022). Nos mencionaron que cuando significan promociones o ascensos a las personas con discapacidad, no existe norma alguna que las penalice o sancione justamente por este tipo de conductas, es decir no hay alguna sanción para las instituciones en caso no tengan el mínimo requerido de empleados por discapacidad, en la Ley general de discapacitados y su reglamento nos mencionan multas cuyo valor trasciende de 12 a 15 UIT, pero en la realidad que vivimos no se aplica estas multas, ya que como vemos actualmente no hay personal discapacitado trabajando en las entidades públicas y si las hay no llegan a ese porcentaje requerido, es decir yo considero que por más que la Ley diga dicha sanciones, estas son en vano ya que no llegan a cumplirse por eso menciono y ratifico que no existe sanción alguna para estas instituciones por más que esté explícitamente en la Ley.

Por lo tanto, (Baluarte et al., 2022). Señalaron que la empleabilidad de personas discapacitadas si existen, el real problema es el desconocimiento total de dichos programas de ascensos y concursos públicos, ya que en los concursos públicos por más que se ofrezcan este 15% de bonificación por parte de las entidades públicas, para algunas personas con discapacidad es un total desconocimiento y esto se debe a que el Estado no promociona de manera correcta dichas bonificaciones para los discapacitados y cuando hablamos de ascensos, también es desconocido ya que toda esta información debería venir desde la universidad o de la propia escuela secundaria para que los discapacitados puedan saber todos sus derechos y beneficios que tienen en el Estado, ahora si bien es cierto solo nos centramos en las entidades públicas que de alguna u otra manera cumplen lo que dicen la norma, es decir estamos hablando de las personas con discapacidad que buscan empleos formales dentro de alguna entidad estatal;

también es factible mencionar la otra cara de la moneda y es las personas con discapacidad que buscan empleos informales y de alguna manera esto no es respaldado por el Estado, si ya de por si consideran que no hay una promoción adecuada con respecto a dichas bonificaciones, en el sector privado; el conseguir un empleo de manera permanente es mucho más difícil, y estas personas se ven obligadas a trabajar de cualquier cosa con tal de recibir un incentivo monetario para poder llevar a sus casas.

Agregan además que si bien es cierto para una persona con discapacidad la Ley lo respalda, cuando se trata de empleos en el sector privado estas bonificaciones no existen y por lo tanto son tratados con cierta discriminación por parte del empleador.

En tal sentido (Muñoz et al., 2022). Nos dijeron que no existe una promoción adecuada con respecto a los concursos públicos y programas de ascensos ya que para él depende mucho el tipo de discapacidad el cual se está llevando, ya que todas las discapacidades son distintas y esto hace que no haya una empleabilidad por parte de estas personas, y si hay la tasa es muy baja ya que no todas estas personas tienen la misma discapacidad, todos necesitan ayuda de una tercera persona o de alguna herramienta que les permita poder explotar todas sus capacidades y cualidades, cosa que en el sector público en su gran mayoría no hay, por otro lado cree que también la falta de empleabilidad y promoción se debe a la voluntad de los funcionarios, es decir a los gerentes, jefes etc. ya que si hubiera una correcta delegación de instrumentos, personal o distribución de presupuesto para la ayuda de estas personas con discapacidad a la hora de presentarse o de ascender no habría tantas limitaciones como lo que hay hoy en día, asimismo opina que debería haber un presupuesto específico para la ayuda en la presentación o ascensos de estas personas con discapacidad, cosa que no existe ya que todo el presupuesto está destinado para otras cosas, o en la plena corrupción.

Además, Chávez y Juape, (2022). Consideraron que en las entidades públicas a nivel nacional no hay promoción de empleo ni empleabilidad, ellos creen que toda promoción de empleo y ascensos debe ser de manera automática y ponen como ejemplo que hasta de un profesional el cual no padece de ninguna discapacidad no es de manera automática, además mencionan que la falta de promoción y empleabilidad se debe al poco interés que tienen las entidades

públicas para contratar a un personal discapacitado, ya que en la realidad siempre van a requerir a una persona sin discapacidad, el plan de mejora que ellos proponen es sencillo que haya más interés por parte del Estado para que puedan ser considerados dentro del ámbito laboral, y este interés se vería reflejado en mayor contacto por la redes, televisión o radio. Además, opinan que si se hiciera una promoción adecuada estas personas con discapacidad estarían dispuestas a participar en dichos concursos públicos y si en caso ya están laborando, crearse expectativas de crecer laboralmente. Es decir el simple hecho de que estas personas tenga una motivación extra en lo laboral hace que todas sus capacidades, salgan a brote y que de alguna manera se sientan importante en todo lo que hacen, así que la promoción es muy importante para todas estas personas con discapacidad.

Con respecto a la tercera pregunta, (López et al., 2022). Nos mencionan que la Ley no presenta ningún tipo de limitaciones y que también promueve la empleabilidad, ellos consideran que la Ley general de discapacitados Ley N°29973, está bien redactada para que las personas con discapacidad tengan oportunidad de trabajar en el sector público, ellos opinan que el principal problema es el no usar de manera correcta esta Ley y además no respetarla, ya que si bien es cierto la Ley puede decir muchas cosas pero de ahí a que lo cumplan ese es el problema, por más que existan multas, estas no se cumplen y en sus experiencias narradas, todo depende netamente de la persona por lo que la sanción escrita está, pero que se aplique esa sanción es el problema, por otro lado indican también que esta Ley marco va a establecer la promoción, protección y realización en igualdad para todas las personas para que no exista algún tipo de discriminación para estas personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Asimismo, García y Alegre, (2022). Hicieron hincapié al desconocimiento propio de estas personas, ya que al ser personas vulnerables se les debe informar al 100% todo en lo que respecta a la Ley, es decir sobre sus beneficios y derechos, ellos creen que las limitaciones también se deben al desconocimiento de dicha Ley, nos ponen como ejemplo en sus experiencias personales que hay veces donde las personas con discapacidad intentan obtener un empleo formal dentro del Estado y por concurso público obtienen las calificaciones más altas, pero por

desconocimiento de esta Ley no se les aplica la bonificación correspondiente y tampoco el trato correspondiente, ya que en este caso, a veces no hay personas que salvaguarden sus necesidades ante su discapacidad, ellos creen que se debe agregar más beneficios a las personas con discapacidad, es decir debe existir muchísimos más herramientas que permitan la libre comunicación hacia otras, en caso lo necesiten o personas dedicadas a estas personas para que el proceso de selección sea más eficaz.

En tal sentido (Recavarren et al., 2022). Refirieron que la Ley General de Discapacitados y su reglamento es una Ley meramente declarativa que no contiene ningún tipo de sanción para la institución pública o en especial para los miembros del comité, los cuales limitan la participación de personas con discapacidad en los diferentes concursos públicos que hay en el Estado, lo único que hacen hincapié son las multas de 12 y 15 UIT, pero más allá de eso no existe sanción alguna ejemplar para estos miembros mencionados anteriormente, Ellos sugieren como opinión personal que se haga una reestructuración y modificación respectiva de la Ley y que además al inicio del año presupuestal se identifiquen los puestos que van a ser reservados para personas con discapacidad y los concursos se enfoquen netamente en estas personas con discapacidad.

En efecto Muñoz, M, (2022). Refirieron que en estos temas en particular tienen un capítulo especial respecto del trabajo y el empleo por lo que él considera que no existe estas limitaciones pero lo que si discrepa es la promoción de la empleabilidad de los trabajadores, pone como ejemplo la bonificación especial del 15% para acceder a un empleo público, pero en lo que respecta con más promociones por parte del Estado, no existe; asimismo menciona que lo mismo pasa con los ascensos, que los beneficios que tienen las personas con discapacidad son totalmente nulas ni en la Ley marco los menciona cuando se trata de un ascenso; el autor cree firmemente que la persona con discapacidad debe tener más atención a la hora de un ascenso ya que son personas vulnerables donde el Estado debe protegerlos en todo momento de su vida laboral.

Teniendo ello en cuenta los resultados de las tres preguntas previas para el objetivo general se obtuvo el siguiente **hallazgo** que la Ley general de persona

con discapacidad, es una Ley meramente declarativa, donde no contiene ningún tipo de sanción para la institución o para los miembros del comité, es decir, falta una total modificación por parte de esta Ley para que se hagan respetar los derechos laborales de las personas con discapacidad.

En cuanto al **objetivo específico 1**, que responde a, Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022, para ello se plantearon las siguientes preguntas:

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta.

6.- ¿Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

Respecto a la cuarta pregunta, (Baluarte et al., 2022). Nos dijeron que el Estado con respecto a los concursos públicos siempre son promovidos y que son de fácil acceso para las personas con discapacidad y otras personas en a nivel general, ya que las personas con discapacidad son beneficiadas con las bonificaciones del 15% además nos mencionan que no habría inconveniente por parte de la presentación de estas personas, en su experiencia también lo único que si sería difícil es a la hora de acceder, ya que el factor principal que ellos consideran es la excesiva burocracia que hay a la hora de presentar los papeles. Asimismo, creen que debería haber un porcentaje superior al de la norma para que estas personas con discapacidad puedan incentivar a otras personas a postular a puesto de trabajo en el sector público.

En ese mismo contexto, (Recavarren et al., 2022). Nos mencionaron que actualmente no se restringen el acceso al empleo si no que los perfiles son los

requisitos para postular están orientados para las personas que no tenemos ninguna restricción por discapacidad, es mas en ninguno de los anuncios indican que este puesto puede ser ocupado por personas con discapacidad y que justamente se evita o limita significando una restricción para las personas con discapacidad, además opinan que la ventaja que tiene estas personas con discapacidad es la bonificación, el cual algunas veces no están plasmadas, cuando debería ser uso obligatorio dicho informe.

En relación a la quinta pregunta, (Alegre et al., 2022). Al respecto consideraron que la información está oculta en la bases y requisitos, es decir no está a simple a vista de las personas, opinan que si bien es cierto esto debe ser visible de alguna manera, estos anuncios solo se miran si puedes leer las bases y requisitos que están plasmadas dentro de un formato de varias hojas, en cuanto su opinión ellos creen que se debería hacer comerciales de televisión y de radio en específico donde enseñen especialmente a estas personas para que les ayuden a postular y les sea más fácil, por otro lado si bien es cierto en la actualidad hay programas e incluso propagandas sobre la participación de estas personas con discapacidad en concursos públicos, estas son en minoría, es decir se puede uno de cada veinte canales y solo se pueden mirar unos minutos y eso es todo, por eso en su opinión personal consideran que se deba poner más énfasis a estos anuncios, ya que sería de mucha utilidad para las personas con discapacidad.

Por otro lado, (Muñoz et al., 2022). Nos dijeron que en los anuncios si se busca la empleabilidad de personas en general, pero no específicamente de personas con discapacidad, ya que los anuncios nunca son específicos para las personas con discapacidad, si bien es cierto lo más rescatable en estos anuncios es la bonificación que obtienen los discapacitados que es el 15% de ahí en mas no, en su experiencia personal han visto varios concursos públicos donde lo más resaltante es la bonificación, otra cosa con las personas discapacitados no, es más hay veces que en estos anuncios ni se ve reflejado este porcentaje que por Ley les corresponde, simplemente lo omiten debido a que no le toman la importancia debida a estas personas con discapacidad, por ultimo ellos creen que estos anuncios deben escribirse de manera explícita y detallada cuando se trate de invitar a personal con discapacidad ya que, así llamaría la atención de más personas del mismo índole.

En efecto, Recavarren y Ormeño, (2022) mencionaron que, que si hay empleabilidad en los anuncios y consideran que el problema real es que la Ley no exige que haya un apartado o acápite que indique que puesto puede presentarse personas con ciertas discapacidades, ponen como por ejemplo las discapacidades psicomotriz o físicas en general), ellos opinan que deberían haber un apartado donde haya un puesto especialmente para ellos, para así evitar inconvenientes con sus discapacidades, por otro lado en caso de ciertas profesiones si se puede ajustar para que puedan acceder a un puesto de trabajo las personas con discapacidad, tanto es así que ponen como ejemplo que se pueden adaptar las discapacidades motoras o las que limitan movimientos, ellos creen firmemente que existen profesiones si se pueden adaptar, finalmente creen que el tipo de indicación debería señalar a las personas con discapacidad para poder participar y claro siempre cumpliendo el requisito mínimo establecido por Ley sobre la experiencia laboral.

En relación a la sexta pregunta (Alegre, et al., 2022) Opinaron que no es suficiente, ya que si bien se puede obtener el 15% de bonificación en un concurso público, esta bonificación no le da el acceso a entrar a laborar ya que todo concurso público se debe entrar por meritocracia del postulante, además opinan aparte de ese porcentaje debería existir una manera adecuada para poder brindar las facilidades del caso a estas personas con discapacidad, es decir al existir muchas discapacidades por partes de las personas, estas requieren atención en parte del proceso y eso hacen hincapié los entrevistados ya que no se sabe qué clase de atención se requiera por lo que el Estado en general debe prevenir este tipo de atención, ya que si vemos en la realidad el Estado o las entidades públicas a nivel nacional no tienen las herramientas suficientes para poder atender algún caso de discapacidad al momento de la presentación del postulante.

En tal sentido, (Muñoz et al., 2022). Consideraron que no, ya que el porcentaje del 15% que se aplica es un aliciente para las personas con discapacidad que postulan, normalmente en la fase preliminar y viendo los requisitos no llegan a concluir la primera etapa el cual es la presentación del Curriculum Vitae y el cumplimiento de ciertos requisitos en específico, de acuerdo a lo que pida la entidad estatal correspondiente, para lo cual en su opinión es que debería modificarse Ley 29973 y su reglamento en el cual debe indicar que en cada proceso de selección para cada tipo de trabajo es aplicable para todo persona con

discapacidad, sin excepción alguna; por otro lado, también comentan que la promoción de empleabilidad de las personas discapacitadas no solo se basa en el porcentaje que se les brinda si no también depende de la economía que se maneja, porque gracias a esto se podría crear puestos específicos donde solo podrían participar personas con discapacidad, pero esto implica gasto e inversión por parte del Estado, ya que existen muchas discapacidades en todas las personas.

Siguiendo el lineamiento de las preguntas previas anteriormente descritas, se obtuvo el siguiente **hallazgo**: Que si bien es cierto, con respecto a los concursos públicos, la empleabilidad y el acceso a un puesto de trabajo siempre se brinda por parte del Estado, el real problema es que no existe ni en las bases ni en la Ley, que dicho puestos pueden ser ocupados personas exclusivamente con discapacidad, aducen que pueden participar todas las personas, pero debería existir un acápite donde puedan participar este tipo de personas y a la vez señalarlos explícitamente en los concursos públicos.

En cuanto al **objetivo específico 2**, que responde a, Analizar si los ascensos para puestos de trabajo son limitados a las personas con discapacidad en el Perú, 2022. Para ello se plantearon las siguientes preguntas.

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

9.- ¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público deben ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

Con respecto a la séptima pregunta, (García et al., 2022), Nos mencionaron que no solo se van a limitar a las personas con discapacidad sino también al trabajador en general ya que desde el punto de vista de la empleabilidad esta promoción está dirigido a una persona es especial y es la más capacitada para el puesto del trabajo, indistintamente también surgen casos cuando son los más antiguos o algún otro criterio por parte del empleador, ahora si hablamos de las personas con discapacidad esa limitación es muy grande ya que de por si es muy difícil que puedan ascender por meritocracia, además de eso opinan que debería evaluarse cada caso en concreto, es decir cada persona tiene una discapacidad distinta y todas pueden acomodarse al puesto de trabajo al cual piensan ascender aparte de ello opinan que deben asignarse un porcentaje congruente para poder ascender de forma permanente, así como existen las bonificaciones del 15% en las entidades públicas al momento de postular, también deben existir estas bonificaciones al momento de ascender y se deberían asignarse como mínimo un 10% de bonificación desde sus puntos de vista.

Al mismo tiempo, (Muñoz et al., 2022), nos indicaron que para empezar la postura de los entrevistados es muy clara y es la que nos dicen que no existen ascensos para discapacitados, lo que sí existe y está estipulado en la norma son los accesos, opinan que debería existir una norma a manera general para promover todos los asuntos con respecto a los ascensos para los discapacitados, ya que así como hay personas discapacitadas que quieren entrar a trabajar, hay otras que quieren ascender y buscan progresar laboralmente, pero lamentablemente no existe ni una norma que los ampare al momento de pedir un ascenso.

Por otro lado, Recavarren, J, (2022). Indicó que ya no existen estos programas de ascensos de manera automática, ya que toda la administración pública abolió estos ascensos de manera automática, pone como ejemplo los concursos de promoción de ascensos de los trabajadores del Decreto Legislativo 276 - Ley del empleado publicado, sin embargo en ninguna institución se lleva a cabo estos procesos, tal como indica la Ley que deberían ser anuales, porque ya no existen este tipo de régimen de contratación del DL 276 debido a la incorporación de nuevos regímenes como la 1057 y 728. Además, indica que es inaplicable el 15% que se establece en la Ley, esta situación debería ser obligatorio sea cual sea el

régimen con el cual están contratados para que puedan acceder a la promoción y ascensos.

En relación a la octava pregunta, al respecto (Muñoz et al., 2022), Nos dijeron que la mejor forma de fomentar una mejor empleabilidad de las personas con discapacidad sería el trabajo por tiempo de servicio, ya que a pesar de todo una forma de ascender es por el tiempo prestado en el cargo asimismo, y que se haga de manera automática, ya que en sus experiencias de los entrevistados prometen que por tiempo de servicio puede haber un ascenso o un posible ascenso pero nunca llega a pasar, asimismo esto pasa en el sector privado, mientras que en el público están los concursos públicos internos pero que a la vez estas personas con discapacidad no se presentan por falta de interés, y esto se debe a la falta de promoción del ascenso automático.

Además, (Recavarren et al., 2022) nos mencionaron que los concursos de promoción y ascensos deberían ser cada año o anualmente y esto se podría hacer por medio de concursos públicos internos, además indica que cualquier trabajador de cualquier régimen laboral se les permita acceder a estos puestos de trabajo, el cual los ven como ascensos porque son materia de promoción y ascensos, por otro lado a las personas con discapacidad se les motivaría para que puedan tener otra expectativa positiva al conseguir un ascenso.

En relación a la novena pregunta, (López et al., 2022) no creyeron que deba ser restringido para algunas profesiones, lo que si creen que se debe restringir es en algunas de las funciones que los asignados al puesto puedan tener; es decir de acuerdo a la capacidad física o mental de la persona con discapacidad. Por otro lado los programas de ascensos deben ser para todos por iguales sea cual sea la carrera, así esto los motiva a seguir a adelante para conseguir mejores ascensos laborales en su vida personal y laboral.

Por su parte, (Muñoz et al., 2022) dieron como opinión que este al ser un derecho al acceso a un mejor nivel remunerativo no debería existir restricciones, excepto para aquellos en los cuales si se requiera contar de no tener discapacidades que incidan en la calidad del producto o en el tipo del trabajo el cual desempeña, pero en conclusión todas las personas con discapacidad tienen un derecho que los avala y este es el derecho a un mejor nivel remunerativo.

Finalmente, en relación a la décima pregunta, (López et al., 2022). Nos mencionaron que los ascensos deben ser para todo servidor que es profesional, esto se debe hacer sin discriminación alguna, además de eso nos dicen que estos ascensos deberían ser automáticos para todo servidor, así sea discapacitado o no.

Es así como, (Recavarren et al., 2022). Dieron como recomendación final que se debe modificar la Ley 29973, para que en todos los concursos o cualquier tipo de institución del estado debe señalarse taxativamente el tipo de discapacidad que es aceptable para ocupar el puesto, si nosotros vemos en las instituciones públicas más representativas (Congreso, Poder Judicial, Ministerio Público) encontramos que ni siquiera en estas instituciones se está respetando el porcentaje de empleabilidad para personas con discapacidad, más aún en aquellos organismos que representan a estas instituciones, entonces se requiere urgentemente de la Ley N° 29973 se dé una reforma para que puedan acceder las personas que tienen competencia, estudios y reúnan todos los requisitos indispensables pero que lamentablemente se encuentra restringido el acceso a un empleo digno, justamente por las trabas de tipo burocrático, debido a estigmas o prejuicios que se tiene, finalmente parte de los perfiles de puestos que SERVIR aprueba, debería estar indicado que también este tipo de cargo o puesto de la entidad debería estar cubierto con personas con discapacidad.

Por otro lado de las 4 preguntas previas anteriormente descritas, se obtuvo el siguiente **hallazgo**: Los programas de ascensos que promociona el Estado son muy reducidos, debido a que no se promocionan correctamente como debe ser, asimismo los ascensos de las personas con discapacidad no son avalados por la Ley propia, ya que ni en la Ley de discapacitados, ni en la propia Ley de administración pública existe un apartado que nos diga o defienda los derechos a tener una mejor remuneración, es decir ascensos por partes de estas personas discapacitadas.

Entonces con respecto al marco teórico, tuvimos como resultado lo siguiente: Con respecto al **objetivo general** el cual se utilizaron las posiciones adoptadas de los autores: (Zea, et al., 2021) De los cuales infirieron que la mejor forma para buscar empleabilidad de una persona con discapacidad va ser por medio de capacitaciones, asimismo esto se hará si no existen vallas administrativas que

compliquen el ingreso a estas personas con discapacidad. El punto es que coincidieron que el acceso a este grupo de personas vulnerables mejorara por medios de acciones o programas que incite el estado de manera constante, asimismo la sociedad los mirará desde otra perspectiva, donde los acepten como tal y respeten el derecho de igualdad.

El hallazgo, que según los autores pueden existir limitaciones e impedimentos para la postulación de personas con discapacidad a una institución pública, pero esto se puede reducir drásticamente por medio de las capacitaciones y puestos de trabajos exclusivamente para personal con discapacidad.

Para el **objetivo específico 1** se observó las investigaciones de los autores (Barría et al., 2019), mencionaron que con respecto a los concursos públicos existen barreras laborales y brechas laborales, donde el acceso al empleo es limitado, el cual se puede ver reflejada en la estabilidad laboral de trabajo o la excesiva competencia, asimismo existe una discriminación en los salarios con respecto a las personas que no tienen discapacidad. Los autores mencionan como estas brechas laborales solo se dan a personas exclusivamente con discapacidad, por lo que las barreras laborales están dentro del sector público.

El hallazgo, la empleabilidad en el Estado está sujeta bajo las barreras y brechas laborales donde el acceso al empleo es limitado, y los concursos públicos limitan en exceso la entrada a estas personas con discapacidad, debido a estigmas de discriminación hacia ellos

Con respecto al **objetivo específico 2** se obtuvo información de los autores (Delgado et al., 2020), Se determinó que no existe promoción por parte del estado para las personas con discapacidad, esto limita en su totalidad a las personas con discapacidad, y que a su vez esas limitaciones son el rechazo de los empleadores y la no existencia de ascensos. Los ascensos siempre se limitan a criterio del empleador y normalmente estos criterios son basados por simple amistad o tiempo en el cargo; pero es muy raro ver que una persona discapacitada pueda ascender por medio de la meritocracia

El hallazgo, La limitación sobre programas de ascensos en el estado no existe, debido a que el rechazo por parte del empleador es muy grande, siempre buscan un perfil idóneo para el caso, esto hace que casi ninguna persona con discapacidad pueda ascender.

Por otro lado, haremos lo propio con los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos que corresponden a la guía de análisis documental, que corresponde al **objetivo general**, Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022. Para tal efecto se analizó el **Expediente: 2009-1890-0-1001JR-CI-3**. En donde nos dice sobre la sentencia de vista emitida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cusco, sobre la demanda de amparo presentada por Edwin Romel Béjar Rojas contra el Consejo Nacional de la Magistratura ante su exclusión del concurso público de méritos en el que postulaba para el cargo de Fiscal Provincial Adjunto, debido a su discapacidad visual permanente, vulnerando sus derechos a la igualdad y no discriminación y al acceso en igualdad de condiciones a un cargo público, entre otros. La sentencia elegida es relevante en tanto permite visibilizar las barreras que existían y aún persisten en nuestro sistema de justicia para el acceso a la magistratura de personas con discapacidad, así como los prejuicios y representaciones erradas que se mantienen sobre las personas con discapacidad en el ámbito del derecho. También se analizó el **Informe Técnico Vinculante N°D00001-2022-CONADIS-DPD**, La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, va promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. Por lo cual se obtuvo el **hallazgo que**, si bien cierto los concursos públicos existen para la participación de todas las personas incluidas las personas con discapacidad, estas no se ven reflejadas de manera exclusiva para las personas con discapacidad, es más existen limitaciones donde la empleabilidad es muy baja y en la realidad los empleadores prefieren un perfil completo donde no exista ninguna discapacidad de por medio.

De la misma forma, se hizo el análisis conforme con los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos que responden a la guía de análisis

documental, que concierne al **objetivo específico 1** “Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022. Para tal fin se analizó el video visual “Personas con discapacidad consiguen empleo gracias a impulsa Perú”. Desde el segundo 32 hasta el minuto 5:02 Desde el segundo 32 hasta el minuto 5:03. Se puede apreciar cómo hay testigos de personas con discapacidad que gracias al programa “impulsa Perú” pueden ingresar a trabajar y poder ascender dentro de un call center. Del video informativo se desprende lo siguiente: La señora Catalina Huanca que sufre de poliomyelitis, da fe de que gracias al programa “Impulsa Perú” puede trabajar en un call center de manera tranquila; El señor Max Cruz, que sufre de problemas en sus extremidades da fe que gracias al programa “Impulsa Perú” pudo conseguir el trabajo de call center, asimismo corrobora que existe un buen ambiente laboral, Finalmente el señor Edgar Vera, que sufre de parálisis en las piernas, nos dice que es un incentivo grande que estos programas surjan, ya que es muy beneficioso para las personas con discapacidad.

Por otro lado el video visual “Video de YouTube: “Entrevista - “Discapacidad y empleo: conoce un ejemplo de entrevista de trabajo para ser responsable de almacén”. Programa “Oficina de la OIT para los Países Andinos”; El análisis de contenido nos demuestra una entrevista de trabajo a una persona con discapacidad, en donde se demuestra la igualdad de oportunidades y la inclusión social por parte de los entrevistadores, todo esto establecido dentro de los parámetros de la constitución política artículo 2 inciso 2, derecho a la igualdad, aunado a lo interpretado en la Ley General de la persona con discapacidad “Ley N°29973”.

Se obtuvo el **hallazgo**, que se puede ver claramente como las personas con discapacidad son insertadas al mundo laboral por medio de un programa específico que refiere ayudar a las personas con discapacidad, para esto se ve como los testigos son trabajadores de un call center; a su vez promueve la que más personas con discapacidad puedan insertarse al mundo laboral, lo mismo pasaría con las entidades públicas, el estado debe incentivar a estas personas a participar en los procesos públicos para que así puedan desarrollar todo su potencial.

En tal sentido, se hizo el análisis conforme con los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos que responden a la guía de análisis documental, que concierne al **objetivo específico 2** “Analizar si los ascensos para puestos de trabajo son limitados a las personas con discapacidad en el Perú, 2022. Para ello se analizó el informe técnico **N° 000366-2022-SERVIR-GPGSC**, el cual nos menciona que en la Red de Salud Bagua, se solicita emitir opinión técnica respecto a pedido formulado por el decreto de urgencia N°055-2020, el cual decía que se les cambio su condición CAS regular a CAS COVID, donde se veía el incremento de sus remuneraciones, sin un documento de consentimiento por parte del trabajador.

Mediante dicho informe se solicita a la red de Salud de Bagua sobre los contratos administrativos que tienen los servidores públicos , es decir tienen por decreto de urgencia N° 055-2020,el cual menciona que se podrá contratar por naturaleza estrictamente temporal, donde quedan resueltos automáticamente culminada la emergencia sanitaria; a estos se le cambió a condición de CAS regular a CAS COVID, conllevando al incremento de sus remuneraciones, sin un documento de consentimiento por parte del trabajador, lo cual en este informe se especifica que todos los contratos a la fecha culminaran en su defecto, ya que estos servidores públicos, no entraron por concurso público y esto como resultado final indica que si no hay consentimiento por parte del trabajador, entonces el contrato no está perfeccionado en su totalidad.

Asimismo, tenemos la sentencia del tribunal constitucional **EXP. N°05371-2016-PA/TC** donde los miembros de este tribunal nos dice en el fundamento 2 que, “informa que el demandante padece de hemiplejía y otros y que este fue incorporado en el registro de personas con discapacidad y que el tribunal constitucional se encuentra encargada de proteger los derechos fundamentales entre ellos está el derecho al trabajo, el cual se encuentra legitimado en su totalidad para resolver la controversia”, Explica además que el tribunal constitucional nos dice que el demandante tiene naturaleza laboral, debido a que existe prestación de servicios remunerados esto quiere decir que tenía un horario establecido y era subordinado por su jefe inmediato, entonces el tribunal constitucional comenta que se debe aplicar la primacía de la realidad ya que el demandante tiene naturaleza

laboral. Por lo cual al ser una persona considerada como persona con discapacidad y que no se respete los derechos laborales de esta persona, da un indicio de que existe un despido arbitrario por parte de la Municipalidad Provincial de San Marcos, donde si bien es cierto al tener un contrato indeterminado el cual no es reconocido por la municipalidad, esto le da todos los derechos laborales y que aunado a todo esto existe una imposibilidad para poder reclamar en la misma municipalidad, ya que por derecho le compete, pero la excesiva burocracia y el no reconocimiento de su contrato, le imposibilita reclamar.

Como **hallazgo** tenemos que: La limitación de los ascensos para personas con discapacidad es una realidad, debido a la falta de concientización y la falta de oportunidades por parte de las entidades públicas, si bien cierto una persona con discapacidad puede pedir ascensos en merito a su experiencia o su grado de instrucción como profesional, pero si no es del agrado del empleador este puede alegar que no cumple con los requisitos exigidos, a pesar de que si. Por eso es indispensable la búsqueda de soluciones para este problema que arremete a las personas con discapacidad.

Hallazgo principal del objetivo general en relación a las entrevistas: Que la Ley general de persona con discapacidad, es una Ley meramente declarativa, donde no contiene ningún tipo de sanción para la institución o para los miembros del comité, es decir, falta una total modificación por parte de esta Ley para que se hagan respetar los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Hallazgo principal del objetivo general en relación al marco teórico: Que según los autores pueden existir limitaciones e impedimentos para la postulación de personas con discapacidad a una institución pública, pero esto se puede reducir drásticamente por medio de las capacitaciones y puestos de trabajos exclusivamente para personal con discapacidad.

Hallazgo principal del objetivo general en relación a la guía de documentos: Si bien es cierto los concursos públicos existen para la participación de todas las personas incluidas las personas con discapacidad, estas no se ven reflejadas de manera exclusiva para las personas con discapacidad, es más existen limitaciones donde la empleabilidad es muy baja y en la realidad los empleadores prefieren un perfil completo donde no exista ninguna discapacidad de por medio.

Entonces el **Hallazgo principal del objetivo general** se centra en que las acciones burocráticas se ven limitadas a la empleabilidad laboral de las personas con discapacidad, debido a que, principalmente existe pocas oportunidades de empleo a las personas con discapacidad; la falta de promoción de trabajo por parte del Estado; la falta de implementos tecnológicos que complican el ingreso de una persona discapacitada a el sector público; la falta de postulantes discapacitados para un puesto en el sector público. También es importante rescatar factores que sustentan esta premisa tales como: a) El Estado no la ve como una opción viable para su contratación, ante la existencia de un permanente perjuicio de su trabajo. b) Muchos de los perfiles de trabajo se encuentran dirigidos a ciertas personas, los cuales no involucran a las personas con discapacidad. c) La ausencia de trabajadores discapacitados en puestos laborales del sector público. d) El estado nunca especifica sus bonificaciones a simple vista del postulante discapacitado.

En cuanto a dicho hallazgo, a fin de proceder con la respectiva **Discusión** es preciso mencionar que el autor Molina, C. (2019) nos dice que, en la actualidad existen muchísimos impedimentos como son, las carencias económicas de las empresas o del estado mismo, el propio entorno social debido a las personas que los rodean, y los procedimientos administrativos para poder aceptar a estas personas con discapacidades, este nos muestra que una vez superada las vallas mencionadas anteriormente podrán aceptar a los discapacitados, además indica que la Ley no contempla casos de índole económico en el sentido sobre las carencias económicas. Muñoz, J. (2022). Nos mencionó que la empleabilidad si va a existir solo que no son pronunciadas a gran escala para que las personas con discapacidad puedan participar. Además Recavarren, J.(2022) Nos mencionó la empleabilidad en el sector público como experiencia personal es que están dirigidos por lo que omiten la participación de la persona discapacitada, esto genera la ausencia de trabajadores discapacitados, Finalmente Varja E, (2017) Nos comentó que la falta de empleabilidad se debe a las pocas herramientas tecnológicas, el cual no apoyan al discapacitado para participar en algún proceso del sector público, los califica como marginados, ya que no tienen la ayuda necesaria para postular.

Si bien es cierto en la actualidad existen limitaciones para que las personas con discapacidad puedan laborar, estas carencias se van a ver reflejadas en muchos factores como, por ejemplo, debido a su propia discapacidad o la falta de

promoción del estado para estas personas, pero cuando nos referimos a carencias económicas, en la realidad estas no se ven reflejadas en los puestos de trabajo que apertura el estado, ya que siempre se puede apreciar las plazas para que las personas concursen con su respectivo nivel remunerativo y eso es para todos incluido a las personas con discapacidad es decir siempre tienen destinado un monto económico para que la plaza sea cubierta por una persona, por ende estoy en desacuerdo con el autor Molina ya que, las carencias económicas no deben existir para postular a una plaza en el sector público, por otro lado nos habla acerca del entorno social, a veces la realidad de estas personas con discapacidad es cruda, ya que sufren de discriminación pero se tiene de conocimiento que en algunos lugares si existe la política cero tolerancia contra la discriminación, esto implica que obliga a los servidores públicos a que no haya ningún tipo de discriminación en el área de trabajo, por ende también estoy parcialmente en desacuerdo, es cierto que no en todos los lugares se cumplen pero por mi experiencia considero que si existen lugares donde el entorno social es sano y continuo para las personas con discapacidad. Finalmente cabe resaltar que, según la Ley General de discapacitados, en su artículo 49.1, nos dicen que las entidades públicas están en la obligación de contratar personal discapacitado a lo menos en un 5%, cosa que no se ve reflejado en la realidad.

Hallazgo principal del objetivo específico 1 en relación a las entrevistas:

Que si bien es cierto, con respecto a los concursos públicos, la empleabilidad y el acceso a un puesto de trabajo siempre se brinda por parte del estado, el real problema es que no existe ni en las bases ni en la Ley, que dicho puestos pueden ser ocupados personas exclusivamente con discapacidad, aducen que pueden participar todas las personas, pero debería existir un acápite donde puedan participar este tipo de personas y a la vez señalarlos explícitamente en los concursos públicos.

Hallazgo principal del objetivo específico 1 en relación al marco teórico:

La empleabilidad en el estado está sujeta bajo las barreras y brechas laborales donde el acceso al empleo es limitado, y los concursos públicos limitan en exceso la entrada a estas personas con discapacidad, debido a estigmas de discriminación hacia ellos.

Hallazgo principal del objetivo específico 1 en relación a la guía documental: La limitación de los ascensos para personas con discapacidad es una realidad, debido a la falta de concientización y la falta de oportunidades por parte de las entidades públicas, si bien cierto una persona con discapacidad puede pedir ascensos en merito a su experiencia o su grado de instrucción como profesional, pero si no es del agrado del empleador este puede alegar que no cumple con los requisitos exigidos, a pesar de que sí. Por eso es indispensable la búsqueda de soluciones para este problema que arremete a las personas con discapacidad.

Entonces el **hallazgo principal del objetivo específico 1**, se focaliza que los concursos públicos no restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad, debido a que, principalmente no existen puestos hechos especialmente para personas con discapacidad; la Ley no exige que haya un apartado o acápite que indique que puesto puede presentarse personas con ciertas discapacidades; existe el desconocimiento de las personas discapacitadas para participar en concursos públicos. También es importante rescatar factores que sustentan esta premisa tales como: a) La falta de personal que ayude a un discapacitado para poder postular a un puesto laboral b) La poca relevancia que toma el Estado para que estas personas puedan acceder a un puesto de trabajo c) La falta de incentivo por parte postulante discapacitado hacia los concursos públicos realizados por el Estado.

En cuanto dicho hallazgo la **Discusión** es necesario mencionar que: Por parte de Salinas, C. (2018) Definió a las barreras laborales como restricción al acceso del empleo y aquellas dificultades de acceso a nuevas oportunidades en la vida tanto personal como en el ámbito profesional, caracterizado por la ausencia de oportunidades laborales en los concursos públicos, falta de estabilidad en el trabajo y la excesiva competencia por el crecimiento exponencial de profesionales en ejercicio de su carrera. Por otro lado, Recavarren, J, (2022). Nos mencionó que actualmente no se restringen el acceso al empleo si no que los perfiles, los requisitos para postular siempre están orientados para las personas que no tenemos ninguna restricción por discapacidad, en ningún anuncio indican que este puesto puede ser ocupado por personas con discapacidad y justamente evita o limita significando una restricción para las personas con discapacidad. Asimismo, Muñoz. J. (2022). Mencionó que las barreras laborales existen, pero la falta de

interés por parte del Estado es muy notorio con estas personas que buscan trabajar en el sector público, el interés decrece ya que estas personas discapacitadas prefieren trabajar independientemente o en el sector privado, debido a que tienen más chances de ingresar; Siguiendo el mismo lineamiento Butler. P (2017), Da como opinión que la persona discapacitada no aspira a tener un cargo público en el Estado debido a la falta de personal que los ayude a participar en el proceso.

A manera de análisis se obtiene que, existen limitaciones para acceso al empleo de las personas con discapacidad, pero en este caso la realidad es que al mencionar limitaciones de concursos públicos, estas se ven reflejadas porque de alguna manera restringen las oportunidades laborales existen para las personas con discapacidad, porque los concursos públicos no están orientados para estas personas en ningún caso, y la realidad es esa que en cada concurso público que se publica, no existe un puesto laboral especialmente para estas personas con discapacidad, lo que si hay son las bonificaciones, pero estas bonificaciones no están a simple vista de estas personas con discapacidad que de alguna manera desalienta a participar en estos concursos públicos.

Hallazgo principal del objetivo específico 2 en relación a las entrevistas:

Los programas de ascensos que promueve el Estado son muy reducidos, debido a que no se promocionan correctamente como debe ser, asimismo los ascensos de las personas con discapacidad no son avalados por la Ley propia, ya que ni en la Ley de discapacitados, ni en la propia Ley de administración pública existe un apartado que nos diga o defienda los derechos a tener una mejor remuneración, es decir ascensos por partes de estas personas discapacitadas.

Hallazgo principal del objetivo específico 2 en relación al marco teórico:

La limitación sobre programas de ascensos en el Estado es muy escasa, debido a que el rechazo por parte del empleador es muy grande, siempre buscan un perfil idóneo para el caso, esto hace que casi ninguna persona con discapacidad pueda ascender.

Hallazgo principal del objetivo específico 2 en relación a la guía documental: La limitación de los ascensos para personas con discapacidad es una realidad, debido a la falta de concientización y la falta de oportunidades por parte de las entidades públicas, si bien cierto una persona con discapacidad puede pedir

ascensos en merito a su experiencia o su grado de instrucción como profesional, pero si no es del agrado del empleador este puede alegar que no cumple con los requisitos exigidos, a pesar de que sí. Por eso es indispensable la búsqueda de soluciones para este problema que arremete a las personas con discapacidad.

Entonces el **hallazgo principal del objetivo 2** se analizó si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad, Debido a que principalmente, no existen estos programas de ascensos, prácticamente en toda la administración pública; La Ley General de Discapitados no ampara nada con respecto a los ascensos, es decir no brinda ningún beneficio a los discapitados; Los ascensos promovidos por las entidades públicas se dan solo por criterio del empleador mas no por meritocracia; También es importante rescatar factores que sustentan esta premisa tales como; a) La promoción de ascensos se da por favoritismo; b) No se respeta el derecho a un mejor nivel remunerativo cuando no se dan los ascensos para estas personas con discapacidad; c) No existe algún tipo de promoción que indique que puedan acceder a un ascenso de trabajo. Asimismo, tal como lo vemos en el expediente N° **EXP. N°05371-2016-PA/TC** descrito anteriormente, Los puestos de trabajo no restringen los ascensos cuando son convocados por el ministerio de trabajo ya que dicha institución respeta la Ley y reglamento general de los discapitados el cual protegen a este sector de trabajadores; Sin embargo, en algunas instituciones públicas buscan otros perfiles para evitar el ascenso de otros trabajadores.

En cuanto a dicho hallazgo la **Discusión** es indispensable mencionar a la legislación Paraguaya a través de la “Ley de Beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad”, Ley N°4.962 de fecha 31.07.2013 y a la Ley Ecuatoriana “Ley orgánica para personas con discapacidades” del Registro Oficial N°796 de fecha 25.09.2012, ya que si bien es cierto ambas Leyes a nivel sudamericano incluyen a la persona con discapacidad de manera obligatoria en puestos laborales y también hacen referencia que las publicaciones de concursos públicos con respecto a las bonificaciones son notorias para la perspectiva de cualquier persona en general. Asimismo, es importante nombrar a los siguientes autores: Al respecto Zea, Y. (2021) investigación “La metodología para capacitar a discapitados en el cargo de operadores- Quito”,

indica que los las personas con discapacidad deben realizar capacitaciones para aumentar su condición laboral, y en nuestro análisis creemos que es correcto lo que dice ya que las capacitaciones para personas con discapacidades serian la correcto también para aumentar no solo la condición laboral si no ayudar a la incentivación de más personas discapacitadas a poder participar en el ámbito laboral. Por otro lado García, C. (2022) nos menciona que las personas con discapacidades que trabajan en el sector público, tienen un ambiente laboral inestable, debido a que al querer progresar en su vida laboral, como son los ascensos estos se ven realmente vulnerados y la Ley general de discapacitados no menciona nada acerca de ellos, por lo que recomienda que se pueda modificar la Ley general de discapacitados para mejorar el tema de ascensos. Finalmente, Muñoz, J, (2022) comparte la idea de que la excesiva burocracia puede afectar a estas personas discapacitadas en la búsqueda de trabajo en los concursos públicos.

A manera de conclusión podemos entender que los programas de ascensos promovidos por las entidades públicas para personas con discapacidad son casi nulas, ya que como podemos ver que estos ascensos se hacen mayormente a personas sin restricción alguna de discapacidad, por lo que limita el ascenso a estas personas con discapacidad, por otro lado ni en la Ley general de discapacitados, ni la Ley general de procedimientos administrativos, existe norma o artículo que ampare a los ascensos, los ascensos solo se dan por criterio del empleador, lo que llama la atención es que debería regularse articulo o norma que respalde los ascensos y ahí entraría a tallar estas personas con discapacidad.

A la par es importante mi trabajo para dar a conocer como las personas con discapacidad son tratadas en el mundo laboral, específicamente en el sector público, ya que la finalidad siempre va ser clara defender todos los derechos laborales de las personas con discapacidad con respecto a los concursos públicos; asimismo en la realidad que se vive hoy por hoy las personas con discapacidad no tienen ningún incentivo para participar en estos procesos públicos; además como ya se ha mencionado por parte de mis entrevistados, ellos tienen una perspectiva muy realista donde ven a la persona discapacitada totalmente solo, donde el Estado no aboga por ellos en ningún sentido cuando se trata de concursos públicos y ascensos. Finalmente mi justificación en el mundo social es ver cómo estas personas son tratadas al momento de postular y ascender a un trabajo.

V. CONCLUSIONES.

En relación a la tesis presentada enfocamos como conclusión que:

Primero: Las acciones burocráticas para el empleo afectan la contratación de las personas con discapacidad, en el Perú. Porque principalmente existen pocas oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y esto se debe a la falta de promoción de trabajo por parte del Estado y también a la falta de implementos tecnológicos que complican el ingreso de una persona discapacitada al sector público. Porque a pesar de que la Ley N°29973 “Ley general de personas con discapacidad” en su artículo 49.1, nos habla acerca de la cuota mínima que se debe contratar, es decir el 5% de personal para la institución pública, esta no se cumple en lo absoluto, por lo que acceder a un puesto de trabajo como persona discapacitada es difícil y además están sujetas al criterio del empleador. Asimismo, en las instituciones públicas más representativas (Congreso, Poder Judicial, Ministerio Público) encontramos que no se respeta el porcentaje de empleabilidad para personas con discapacidad, más aún en aquellos organismos que representan a estas instituciones. Siguiendo el mismo lineamiento las limitaciones también se van a encontrar siguiendo un perfil específico, donde por meritocracia debería darse a la persona más idónea, en este caso tal cual se muestra en mi trabajo, no sucede con las personas discapacitadas, ya que en su gran mayoría estos perfiles siempre están dirigidos para personas que tienen amistades dentro de la entidad y está a la par les haga ganar, dejando de lado a las personas con discapacidad.

Segundo: Se ha evidenciado que los concursos públicos no restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad, lo que hace la restricción es debido a que, principalmente no existen puestos hechos especialmente para personas con discapacidad, y esto se debe a la baja tasa de empleabilidad que existe sobre las personas con discapacidad en las entidades públicas y donde la Ley no exige que haya un apartado o acápite que indique que puesto puede presentarse personas con ciertas discapacidades, lo cual debería tener la Ley general de discapacitados en ayuda de estas personas. Por otro lado, en la realidad las personas con discapacidad no ven llamativo los puestos trabajos debido a que existe desconocimiento de las personas discapacitadas para participar en concursos públicos; Según el instituto de información y estadística en 2021 al menos un 41% de personas con discapacidad no han terminado la primaria y esto hace que los requisitos sean imposibles y si cumplen los requisitos, para los empleadores son desechados ya que todo va a criterio de estas personas. Finalmente es pertinente destacar que el desconocimiento no motiva para nada a estas personas con discapacidad y el Estado no hace nada para poder motivar a estas personas a insertarse en el mundo laboral, dando y aplicando el derecho de igualdad en todos.

Tercero: Los programas de ascensos promovidos por las entidades públicas para personas con discapacidad son casi nulos, debido a que limita el ascenso a este grupo ocupacional, Asimismo es pertinente decir que los ascensos mayormente se generan por el criterio del empleador, es decir que depende exclusivamente del empleador para que puedan ascender estas personas; y en la realidad se ve que estos ascensos no existe la meritocracia, si no que existe un mayor vinculo social con el empleador para poder lograr dicho ascenso. Finalmente, ni la Ley general de discapacitados ni la Ley general de procedimientos administrativos, regula alguna norma o artículo que promueva estos ascensos para estas personas de este grupo ocupacional.

VI. RECOMENDACIONES

En relación a la tesis presentada enfocamos como recomendación un esquema mayor al problema presentado, dado a prevenir otros acontecimientos fatídicos similares al planteado:

Primero: Se debe modificar la Ley 29973 “Ley general de Personas con Discapacidad”, el cual debería decir que en todos los concursos públicos deba señalarse taxativamente el tipo de discapacidad que es aceptable para ocupar el puesto, ya que en las bases de los concursos públicos, no es específica, para ello se propone un proyecto, conforme se advierte en la propuesta detallada posteriormente titulado “modificatoria al artículo 49.1 de la Ley General de Persona con discapacidad, el cual modifica la cuota de empleo con respecto a la anterior

Segundo: Debe implementarse un proyecto Ley para incluir o actualizar el beneficio a los discapacitados considerando la promoción del empleo y el ascenso a los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil como trabajador, para ello se propone un proyecto Ley detallado donde se pueda conseguir trabajadores específicamente discapacitados en el sector público. Es decir, se debe conseguir la modificatoria del Artículo 4 inciso c de la Ley General de persona con discapacidad, donde nos habla sobre la participación e inclusión dentro de las políticas del Estado.

Tercero: Que las entidades públicas deban priorizar la contratación de personal con discapacidad en los concursos públicos, asimismo las plazas ocupadas por personal con discapacidad solo serían cubiertos por otro personal discapacitado.

Cuarto: Se debe hacer una reforma a la Ley General de Persona con discapacidad para que pueda asemejarse a la Ley Beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad”, Ley N°4.962 de Paraguay, para ello se propone un proyecto Ley detallado donde se pueda asemejar esta norma a la peruana.

PROPUESTA

Se incorporó a esta tesis el proyecto ley:

- i. A nivel de Ley general de personas con discapacidad: “Proyecto Ley de modificatoria del Artículo 49.1 de la Ley general de persona con discapacidad”.
- ii. A nivel de Ley general de personas con discapacidad: “Proyecto de ley de modificatoria del Artículo.4 inciso c de la Ley general de persona con discapacidad
- iii. A nivel de Ley general de personas con discapacidad: “Proyecto Ley de asimilación de normas con la Ley Paraguaya”

PROYECTO DE LEY DE MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 49.1 DE LEY GENERAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

PROYECTO DE REFORMA
LABORAL QUE MODIFICA EL
ARTÍCULO 49.1 DE LA LEY
GENERAL DE PERSONA CON
DISCAPACIDAD.

Los Congresistas miembros del Grupo Parlamentario,

Iniciativa del Congresista, y demás Congresistas

Firmantes, bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución

Política del Perú y en conformidad del Artículo 76° numeral 2) del Reglamento del

Congreso de la República; proponemos la siguiente iniciativa legislativa.

FORMULA LEGAL:

LEY DE REFORMA LABORAL QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49.1 DE LA LEY GENERAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Artículo 1 ° Objetivo de la Ley. -

La presente Ley de reforma laboral tiene por objeto modificar el Artículo 49.1 de la Ley general de personas con discapacidad, con la finalidad de que el Estado Peruano muestre interés con respecto a las bonificaciones de las personas discapacitadas

Artículo 2° Modifíquese el artículo 49.1 de la Ley General de Persona con Discapacidad. -

Modifíquese el Artículo 49.1 de la Ley General de Persona con Discapacidad, que quedará redactado en los términos siguientes:

Artículo 49.1.- Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Toda Autoridad Estatal tiene la obligación de contratar personal discapacitado no inferior a un 5%, Por lo tanto, Estado prevé que se cumpla esta Ley ya que es de cumplimiento obligatorio, cosa que en la realidad no se ve.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa busca constituir que la Ley General de Discapacitados, proteja y otorgue bonificaciones correspondientes a las personas con discapacidad, en temas de accesibilidad del empleo, por lo que se pretende que la contratación estipulada en el Artículo 49.1 sea mayor, ya que si bien es cierto un 5% no abarca en lo absoluto al personal discapacitado, debe existir más cuota de empleo para que estas personas puedan participar en los concursos públicos, por ende yo creo que el personal discapacitado a contratar debería ser como mínimo un 10%, entonces este 10% de alguna manera ayuda a la participación e igualdad de todas las personas, y ratifica el derecho a la igual con respecto a las contrataciones de las personas con discapacidad con las personas que no sufren alguna restricción.

I).- ANTECEDENTES DE LA NORMA QUE SE PRETENDE MODIFICAR

Como antecedente principal se obtiene que la cuota de empleo se creó con el fin de insertar al personal discapacitado en un trabajo, por lo que ese objetivo se fue moldeando por medio de porcentajes mínimos como es ahora el 5%, antes las personas discapacitadas no tenían ningún tipo de acceso por parte al sector público, debido a los estigmas que tenían algunos empleadores, pero ahora la Ley ratifica que deben existir personal discapacitado para poder cumplir la cuota mínima de empleo.

II).- BIEN JURIDICO PROTEGIDO

El bien jurídico protegido es el derecho a la igualdad de las personas discapacitadas, ubicada en el Artículo 2, inciso 2 de la constitución política del Perú

III).- VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa del actual proyecto Ley encaja en la Política del acuerdo nacional, es decir tiene lineamientos generales para lograr un desarrollo inclusivo y equitativo en el país, Asimismo por medio de esta tesis se busca la inclusión total de las personas discapacitadas en la sociedad.

IV).- EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma modifica el Artículo 49.1 de la Ley General de Personas con Discapacidad, el cual añade mayor promoción de empleo para las personas con discapacidad con respecto a su contratación obligatoria estipulado en esta Ley.

V).- ANALISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa popular no implica gastar los recursos del Estado, es decir no transgrede el equilibrio presupuestario plasmado en el Artículo 78 de la Constitución Política del Perú, lo único que genera es beneficio para las personas con discapacidad.

“PROYECTO DE LEY DE MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 4 INCISO C DE LA LEY GENERAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

“PROYECTO DE LEY DE
MODIFICATORIA DEL
ARTÍCULO 4 INCISO C DE
LA LEY GENERAL DE
PERSONA CON
DISCAPACIDAD

Los Congresistas miembros del Grupo Parlamentario,

Iniciativa del Congresista, y demás Congresistas

Firmantes, bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución

Política del Perú y en conformidad del artículo 76° numeral 2) del Reglamento del

Congreso de la República; proponemos la siguiente iniciativa legislativa.

FORMULA LEGAL:

PROYECTO LEY DE REFORMA PARA AGREGAR ARTÍCULOS EN FAVOR DE LA INCLUSIÓN SOCIAL”

Artículo 1 ° Objetivo de la Ley. -

La presente Ley de reforma laboral tiene por objeto modificar el Artículo 4 inciso C de la Ley general de personas con discapacidad, con la finalidad de para que los principios rectores y programas del Estado den más cabida a la inclusión social de las personas con discapacidad

Artículo 2° Modifíquese el Artículo 4 inciso C de la Ley General de Persona con Discapacidad. -

Modifíquese el art. 4 inciso C de la Ley General de Persona con Discapacidad, que quedará redactado en los términos siguientes:

Artículo 4.C Principios rectores de las políticas y programas del Estado

Inciso C: La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.

Toda Autoridad Estatal tiene la obligación de velar como principio rector la inclusión plena de estas personas con discapacidad en la sociedad.

Toda Autoridad Estatal tiene la obligación de velar como principio rector la inclusión plena de estas personas con discapacidad en la sociedad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa busca constituir que la Ley General de Discapacitados, proteja a las personas con discapacidad, y esto lo hace por medio de la inclusión social en la sociedad y en lo que respecta en lo laboral dando mayor énfasis a que los programas del estado sean más notorios para estas personas y así puedan incentivarse a participar.

I).- ANTECEDENTES DE LA NORMA QUE SE PRETENDE MODIFICAR

Como antecedente principal se obtiene que en lo particular, desde antes los gobiernos estaban sujetos al respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, la libertad de tomar propias decisiones y la independencia de la persona con discapacidad .

II).- BIEN JURIDICO PROTEGIDO

El bien jurídico protegido es el derecho a la igualdad de las personas discapacitadas, ubicada en el Artículo 2, de la constitución política del Perú

III).- VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa del actual proyecto Ley encaja en la Política del acuerdo nacional, es decir tiene lineamientos generales para lograr un desarrollo inclusivo y equitativo en el país, Asimismo por medio de esta tesis se busca la inclusión total de las personas discapacitadas en la sociedad.

IV).- EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma modifica el Artículo 4 inciso C de la Ley General de Personas con Discapacidad, el cual se añade poner más control.

V).- ANALISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa popular no implica gastar los recursos del Estado, es decir no transgrede el equilibrio presupuestario plasmado en el artículo 78 de la Constitución Política del Perú, lo único que genera es beneficio para las personas con discapacidad.

“PROYECTO LEY DE ASIMILACIÓN DE NORMAS CON LA LEY PARAGUAYA”

“PROYECTO LEY DE
ASIMILACIÓN DE NORMAS
CON LA LEY PARAGUAYA”

Los Congresistas miembros del Grupo Parlamentario,

Iniciativa del Congresista, y demás Congresistas

Firmantes, bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en conformidad del artículo 76° numeral 2) del Reglamento del Congreso de la República; proponemos la siguiente iniciativa legislativa.

FORMULA LEGAL:

“PROYECTO LEY DE ASIMILACIÓN DE NORMAS CON LA LEY PARAGUAYA”

Artículo 1 ° Objetivo de la Ley. -

La presente Ley de reforma laboral tiene por objeto agregar artículos a la Ley General de Personas con discapacidad, asimismo asimilando algunos artículos que se ven en la Ley Paraguaya, como por ejemplo “La obligatoriedad de contratar personal discapacitado para cubrir una plaza en el sector público”

Artículo 2° Agréguese los Artículos necesarios para la contratación obligatoria de personal con discapacidad.

Agréguese Artículos en favor de las personas con discapacidad para la obtención de trabajo, el cual tiene como objetivo la contratación obligatoria de personal discapacitado en el sector público.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa busca asimilar artículos que tiene la Ley N°4.962 “Ley de Beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad” donde lo más destacable es que tienen la obligatoriedad de contratar personal discapacitado en alguna institución pública, lo que se pretende es que haya más oportunidades de empleo para estas personas las cuales se les ve complicado el acceso a un empleo público, asimismo incentivar a que participen dentro de estos concursos.

I).- ANTECEDENTES DE LA NORMA QUE SE PRETENDE MODIFICAR

Como antecedente principal se obtiene que, en lo particular, que la obligatoriedad de contratar personal discapacitado se da en el País de Paraguay específicamente en su artículo 8 otros beneficios, accesibilidad y adecuaciones razonables.

II).- BIEN JURIDICO PROTEGIDO

El bien jurídico protegido es el derecho a la igualdad de las personas discapacitadas, ubicada en el Artículo 2, de la constitución política del Perú.

III).- VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa del actual proyecto Ley encaja en la Política del acuerdo nacional, es decir tiene lineamientos generales para lograr un desarrollo inclusivo y equitativo en el país, Asimismo por medio de esta tesis se busca la inclusión total de las personas discapacitadas en la sociedad.

IV).- EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma agrega artículos en favor de la persona con discapacidad, para así poder encontrar empleo.

V).- ANALISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa popular no implica gastar los recursos del Estado, es decir no transgrede el equilibrio presupuestario plasmado en el Artículo 78 de la Constitución Política del Perú, lo único que genera es beneficio para las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alemán, J. (2017). Obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(26), 155. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11863>
- Analuiza T., Román, V. & Gonzáles, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 digital Publisher CEIT*, 5(3). https://redib.org/Record/oai_articulo3551042-la-inserci%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-campo-empresarial
- Arcos, L., Martínez, L., & Restrepo, J. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5115-5115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890235>
- Barría, S. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva educacional*, 58(1), 121-146. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Butler, P. (2017.) UN panel criticises UK failure to uphold disabled people's rights. *The Guardian*, 31 August. Available at: <https://www.theguardian.com/society/2017/aug/31/un-panel-criticisesuk-failure-to-uphold-disabled-peoples-rights> (accessed 26 October 2018).
- Callejas, H., Gómez, S., Uribe, S., & Vergel, L. (2017). Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad. *RevistaIngenio*, 14(1). https://redib.org/Record/oai_articulo2997705-teletrabajo-como-estrategia-de-empleabilidad-para-poblaci%C3%B3n-con-discapacidad.
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* [universidad complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/t38289.pdf>
- Canossa Montes de Oca, H. A. (2020). Challenges for the labor inclusion of persons with disabilities in Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. <https://doi.org/10.15359/ey.25/58.4>

- Ceballos, C., Yepes, C. E., & Jiménez, C. (2019). Experiencias en reconversión laboral: trabajadores que asisten a un consultorio de seguridad social en Colombia. *Hacia la promoción de la salud*, 24(2), 75-90. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.7>
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372021012000025&script=sci_arttext
- Delgado, C. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41131/Delgado_CCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Defensoría del pueblo. (2020). Se debe otorgar bonificación a personas con discapacidad en concursos públicos, caso Cas N° 01-2020 - hdac Pasco, <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-debe-otorgar-bonificación-a-personas-con-discapacidad-en-concursos-públicos/>
- Escárcega, R., Pérez, F., Lansingh, V., & López, E. (2019). Discapacidad visual y ceguera entre los estudiantes de una escuela para ciegos en Querétaro, México: una evaluación causal. *Revista mexicana de oftalmología*, 93(4). <https://doi.org/10.24875/rmo.m19000080>
- Garay, F., & Carhuacho, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. *Telos*. <https://www.redalyc.org/journal/993/99360575009/>
- García, E., Orlando, J., & Calle, J. (2019). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Sinapsis. La revista científica del ITSUP*. https://redib.org/Record/oai_articulo2495266-inclusi%C3%B3n-laboral-para-personas-con-discapacidades
- Graffi, C. (2022). Discapacidad, burocracia para pacientes y malas condiciones laborales para profesionales. Artículo periodístico del diario “suplemento día del profesional”

<https://comercioyjusticia.info/diadelprofesional/2022/09/28/discapacidad-burocracia-para-pacientes-y-malas-condiciones-laborales-para-profesionales/>

Gomez, N., Pérez, A., López, A., & Medina, M. (2021a). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000200003&lang=es

Gomez, N., Pérez, A., López, A., & Medina, M. (2021b). People with disabilities: barriers to access to employment and some alternatives of inclusion in Colombia. *Revista CES Derecho*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000200003&lang=es

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C.P. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Distrito Federal, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

INEI, Instituto nacional de Estadística e información (2021). <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/>

Jarriot, M., Molla, C. L., & Fernández, H. G. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7569690>

Jessenia, A. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*.
https://redib.org/Record/oai_articulo2442884-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad

Kentish, B (2017). Government cuts have caused 'human catastrophe' for disabled, UN committee says. Available at:
<http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/government-spending-cuts-human-catastrophe-un-committee-rights-persons-with-disabilities-disabled-a7911556.html>

- Kuznetsova, Y and Yalcin, B (2017) Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. Available at: *Disability & Society* 32(2): 233- 253
- Lafferriere, J. N. (2019). Las convenciones sobre los derechos del niño y sobre los derechos de las personas con discapacidad y sus proyecciones en relación con la regulación civil de la capacidad de ejercicio. Reflexiones a partir del derecho argentino. *Revista de derecho privado*, 38, 51-87.
<https://doi.org/10.18601/01234366.n38.03>
- Loayza, V. (2017). “*inclusión laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2014*” [universidad nacional de Huancavelica].
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1089/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Frías, J. G., Mapén Franco, F. de J., & Martínez Prats, G. (2020). Analysis of tax incentives for mexican companies that promote the labor inclusion of disabled people. *Revista científica de la UCSA*, 7(2), 26-40.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.026>
- Mapén, F. & Martínez, G. (2020). Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas. *Revista científica de la UCSA*.
- Merino, J. A. V., & Esli, W. S. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *Innova Research Journal*, 6(3), 2.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343>
- Milena, S., Quintero, M., & Eladio, F. (2021). A look at the labor inclusion processes of ex-combatants to business dynamics. *Revista Journal of Management*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452021000100006&lng=en&nrm=iso

- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2018) ¿Qué es la cuota de empleo?
<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>
- Moratalla, P. (2017). El Modelo Vasco de Inclusión Socio Laboral de personas con discapacidad. *Revista Vasca de Economía Social - Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*, 14. https://redib.org/Record/oai_articulo1550368
- Molina, Carlos. (2019). «El reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral». https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/03/economia/1556880977_309518.html.
- Nuñez, L. (2020a). Disability and Labor: The Individualization of Inclusion Under Contemporary Colonial Logics. *Nómadas* 52.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-75502020000100061
- Nuñez, L. (2020b). Discapacidad y trabajo: la individualización de la inclusión bajo lógicas coloniales contemporáneas. *Nómadas* 53.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502020000100061&lang=es
- OMS. (2021). *Discapacidad y Salud*. Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Parra Báez, A. M., Vargas Espitia, L. A., & Woolcott Oyague, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18(37), 135-155.
<https://doi.org/10.22395/ojum.v18n37a5>.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4), e190724. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724>.
- Pérez, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2017). The corporate social responsibility policies for the inclusion of people with disabilities as predictors of employees' identification, commitment and absenteeism. *Anuales de psicología*, 34(1), 101. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231>.

- Pérez Medina, A. L., Gómez Rúa, N. E., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>.
- Pérez Payrol, V. B., Baute Rosales, M., & Espinoza de los Monteros, M. L. (2017). Estrategia para la formación de una cultura de respeto a las personas con discapacidad en el entorno universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 148-156. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400020.
- Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14), 189. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>.
- Pineda, J., & Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572018000200158&lang=es.
- Pineda Trujillo, R. M., & Chapa García, J. B. (2018). Exclusión de las personas analfabetas en la vinculación laboral. *Revista mexicana de sociología*, 80(4), 767-799. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032018000400767.
- Puelles, C. (2017). La burocracia como barrera <https://www.creandoeducacionsocial.com/2022/08/25/la-burocracia-como-barrera/>.
- Pring, J (2017) Welfare reform and the attack on disabled people. In: Cooper, and Whyte, D. eds. *The violence of austerity*. [Kindle]. London: Pluto Press.
- Rendón, E., Camacho, C., & Brambila, B. (2019). Construyendo caminos hacia la accesibilidad para las personas con discapacidad sensorial y física. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103008/>.

- Rendón, E., Camacho, C., & Brambila, B. (2019). Construyendo caminos hacia la accesibilidad para las personas con discapacidad sensorial y física. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103008/>.
- Retief, M., & Letšosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. *HTS Theologiese Studies / Theological Studies*, 74(1). <https://doi.org/10.4102/hts.v74i1.4738>.
- Rojas, O., Herrera, F., Muñoz, N., & Riffo, R. (2019). Discapacidad intelectual e inserción laboral en Chile. *Qualitas investigaciones*, 5(1). https://redib.org/Record/oai_articulo3319600-discapacidad-intelectual-e-inserci%C3%B3n-laboral-en-chile.
- Rubinstein, S., & Franco, V. (2020). El Campo de la Discapacidad Desde la Perspectiva de los Docentes Que Cursan la Especialización en Actividad Física Adaptada y Discapacidad Del IUACJ. *Revista brasileira de educação especial*, 26(1), 17-34. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382620000100002>.
- Salinas, Carlos. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos* [universidad nacional del altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/unap/7704/salinas_machicao_claudia_alejandra.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Sánchez, S. (2020). "Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la percepción de los clientes, en el segundo semestre de 2019" [universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24636/Sanchez%20Camacho%2c%20Sofia%20Venecia%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Silva, N. L. P., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. M. (2018). A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas Em Psicologia*, 26(2), 1003-1016. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2-17pt>

- Soares, E. B. (2019). Inclusion of professionals with disabilities in the workplace: challenges for the Human Resources Management. *Gestão & Produção*, 26(3). <https://doi.org/10.1590/0104-530x-2871-19>
- Vásquez, S., & Loayza, E. (2021). La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta. *Horizonte de la ciencia*, 11(20), 177-194. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027014/html/>
- Vasquez, S., & Loayza, E. (2020). *Vista de La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta*. 18. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.776>
- Värja E, Tholén SL and Hultkrantz L (2017) Analysis of cost and quality indicators of day activity service programmes in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*
- Velarde, A., Llinàs, X., & Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y desarrollo*, 32, 57-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6771628>
- Viñas, M. (2019). ¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía? *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1). https://redib.org/Record/oai_articulo1956752-%C2%BFInclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-una-utop%C3%ADa
- Zárate-Rueda, R., Murallas-Sánchez, D., & Ortega-Zambrano, C. (2021). Inclusive education and labour insertion from a capabilities approach: a phenomenological and functional diversity perspective. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 265-282. <https://doi.org/10.6018/rie.4278>
- Zea, Y. (2021). *La captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center de la empresa de servicios Omnicall Omnservice S.A. de la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8025/1/T3475-MDTH-Zea%20Jim%c3%a9nez-La%20captacion.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRES DEL ESTUDIANTE: Temoche Porras, Bryan Manuel

FACULTAD DE LA ESCUELA DE DERECHO

Título: Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	SUPUESTOS GENERAL	CATEGORIAS	METODOLOGIA
¿De qué manera las acciones burocráticas para el empleo afectan a las personas con discapacidad, en Perú, 2022?	Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022	Las acciones burocráticas para el empleo afectan la contratación de las personas con discapacidad en el Perú 2022	Categoría 1: - Acciones burocráticas para el empleo Subcategoría 1: Concursos públicos Subcategoría 2: Programas de ascensos en el sector publico	Enfoque: ➤ Cualitativo. Tipo de estudio: ➤ Básico. Diseño: ➤ Teoría fundamentada Métodos de estudio: ➤ Sistemático ➤ Hermenéutico
ESPECIFICAS	ESPECIFICOS	ESPECIFICAS	Categoría 2: Derecho de las personas con discapacidad Subcategoría 1: Derecho a la accesibilidad del empleo Subcategoría 2: Inclusión Social	Técnicas: ➤ Entrevistas. ➤ Análisis documental. Instrumentos: ➤ Guía de entrevista.
1. ¿De qué manera los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad para Perú, 2022? 2. ¿De qué manera los ascensos para puestos de trabajo son limitados a las personas con discapacidad en Perú, 2022?	OE1: Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad para el Perú, 2022 OE2: Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022	S.E.1: La falta de accesibilidad del empleo en el sector público de personas con discapacidad estará siendo afectado desde muchos años atrás en el Perú S.E.2: Las políticas discriminatorias de los centros laborales afectan a las personas con discapacidad para los ascensos de empleos en el sector público Perú, 2022,		

Fuente de Elaboración Propia 2022

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022”.

Autor: Bryan Manuel Temoche Porras

Fecha: 25 de octubre del 2022

Objetivo general: Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Expediente: 2009-1890-0-1001JR-CI-3. Demandante: Edwin Romel Béjar Rojas. Demandado: Consejo o Nacional de la Magistratura. Materia: Proceso o de Amparo.Procede: Tercer Juzgado Civil de Cusco. Fecha: 12.01.2010</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Antecedentes: El Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), pretende la revocatoria de la Sentencia argumentando lo siguiente: Existe contravención a la Constitución Política del Perú (artículos 142, 150 y 154 de la Constitución Política). Contravención a la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura (artículo 2). Contravención a la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Exp. No. 10237-2006-PA/TC; Exp. Nº 01800-2008- PA/TC; Exp. Nº 5976-2006-PA/TC . La sentencia adolece de error en el fondo (error in iudicando). En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que el demandante solo espero tres días para informar su discapacidad. b) Que la juez desconoce que las etapas del proceso son preclusivas. En el Caso, inclusive existe sustracción de la materia. c) Que el artículo 177 de la LOPJ, no ha. sido derogado como concluye la jueza por, cuanto la Ley de la Carrera Judicial señala "No presentar discapacidad mental, física sensorial, debidamente acreditada, que lo Imposibilite para cumplir con sus funciones". d) Que en documento de la fiscalía, se concluye que la actuación de los fiscales es básicamente operativa, por lo que el demandante debido a su Discapacidad se encuentra inhabilitado de desempeñar sus funciones. La juez no es la llamada por ley a determinar las funciones que debe Desempeñar un fiscal adjunto. e) Que en la resolución No. 138-2008-CNM en forma clara se señala el Carácter personal del examen. Corte Superior de Justicia de Cusco Primera Sala Civil f) Que respecto al artículo 22 de la Constitución, señala que no toda diferenciación constituye un acto de discriminación g) Que el convenio sobre discriminación, señala que no se consideran Medidas discriminatorias, las que se basan en calificaciones exigidas Para un empleo determinado.

<p>ANALISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL</p>	<p>El Análisis jurídico de la sentencia de vista emitida por la Primera Sala Civil de Corte Superior de Justicia de Cusco, sobre la demanda de amparo presenta por Edwin Romel Béjar Rojas contra el Consejo Nacional de la Magistratura en su exclusión del concurso público de méritos en el que postulaba para el cargo de Fiscal Provincial Adjunto, debido a su discapacidad visual permanente vulnerando sus derechos a la igualdad y no discriminación y al acceso en igualdad de condiciones a un cargo público, entre otros. La sentencia elegida es relevan en tanto permite visibilizar las barreras que existían -y aún persisten- en nuestro sistema de justicia para el acceso a la magistratura de personas c discapacidad, así como los prejuicios y representaciones erradas que mantienen sobre las personas con discapacidad en el ámbito del derecho.</p> <p>Se aprecia la necesidad de definir criterios que permitan una mejor identificación de las situaciones de discriminación y los ajustes razonables requeridos para permitir una mayor igualdad de las personas con discapacidad en el acceso ejercicio de la magistratura. Finalmente, el trabajo apunta a promover la aplicación debida de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad el sistema de justicia, así como de otras normas supranacionales y nacional que promueven los derechos de las personas con discapacidad en el país</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>Las barreras que existen para que una persona con discapacidad pueda participar a un concurso público, vulnerando todos sus derechos constitucionales como son la igualdad y no discriminación</p>

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022”.

Autor: Bryan Manuel Temoche Porras

Fecha: 25 de Octubre del 2022

Objetivo general: Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Informe Técnico Vinculante N°D00001-2022-CONADIS-DPDA : Marco Antonio Gamarra La Barrera PRESIDENTE ASUNTO: Aplicación y Alcance de las disposiciones sobre el Sistema Nacional para la integración de la persona con discapacidad – SINAPEDIS aprobadas por Decreto Supremo N°005-2021-MIMP Fecha: 11.02.2022</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Antecedentes: La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante, LGPCD) establece el marco legal para la promoción, protección realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona c discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vi política, económica, social, cultural y tecnológica. 2.2 El artículo 63 de la LGPC establece que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona c Discapacidad - Conadis es el organismo público ejecutor adscrito al Ministerio la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) rector en materia de discapacidad; mediante el artículo 72, crea el SINAPEDIS como un sistema funcional encarga</p> <p>De “asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad. Además, en el artículo 73 de la cita Ley, establece que el Conadis es el rector del SINAPEDIS. 2.3 La recién modificación del Reglamento de la LGPCD, aprobada mediante Decreto Supremo N° 005-2021-MIMP, señala en el artículo 82-A que el Conadis, en el marco de rectoría sobre la materia de discapacidad, se encuentra facultado para la opinión técnica vinculante. 2.4 El Reglamento de Organización y Funciones de Conadis, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, establece que Dirección de Políticas en Discapacidad es el órgano de línea que depende jerárquicamente de la Presidencia y tiene entre sus funciones la de proponer normas sobre los derechos de las personas con discapacidad; así como el mar normativo para el adecuado funcionamiento del SINAPEDIS. 2.5 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82-A del Decreto Supremo N° 005- 2021-MIMP q aprueba la modificación al Reglamento de la LGPCD, y, en el marco de las competencias de la Dirección de Políticas en Discapacidad, se ha elaborado presente opinión técnica para integrar e interpretar los alcances de las disposiciones que regulan el SINAPEDIS a fin de otorgar</p>

	<p>predictibilidad en l entidades públicas integrantes del sistema y así garantizar su aplicación cumplimiento.</p>
<p>ANALISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL</p>	<p>Se aprecia la necesidad de crear SINAPEDIS, “Sistema nacional para integración de la persona con discapacidad” en la actualidad nos demuestra que la Ley General de Discapacitados “Ley N°29973” no abarca el tema de integración de la persona con discapacidad, no promueve su inclusión plena mucho menos no promueve la ejecución de un procedimiento sancionad administrativo, para las personas que lo incumplen, por ende SINAPEDIS es sistema funcional encargado de establecer políticas públicas que orienten Intervención del Estado en materia de discapacidad.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>SINAPEDIS, es un sistema exclusivo para el fortalecimiento de la inclusión de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral en las entidades públicas.</p>

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022”.

Autor: Bryan Manuel Temoche Porras

Fecha: 25 de octubre del 2022

Objetivo específico 1: Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad para el Perú, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	Video de YouTube: “Personas con discapacidad consiguen empleo gracias a Impulsa Perú”. Programa “Factor Trabajo”; con Clarck Valentín
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Desde el segundo 32 hasta el minuto 5:02 Se puede apreciar como hay testigos de personas con discapacidad que gracias al programa “impulsa Perú” pueden ingresar a trabajar y poder ascender dentro de un call center. La señora Catalina Huanca que sufre de poliomeilitis, da fe de que gracias programa “Impulsa Perú” puede trabajar en un call center de manera tranquila El señor Max Cruz, que sufre de problemas en sus extremidades da fe que gracias al programa “Impulsa Perú” pudo conseguir el trabajo de call center, asimismo corrobora que existe un buen ambiente laboral El señor Edgar Vera, que sufre de parálisis en las piernas, nos dice que es incentivo grande que estos programas surjan, ya que es muy beneficioso para lpersonas con discapacidad.
ANALISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	El análisis del video nos demuestra como la promoción de programas para inclusión laboral, da frutos debido a que incentivan de manera correcta a persona que quiere participar en un trabajo, de esta manera quitan los estigmas que existen sobre las personas con discapacidad en la búsqueda o acceso de empleo, todo dentro de la normativa vigente en la Ley N°29973 Ley general las personas con discapacidad.
CONCLUSIONES	Los programas incentivados por el Estado, en este caso el Ministerio del trabajo y empleo son muy beneficiosos para las personas con discapacidades, ayudan a que puedan insertarse a la sociedad sin temor alguno y que de alguna mane los ayuden económicamente.

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022”.

Autor: Bryan Manuel Temoche Porras

Fecha: 25 de octubre del 2022

Objetivo específico 1: Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad para el Perú, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	Video de YouTube: “Entrevista - “Discapacidad y empleo: conoce un ejemplo d entrevista de trabajo para ser responsable de almacén”. Programa “Oficina de la OIT para los Países Andinos”;
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Desde el segundo 0:19 hasta el segundo 0:36 Se puede apreciar cómo se da una entrevista de trabajo para cargo de responsable de almacén en sus cadenas de farmacia, l entrevistadores usan el lenguaje de señas para que pueda entender participante y no tenga ningún inconveniente, cabe resaltar que el participante sordo mudo y necesita de un intérprete para que puedan entenderlo.</p> <p>Entrevistador pregunta: ¿Cuál es su experiencia laboral?</p> <p>Entrevistado responde: Que ha trabajado en una empresa de farmacias donde encargado de almacén, asimismo trabajó como asistente por 5 años</p> <p>Entrevistador pregunta: ¿Cuál ha sido tu mayor logro en el trabajo?</p> <p>Entrevistado responde: Nos dice que tenía muchos contactos con los proveedores y eso hacía como asistente, su función principal era ver la caducidad de los medicamentos y cuando estaba cerca llamar a los proveedores para que cambien los medicamentos; asimismo su jefe quedo encantado con su trabajo</p> <p>Entrevistador pregunta: ¿Por qué salió de ese trabajo?</p> <p>Entrevistado responde: Debido a que una empresa muy grande compro la empres don laboraba y todo cambio muchísimo, cambio de jefes, compañeros u reestructuración total</p> <p>Entrevistador pregunta: ¿Cómo crees que tu experiencia puede aportar a este</p>

	<p>trabajo?</p> <p>Entrevistado responde: Tiene muchos contactos de proveedores de medicamentos, y podría negociar los precios de medicamentos por lo que la empresa no perder plata, asimismo era el responsable de ordenar los almacenes y tener todo listo finalmente tiene una idea novedosa la cual es formar un equipo de voluntarios para que puedan apoyar a otras personas.</p> <p>Entrevistador pregunta: ¿Esta idea que propones me puedes explicar?</p> <p>Entrevistado responde: La idea es que los medicamentos que van están cerca caducarse se puedan donar a hospitales, casas de adultos mayores que tengan recursos, y darles todos esos medicamentos como regalos</p> <p>Entrevistador pregunta: ¿Algo más que quisieras agregar?</p> <p>Entrevistado responde Que si quisieran contactarlo pudieran hacerlo también por manuscrito o hacer mensajes de texto por teléfono, si hay una reunión importan puedan llamar a un intérprete para que pueda quedar todo claro.</p>
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	<p>El análisis de contenido nos demuestra una entrevista de trabajo a una persona con discapacidad, en donde se demuestra la igualdad de oportunidades e inclusión social por parte de los entrevistadores, todo esto establecido dentro los parámetros de la constitución política artículo 2 inciso 2, derecho a la igualdad aunado a lo interpretado en la Ley General de la persona con discapacidad “Ley N°29973”.</p>
CONCLUSIONES	<p>La conclusión del video es que si hay trabajos para discapacitados, solo que necesita las herramientas necesarias para los casos en particular, por ejemplo este video se muestra que el entrevistado es sordomudo y que necesita intérprete para que puedan entenderlo y a la vez que el entienda, pero que entrevistado tiene la capacidad, experiencia y las ideas innovadoras para ocupar el puesto de trabajo, finalmente es preciso mencionar que los discapacitado tienen todo el derecho a participar de concursos públicos o puestos de trabajo ya que son capaces, como cualquier otra persona.</p>

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022”.

Autor: Bryan Manuel Temoche Porras

Fecha: 25 de octubre del 2022

Objetivo específico 2: Analizar si los ascensos para puestos de trabajo son limitados a las personas con discapacidad en el Perú, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	<p>INFORME TÉCNICO N° 000366-2022-SERVIR-GPGSC Para: BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil</p> <p>De: MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal</p> <p>Asunto: Sobre las contrataciones bajo el Decreto Legislativo N° 1057, en el marco del Decreto de Urgencia N° 055-2020 - Incluidas las Personas con discapacidad</p> <p>Referencia: Oficio N° 912-2021-G.R. AMAZONAS/DRSA/RSB/DE</p> <p>FECHA: 23.01.2022</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Delimitación del presente informe</p> <p>2.4 De la revisión del documento de la referencia se advierte que a través de consulta formulada se pretende una opinión sobre el pedido de retorno formula por sesenta y cinco (65) servidores de Unidad Ejecutora Red de Salud Bagua, quienes, durante el año 2020, en mérito al Decreto de Urgencia N° 055-2020 les cambió su condición de CAS regular a CAS COVID, Conllevando al incremento de sus remuneraciones, sin un documento consentimiento por parte del trabajador.</p> <p>2.5 Sobre el particular, debe recordarse que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos concretos, motivo por el cual no resulta posible Opinar respecto a la situación específica planteada.</p> <p>2.6 Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico, se abordará manera general las particularidades en torno a las contrataciones bajo el Decreto Legislativo N° 1057, en el marco del Decreto de Urgencia N° 055-2020.</p>

<p>ANALISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL</p>	<p>Como análisis en concreto, se desprende que la condición CAS COVID, les brinda todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores con discapacidad u mayor capacidad remunerativa pero no les genera una estabilidad laboral activa por lo que si bien es cierto nunca hubo consentimiento por parte de los trabajadores por lo que el empleador en este caso el hospital debe velar por intereses de todos sus trabajadores, incluidos los trabajadores con discapacidad</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>Como conclusión general es que a todo el personal se le contrate por Decreto Legislativo N°1057, exonerándose de la exigencia de ingreso por concurso público.</p>

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022”.

Autor: Bryan Manuel Temoche Porras

Fecha: 25 de octubre del 2022

Objetivo específico 2: Analizar si los ascensos para puestos de trabajo son limitados a las personas con discapacidad en el Perú, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N°05371-2016-PA/TC CAJAMARCA JUAN EVER RABANAL PINEDO FECHA: 23.05.2016
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Fundamento 2 - El caso en concreto, reviste una necesidad de tutela urgente, toda vez que conforme a la resolución de fecha 8 de mayo de 2014 (folios 46 y 47), se advierte que el demandante padece de hemiplejía y otros y, además, fue incorporado el Registro de Personas con Discapacidad. Siendo ello así, además del hecho que el Tribunal Constitucional es la máxima instancia de justicia encargada proteger los derechos fundamentales, entre los cuales se encuentra el derecho trabajo, estando legitimado para resolver la presente controversia, la excepción de incompetencia por razón de la materia debe ser desestimada Fundamento 8 - Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación de servicios remunerado subordinados, y sujetos a un horario de trabajo, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles Por lo que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral, debido la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.

<p>ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL</p>	<p>El demandado Juan Ever Rabanal Pinedo, como pretensión inicial pide ser ascendido dentro de la municipalidad pero al ser una persona considerada como persona con discapacidad no se respetan los derechos laborales de esta persona da un indicio de que existe un despido arbitrario por parte de la Municipalidad Provincial de San Marcos, donde si bien es cierto al tener un contrato indeterminado el cual no es reconocido por la municipalidad, este le da todos los derechos laborales y que aunado a todo esto existe una imposibilidad para poder reclamar en la misma municipalidad, ya que por derecho le compete, pero excesiva burocracia y el no reconocimiento de su contrato, le imposibilita reclamar; Explica además la sentencia del tribunal constitucional que el fallo a favor del demandado; los votos que consideran que deben ser improcedentes de los magistrados Ledesma Narváez, Ferrero Costa y Sardón de Taboada.</p> <p>Como Análisis se sostiene que, los ascensos por parte de una persona con discapacidad son mínimos y limitados, por lo que se ve reflejado en la sentencia, asimismo al existir prueba de que es un despido arbitrario se le vulnera todo tipo de derecho laboral y derecho a la igualdad, esta sentencia refleja la limitación con respecto a los ascensos a las personas con discapacidad en general.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>Se concluye que, al existir una relación contractual, en este caso un contrato indeterminado, se debe cumplir con todos los derechos del trabajador en totalidad, así como pagos, bonificaciones etc. por lo que se concluye que todo los trabajadores tiene derechos laborales y estos están adheridos a los derechos fundamentales los cuales son de carácter obligatorio, es decir son de obligatorio cumplimiento.</p>

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: *Jorge Luis Recavarren Figueroa*

Cargo/profesión, grado académico: *Asesor de recursos humanos en Essalud / Abogado*

Fecha: 25/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

En primer lugar cuando existen concursos públicos y programas de ascensos vienen bajo un perfil, ese perfil quiere decir los requisitos y las competencias de los postulantes, en mi opinión estos perfiles están dirigidos a ciertas personas y básicamente no toman el perfil de las personas con discapacidad.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

En el sector público cuanto significa promociones, ascensos a las personas con discapacidad no existe alguna norma que penalice o sancione justamente este tipo de conductas, normalmente en los concursos que postulan estas personas con discapacidad no existe algún tipo de sanción para las instituciones en caso no tengan el porcentaje mínimo requerido de empleados con discapacidad.

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

Es una ley declarativa, no contiene ningún tipo de sanción para la institución o para los miembros del comité que limitan la participación de personas con discapacidad en los diferentes concursos, yo sugeriría que se haga la modificación respectiva y que al inicio del año presupuestal se identifiquen los puestos que van ser reservados para personas con discapacidad y los concursos se enfoquen para este tipo de personas.

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión las personas con discapacidad son beneficiadas con las bonificaciones del 15% además que no habría inconveniente por parte de la presentación de estas personas con discapacidad

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

En este caso el problema es que la ley no exige que haya un apartado o acápite que indique que en este puesto puede presentarse personas con ciertas discapacidades (como por ejemplo personas minusválidas o discapacidad que carezcan de algún miembro del cuerpo) en caso de ciertas profesiones si se puede ajustar para que puedan acceder a este puesto personas con discapacidad (motora o discapacidad que limita los movimientos) este tipo de indicación debería señalar que las personas con discapacidad pueden participar hasta cumplir el mínimo del requisito señalado por ley.

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

El porcentaje del 15% que se aplica considera que es un aliciente para las personas con discapacidad que postulan, normalmente en la primera fase y viendo los requisitos no llegan a concluir la primera etapa que es la presentar el curriculum vitae y el cumplimiento de ciertos requisitos, debería modificarse esta ley e indicar que en cada proceso de selección para cada tipo de trabajo que este puesto es aplicable para las personas con discapacidad

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

Ya no existen estos programas de ascensos, prácticamente en toda la administración pública, recordemos que solamente tienen estos concursos de promoción de ascensos los trabajadores del Decreto legislativo 276, (la ley del empleado público) sin embargo en ninguna institución se lleva a cabo estos procesos tal como indica la ley que deberían ser de manera anual, porque ya no existen este tipo de régimen de contratación del DI 276 debido a que se está incorporando a los contratados bajo otros regímenes como por ejemplo 1057 y 728.

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

Los concursos de promoción y ascensos deberían ser vía anual como indique para cualquier trabajador de cualquier régimen laboral que les permita acceder a ellos a los puestos de trabajo que son materia de promoción y ascensos.

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

Al ser un derecho el acceso a un mejor nivel remunerativo no debería existir restricciones, excepto para aquellos en los cuales si se requiera contar de no tener discapacidades que incidan en la calidad del producto o en el tipo del trabajo el cual desempeña.

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

Debe modificarse la ley 29973, para que en todos los concursos en cualquier tipo de institución del Estado debe señalarse taxativamente el tipo de discapacidad que es aceptable para ocupar el puesto, si nosotros vemos en las instituciones públicas más representativa

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: *García Castillo, Cesar Aníbal*

Cargo/profesión, grado académico: *Secretario Judicial en la corte superior de justicia de Lima Norte/ Abogado*

Fecha: 26/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

De manera objetiva estas acciones burocráticas limitan mucho las posibilidades las personas con discapacidad, ya que estas de por si tienen una desventaja, incluso para hacer las labores que realizan las entidades del Estado, deberían haber un incentivo mayor al que la ley otorga, tendría que asignarse un porcentaje específico mayor al que establece la ley para estas personas con discapacidad

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

Yo considero que no hay poca empleabilidad, el problema en si es el desconocimiento, ya que los discapacitados tienen un puntaje adicional, pero es desconocido para ellos, las personas con discapacidad en su gran mayoría no inciden a entrar a la universidad debido a su condición física, y estamos de puestos formales porque si habláramos de los informales tendrían mucho menos chance que los formales.

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

Yo considero que esta ley ayuda a promover el acceso de las personas con discapacidad a los centros laborales, hay mucho desconocimiento de estas personas, se necesita más apoyo por ser personas vulnerables, desde la universidad debe darse muchísimas más facilidades para el ingreso de estas personas, en mi opinión incito que la ley debe brindar o agregar beneficios a las personas con discapacidad. Y esta debe ser taxativamente.

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión hay un rubro que se le da la bonificación a las personas con discapacidad, no habría inconveniente, sería bueno que se le asigne un porcentaje mayor a la de la norma, ya que de por si es difícil acceder a un concurso debido a muchos factores como el burocrático, por ejemplo, debería haber porcentajes de los trabajadores de con personas discapacidad.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Considero que está oculto en la norma, en mi experiencia no he visto estos anuncios solo se puede saber cuándo entras a las bases del concurso en específico, mas no facilitan que la información este a la vista de todos, yo opino que deberían hacer comerciales de televisión y de radio para que puedan orientar a estas personas con discapacidad en todos los aspectos.

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

Considero que no, ya que si bien puede tener el 15% de bonificación en el concurso público, no necesariamente tiene que ser elegido aparte de ese porcentaje debería ser una manera adecuada para poder brindar las facilidades del caso a postulantes con discapacidad.

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

Es para todas las personas, si miramos otro punto de vista se ve la persona que está capacitado para el puesto de trabajo, es difícil conseguir un empleo pero yo creo que debería evaluarse cada caso en concreto y asignarse un porcentaje congruente y el mínimo debería ser el 10%

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

Los programas de ascenso, tiene que haber un ascenso de forma automática, por haber cumplido un tiempo específico, puede ser unos dos o tres años dependiendo la necesidad de la entidad del Estado.

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

Para mi no, si no existiera discriminación, pero si todas las profesiones en si son libres para que las personas con discapacidad puedan salir a flote, salvo excepciones donde se emplee alguna actividad que no pueda realizar ahí si les seria imposible.

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

1.- Hacer un porcentaje que de cada convocatoria masiva donde haya bastantes vacantes, se separe algunos puestos exclusivamente para personas con discapacidades.

2.- Sacar un censo dentro de la entidad para sacar el universo de estas personas con discapacidad y poder sacar un número de vacantes adecuadas para el ascenso

3.- Hacer programas públicos para incentivar a las personas con discapacidad para poder participar de estos procesos, una de las formas seria por medio del internet o la televisión nacional.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: Juape Vergaray Javier Francisco

Cargo/profesión, grado académico: *Abogado Independiente / Abogado*

Fecha: 25/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

En mi opinión se estaría limitando de forma abrupta a las personas con discapacidad, ya que la empleabilidad de las personas con discapacidad es muy baja, considera que estas personas con discapacidad siempre son la última opción de todos los empleadores o reclutadores

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

Yo considero que las entidades públicas a nivel nacional no hay promoción de empleo ni empleabilidad, ellos creen que toda promoción de empleo y ascensos debe ser de manera automática

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

Se limita demasiado las sanciones que tienen son ínfimas, a comparación de Otras leyes

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión hay un rubro que se le da la bonificación a las personas con discapacidad, no habría inconveniente, sería bueno que se le asigne un porcentaje mayor a la de la norma, ya que de por si es difícil acceder a un concurso debido a muchos factores como el burocrático, por ejemplo, debería haber porcentajes de los trabajadores de con personas discapacidad.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Si se busca la empleabilidad de personas en general, pero no específicamente de personas con discapacidad

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

Normalmente en la fase preliminar y viendo los requisitos no llegan a concluir la primera etapa el cual es la presentación del Curriculum Vitae

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

Esto no solo afecta a las personas con discapacidad, sino también a las que no tienen restricción de discapacidad alguna, debido a la mala organización que tienen las entidades públicas

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

La mejor forma de ascenso sería la de tiempo de servicio por parte de las personas con discapacidad

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

No debería existir restricciones, ya que las personas discapacitadas también tienen profesiones por lo cual estaría mal restringirlos, por otro lado, si fuera el uso excesivo de alguna de sus discapacidades ahí sí sería la excepción

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú

Una de las recomendaciones que sería que en todos los concursos o cualquier tipo de institución del Estado debe señalarse taxativamente el tipo de discapacidad es aceptable para el tipo de discapacidad.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: Alegre Sánchez Pamela Scarlet

Cargo/profesión, grado académico: *Abogado Defensor en la Intendencia de bomberos / Abogado*

Fecha: 25/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

En mi opinión considero que, si existe limitaciones por parte las entidades del Estado a tal manera que la no los ampara en lo más mínimo, tampoco en los programas de ascensos ya que desde mi punto de vista no he visto ninguna promoción acerca de eso.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

En este caso no existe una mayor promoción por parte del Estado, siempre los dejan de ultimo, la empleabilidad tiene una tasa bajísima en el Perú, por lo cual la ley no lo prevee

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

En mi opinión si presentan limitaciones, a tal punto que los discapacitados a gran escala no saben los beneficios que le brinda esta ley

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión se restringen el acceso a las personas con discapacidad por medio de la excesiva burocracia que hay en las entidades públicas, más para estas personas que les piden documentos adicionales para su CV.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Yo creo que los anuncios de los concursos si existen, pero no están a la vista de la persona para que pueda leer, por eso existe ese desconocimiento total de las personas con discapacidad

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

Yo creo que para que se promueva la empleabilidad, se debe dar más

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

En mi opinión considero que siempre se va a dar a la persona mas apta para el cargo.

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

La mejor forma de ascenso sería la de tiempo de servicio, meritocracia y experiencia laboral.

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

No deberían existir restricciones, porque las profesiones no afectan en lo absoluto el libre ascenso de estas personas,

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú

Una de las recomendaciones seria que exista un puesto en específico para estas personas con discapacidad, que haya presupuesto para que puedan ponerlos exclusivamente dentro de las entidades estatales.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: Baluarte Martínez Antonio José

Cargo/profesión, grado académico: *Abogado Defensor en Indecopi/ Abogado*

Fecha: 25/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

En mi opinión si se estaría limitando de forma abrupta ya que como bien sabemos las personas con discapacidad se siente menospreciadas por los empleadores.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

No existe promoción alguna, lo que afecta en la realidad de los discapacitados es el desconocimiento de sus propios derechos y beneficios que tienen dentro de la ley marco de los discapacitados.

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

En mi opinión si presentan limitaciones, ya que la ley no presenta sanciones drásticas para los empleadores o los mismos reclutadores, de ahí también se puede ver que existe corrupción.

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión se restringen el acceso a las personas con discapacidad por medio de la excesiva burocracia que hay en las entidades públicas, más para estas personas que les piden documentos adicionales para su CV.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Yo creo que los anuncios de los concursos públicos si existen, pero son muy pocos a tal punto que las personas discapacitadas lo ven con mucha insatisfacción ya que lo que le muestran es una excesiva burocracia con respecto al papeleo para presentarse algún puesto.

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

No considero que sea una ayuda suficiente para las personas discapacitadas que aspiran a un puesto laboral en las entidades públicas, yo creo que debería haber una bonificación extra por el incentivo para que otras personas con discapacidad se presenten.

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

Es como la ley de la selva, siempre el más fuerte va a ganar esa plaza, en este caso el que tiene más experiencia y más tiempo en el cargo es el que obtiene el ascenso, en este caso si es una persona discapacitada lo evalúan.

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

La mejor forma de ascenso sería que cada año se realice estos ascensos a tal punto que incentiven no solo al personal discapacitado, sino a todos en general ya que los ponen al tanto.

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

Yo creo que no debería haber ninguna restricción a tal punto que si en caso tuviera que hacer algún esfuerzo físico esta persona discapacitada se vería la forma de ayudarlo mas no complicarlo.

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú

La recomendación que yo daría sería que los ascensos se den ningún tipo de perjuicio a la persona que tiene más experiencia en el cargo.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: Chávez Cruzado José Antonio

Cargo/profesión, grado académico: *director general de los invidentes en el hospital Guillermo almenara - Ingeniero Civil en el Hospital Guillermo Almenara / Ingeniero Civil*

Fecha: 25/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

En mi opinión el lugar donde trabajo (Essalud) no existen la empleabilidad de personas con discapacidad, en ese sentido habría una limitación enorme por parte de Essalud.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

No existe promoción alguna, debido a que todos los programas de ascenso deben ser de forma automática

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

En mi opinión si presentan limitaciones, ya que la ley no presenta sanciones drásticas.

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión no existe una promoción adecuada para las personas con discapacidad, pero de que restringen el acceso al empleo claro que no, el acceso es para todos.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Los anuncios de concurso público buscan a la persona idónea para el cargo, lamentablemente por lo que se ve en la realidad es que las personas no tienen en cuenta a estas con discapacidades.

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

No considero que sea una ayuda suficiente ya que la bonificación solo es un incentivo mas no una promoción completa de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

Este suceso si va a limitar a todas las personas a nivel en general, y no solo a las personas con discapacidad, ya que para mí no existen ascensos promovidos por parte de un empleador a su empleado.

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

La mejor forma de ascenso sería que cada año se realice estos ascensos a tal punto que incentiven no solo al personal discapacitado, sino a todos en general.

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

Todas las personas con discapacidades tienen derechos, a que su remuneración sea digna, en este caso no deberían existir restricciones de índole profesional

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú

Yo creo que la recomendación sería que la ley SERVIR ponga a disposición cargos netamente que puedan llevar y sobrellevar personas con discapacidad asi para que no se sientan discriminados a la hora de la selección de personal por parte de las

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: Padilla Virhuez, Meri Liliana

Cargo/profesión, grado académico: *Socia en Padillas & Abogados / Abogado litigante/ Abogado*

Fecha: 25/10/2022

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

En mi experiencia las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad, ya que no existen oportunidades para los discapacitados

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

No existe promoción alguna.

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

Las limitaciones están, como toda ley, la particularidad es que, si se promueve, pero no se aplica, ya que las personas con discapacidad están desamparadas

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

En mi opinión no, ya que los concursos públicos, siempre están para todo tipo de persona, yo considero que falta la promoción por medio de una señal abierta

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Los anuncios de concurso público buscan a la persona idónea para el cargo.

6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

No considero que sea una ayuda suficiente ya que la bonificación solo es un incentivo mas no una promoción completa de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

A mi parecer esos programas de ascenso no existen, ya que en mi experiencia no he visto que se promocionen, por otro lado, si para las personas con sin restricciones de discapacidad, es difícil ascender, las personas discapacitadas son peor.

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

La mejor forma de ascenso sería que cada año se realice estos ascensos, así incentivarían a más personas discapacitadas a participar de este proceso público.

9.-¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

No, ya que todas las personas con discapacidad tienen derecho a un ascenso por otro lado yo pienso que debe haber excepciones cuando tengan que lidiar con su propia discapacidad.

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú

La recomendación para fomentar empleabilidad de las personas con discapacidad es por medio del internet, ya que hoy por hoy existen todo tipo de redes sociales que abarcan estos temas y no estaría mal que Estado invierta un poco en estos

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022"

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: *Muñoz Arce Miguel Rómulo*

Cargo/profesión, grado académico: *Abogado defensor en Essalud & Especialista en Gestión Pública y Der. Laboral / Abogado*

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022"

Autor: Temoche Porras, Bryan Manuel

Entrevistado: *Muñoz Arce Miguel Rómulo*

Cargo/profesión, grado académico: *abogado, magister G.P.*

Fecha: *21/10/2022*

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

No creo que se este limitando. Al contrario, la discapacidad en la actualidad genera más puntos para el acceso y ascenso en el servicio público.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

Cosa que depende mucho del tipo de discapacidad. Efectivamente no existe pero cosa que depende mucho de la voluntad de los funcionarios y además del tipo de discapacidad.

3.- ¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta
La ley y su reglamento tienen un capítulo especial respecto del trabajo y al empleo. Además, existe una bonificación especial del 15% para acceder al empleo público. Quizá no exista beneficios para el ascenso.

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

El Acceso al empleo público es abierto para todos. La ventaja de la persona con discapacidad es la bonificación. Me parece obtener que quizás las personas con discapacidad no se atraen.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

No creo que los anuncios pero si ves los perfiles de trabajo puedes observar la parte correspondiente a la bonificación a discapacidad.

A
o de las personas con
6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

De acuerdo a la economía actual 2022 y la que viene en el 2023, pero ningún sector es adecuado

Objetivo específico 2
Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

La limitación es el que se tiene los requisitos que están en la experiencia del ascenso automático

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

Creo que como los no discapacitados sería la
especialización para el ascenso por tiempo de servicio.
No estoy de acuerdo.

9.- ¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

Creo que depende mucho del tipo de discapacidad.

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

Dependiendo del tipo de discapacidad y la especialización, el Estado no solo debería dar becas sino también que busque otros incentivos.

Mary P. M. A.
DNI: 07670375

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022"

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: **López Nieves Jackeline**

Cargo/profesión, grado académico: **Abogado defensor en Essalud & Especialista en Gestión Pública y Der. Laboral / Abogado**

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022"
Autor: Temoche Porras, Bryan Manuel
Entrevistado:

Cargo/profesión, grado académico:

Fecha:/10/2022.....

Objetivo general

Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

De acuerdo a la ley del Ministerio de Trabajo el 3.º artículo de la ley de promoción automática para las personas con discapacidad en los concursos públicos.

Y sobre los ascensos estos están limitados para todo el personal de Essalud porque hasta la fecha no hay promoción automática para todo el personal profesional que este con técnico.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

En Essalud no hay promoción automática para ningún personal que es profesional y este cubren de como técnico.

3.- ¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

Este ley tiene la finalidad de otorgar el mismo trato para la personas con discapacidades y reducen en cuantía los fondos.

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

- El concurso de Empleo no se realiza automáticamente para ningún personal.
- Solo hay personas en turno.
- Para el mundo es diferente.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

Se busca en el concurso público.
Solo se que algunas no cumple con la legislación para ningún personal que esto es lo que.

A
o de las personas con
6.-Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

De acuerdo a la Economía actual 2022 y lo que
vale con... por ningún sueldo... a derecho

Objetivo específico 2
Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

La limitación es por parte de los servidores
que están a la espera del ascenso automático

8.- ¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

Respecto al público no opino

- Pero para Enelec, no se puede para ningún caso

9.- ¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

- Hay algunas actividades que no pueden ser de la zona con discapacidad

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

Dando a los concursos a ser para todo el sector que es profesional sin distinción

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”

Autor: Temoche Porras Bryan Manuel

Entrevistado: Ormeño Cabrera Victor

Cargo/profesión, grado académico: Abogado defensor en Essalud & Especialista en Gestión Pública y Der. Laboral / Abogado

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Acciones burocráticas para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, Perú, 2022”
Autor: Temoche Porras, Bryan Manuel
Entrevistado:
Cargo/profesión, grado académico:
Fecha:/10/2022.....

Objetivo general
Determinar si las acciones burocráticas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia diga usted ¿De qué manera las acciones burocráticas tales como los concursos públicos y programas de ascenso estarían limitando la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú?

De acuerdo a la ley el 37% de las personas con discapacidad en los entes públicos.

2.- En su experiencia considera usted que no existe una mayor promoción o fomento a través de las acciones burocráticas (concursos públicos y programas de ascenso) para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector público en el Perú y por qué?

Enalud... la ley regula la función pública para mujeres con discapacidad.

o: "Ac
apacit
or Tr
rev'
le

3.-¿En su opinión considera que la Ley N° 29973- Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento, presentan limitaciones o promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad? Fundamente su respuesta

La ley tiene la finalidad de dar cumplimiento al
marco legal de protección entre otros

Objetivo específico 1

Analizar si los concursos públicos restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

4.- ¿Según su opinión considera que los concursos públicos convocados por las entidades públicas promueven o restringen el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el Perú, 2022?

El concurso y/o promoción no se realiza automáticamente
para elegir personal de calidad, sino el más
bueno.

5.- ¿Considera usted que en los anuncios de los concursos públicos convocados por las entidades públicas se busca también la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Fundamente su respuesta

En general se cumple con los requisitos establecidos
por el FONAFE y algunos de ellos se atienden
aunque no todos.

Usted considera que la bonificación del 15% establecida en Ley N°29973 aplicados en los concursos públicos convocados por las entidades públicas resulta ser suficiente para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? ¿Por qué?

En el 2023 y 2024 ha sido suficiente
También espero que sea que por un momento
a la remuneración de un 50% por todos los que
forman parte de la ODD (por lo que se debe)

Objetivo específico 2

Analizar si los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan sus alcances para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, 2022

7.- Considera usted que los programas de ascenso promovidos por las entidades públicas limitan la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, ¿y por qué?

Los beneficios no por todo el personal de discapacidad
Es importante que la selección sea a ser
conforme la preparación que realiza un candidato

¿En su opinión, qué alcances debe tener los programas de ascenso en el sector público para una mejor promoción o fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú? Especifique.

Grados no importa, más veloz al pasar que se prepara, que se realiza profesionalmente

9.- ¿Considera usted que los programas de ascenso para las personas con discapacidad convocadas por el sector público debe ser restringido para algunas profesiones y áreas o no debe efectuarse alguna distinción? Fundamente su respuesta

Hay proficiones que tienen que restringir de acuerdo a la capacidad física y mental del sector

10.- En su opinión, cual serían sus recomendaciones o aportes relacionados a los concursos públicos y programas de ascensos a fin de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

- Los ascensos deberían ser automáticos por tanto al trabajador que durante que tiene título y calificación siempre (de acuerdo a la profesión, nivel y/o experiencia)

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Wenzel Miranda Eliseo Segundo.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4 Autor (es) del Instrumento: Temoche Porras, Bryan Manuel.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

95%

Lima, 22 de septiembre de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Mag. Wenzel Miranda. Elíseo Segundo
 DNI No 09940210 Telf.: 992303480

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y Nombres: Natividad Teatino Mendoza
- 4.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 4.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4 Autor (es) del Instrumento: Temoche Porras, Bryan Manuel.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		4 0	4 5	5 0	5 5	6 0	6 5	7 0	7 5	8 0	8 5	9 0	9 5	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Ángel Fernando
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UCV, EPD, Lima Norte
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento:

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con

los Requisitos para su aplicación

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

95 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 27 de setiembre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No:09961843. Telf.980758943



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUI LAM POSTIGO CAROLINA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ACCIONES BUROCRATICAS DEL SECTOR PÚBLICO EN EL EMPLEO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ, 2022 ", cuyo autor es TEMOCHE PORRAS BRYAN MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUI LAM POSTIGO CAROLINA : 44147832 ORCID: 0000-0003-0126-4510	Firmado electrónicamente por: CLUILAM el 24-11- 2022 00:09:15

Código documento Trilce: INV - 0966664