



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La vulneración de las personas con discapacidad frente a las
contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR(ES):

Avila Quiroz, Azucena Luz de Jesus (orcid.org/0000-0001-8582-9827)

Grados Mecola, Claudia Pamela (orcid.org/0000-0002-1111-2388)

ASESOR(ES):

Dra. Zevallos Loyaga, María Eugenia (orcid.org/0000-0002-2083-3718)

Dra. Larrea Cano, María Elena (orcid.org/0000-0002-4496-1140)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Flexibilidad Laboral Y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva E
Inspección De Trabajo Y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Enfoque de Género, Inclusión social y Diversidad Cultural

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamá, porque gracias a ella, he logrado una meta más en mi vida, que sin su apoyo incondicional no hubiera hecho realidad, por haberme guiado y aconsejado siempre para ir por el camino del bien y haber forjado en mí una mujer con valores y principios.

Te amo madre.

Azucena Luz de Jesús Avila Quiroz

A Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, a mis padres por haber sido mi ejemplo de vida desde el día uno y a mi bebita por hacer de mí una mejor persona.

A mi abuelita por haber cuidado de mi desde el cielo.

Los amo Papitos

Claudia Pamela Grados Mecola

Agradecimiento

Mi agradecimiento infinito a Dios, por nunca soltarme de la mano y darme la fortaleza para levantarme triunfante en todo momento, a mi abuelita, mi madre, padre y hermanos, por su amor y apoyo incondicional.

A esa persona especial, que siempre estuvo presente para motivarme y aconsejarme para seguir adelante y lograr mis sueños.

Finalmente, a mi familia y amigos que de una u otra manera me tendieron la mano y con su granito de arena fueron partícipes de este logro.

Azucena Luz de Jesús Avila Quiroz

Mi agradecimiento es a Dios por demostrarme que la vida es un balance entre lo que das y lo que obtienes, a mis padres por apoyarme en todas mis decisiones.

Mis hermanos, mi gordo y a mi hermosa bebé por ayudarme a crecer y ser motivo de todos mis logros.

Claudia Pamela Grados Mecola

Índice de contenido

| | |
|--|-----------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenido..... | iv |
| Índice de tabla | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 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 Información..... | 17 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 17 |
| IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 18 |
| V. CONCLUSIONES..... | 47 |
| VI. RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS | 49 |
| ANEXOS..... | 54 |

Índice de tabla

| | |
|--|----|
| TABLA 1 | 19 |
| Derecho a la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad | 19 |
| TABLA 2 | 20 |
| Exclusión Laboral en las personas con discapacidad | 20 |
| TABLA 3 | 21 |
| Ambiente Laboral | 21 |
| TABLA 4 | 23 |
| Discriminación en el ámbito laboral | 23 |
| TABLA 5 | 25 |
| Data que revela el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el Sector Público y Privado..... | 25 |
| TABLA 6 | 26 |
| La cuota de empleo frente al sector público y privado..... | 26 |
| TABLA 7 | 28 |
| La cuota de empleo frente al derecho de la libertad de contratación..... | 28 |
| TABLA 8 | 30 |
| Sanciones en la cuota de empleo | 30 |
| TABLA 9 | 32 |
| Cumplimiento de la cuota de empleo..... | 32 |
| TABLA 10 | 34 |
| La interpretación de la Ley 29973..... | 34 |
| TABLA 11 | 35 |
| El propósito de la Ley 29973..... | 35 |
| TABLA 12 | 38 |
| Mejora de condiciones para la Ley 29973..... | 38 |
| TABLA 13 | 39 |
| Propuestas para mejorar las condiciones del trabajo..... | 39 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Analizar si existe vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo, para ello se tuvo a bien evaluar la accesibilidad de las personas con discapacidad, así mismo, examinar el cumplimiento de la cuota de empleo y proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

Respecto a la metodología es una investigación básica, cualitativa, de diseño no experimental. Así mismo, se utilizó los instrumentos de guía de análisis de documentos (data) enfocada en el sector público y privado, aunado a ello, se realizó un cuestionario de entrevista la cual fue aplicada a 04 personas con discapacidad y 07 profesionales de la rama del Derecho Laboral. Se obtuvo como resultado que en la actualidad este problema social no disminuye, por el contrario, aún prevalece en gran porcentaje la discriminación y vulneración.

Finalmente, se concluyó que, a pesar de la existencia de la Ley 29973, destinada a velar por el bienestar de estas personas no es utilizada a favor de estas, sino que la sociedad en su mayoría sufre de un desconocimiento de dicha Ley.

Palabras clave: Discapacidad, Vulneración Laboral, Derecho al trabajo, Vida Digna

Abstract

The present investigation had as a general objective: To analyze if there is a violation of people with disabilities in the face of labor contracts in the city of Trujillo, for this it was kind enough to evaluate the accessibility of people with disabilities, likewise, to examine compliance with the employment quota and propose the conditions to adapt the work of people with disabilities in the face of labor contracts in the city of Trujillo.

Regarding the methodology, a basic, qualitative research, of non-experimental design. Likewise, the document analysis guide instruments (data) focused on the public and private sector were used, in addition to this, an interview questionnaire was applied to 04 people with disabilities and 07 professionals from the Labor Law branch. It was obtained as a result that at present this social problem does not diminish, on the contrary, discrimination and violation still prevail in a large percentage.

Finally, it was concluded that, despite the existence of Law 29973, intended to ensure the well-being of these people, it is not used in their favor, but rather that society mostly suffers from a lack of knowledge of said Law.

Keywords: Disability, Labor Violation, Right to work, Dignified Life

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos ante una realidad en el que las personas que padecen algún tipo de discapacidad no se encuentran en las mismas condiciones, ni reciben las mismas oportunidades laborales, un país que marcha por la inclusión, por el valor y el respeto hacia la persona pasa a ser totalmente selectivo al hacer referencia de los derechos humanos, de manera que la ciudadanía está volviendo a caer en un dejavu de indiferencia y discriminación.

En nuestro País según el (UNFPA, 2018) podemos lograr visualizar un incremento en la tasa de desempleo para las personas con discapacidad obteniendo el 77% de no participaciones en el mercado laboral, como podemos observar la Ley creada para proteger a estas personas no está teniendo frutos y cada vez va en aumento, además , podemos visualizar un alto porcentaje de desempleo de personas discapacitadas, según el (Instituto Nacional de Estadística e Informática , 2020) nos indica que el número con discapacidad aumentó en 25.300 (un 4,0%) respecto al de 2019.

Por otro lado, (El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020) nos señala que en la segunda encuesta nacional de derechos humanos se determinó que el 61% de personas con discapacidad aun sufre de discriminación.

Con estas cifras podemos visualizar que las personas con discapacidad no están siendo contratadas según lo que nos dice la Ley 29973, art 49; la cual nos demuestra que las cuotas de contrataciones no están siendo cumplidas a cabalidad, además nos presenta la situación que una persona discapacitada no podrá acceder a un empleo si el ambiente no es adecuado para él, esta

ley nos está presentando una obstaculización del desarrollo tanto autónomo y social de una persona

Por otro lado, la Constitución Política del Perú, Art. 26 (1993), nos habla acerca de principios que debe regular una relación laboral, para que pueda existir una proporción equitativa de oportunidades en los trabajadores, por ende, lo que manifiesta dicha Ley no se estaría llevando a cabo.

De la misma manera, (Burzaco Samper & Colino, 2017) sostiene que aún se le presentan restricciones para estas personas vulnerables en el mercado laboral, por lo que es necesario incorporar políticas públicas más inclusivas buscando así oportunidades que ayuden a estas personas a reintegrarse a sus labores y puedan afrontar los periodos de recesión y crisis económica

En el sistema laboral son muy pocas las empresas que tienen instalaciones idóneas para que sus trabajadores gocen de un ambiente adecuado al momento de cumplir con sus labores diarias,

Asimismo, son muy pocos los empleadores que consideran como trabajadores eficientes a las personas con discapacidad física o solo lo ven como una obligación que está plasmada en una Ley. Esta situación nos lleva a la siguiente **pregunta de investigación**: ¿Existe vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo?

Por otra parte, el estudio de esta investigación se **justifica** en cuatro pilares; es teórica, porque busca generar reflexión y hacer epistemología del conocimiento. Es metodológica, en tanto a la validez del resultado se explica consecutivamente a través de los pasos que se utilizaran y los instrumentos que se aplicaran. Es práctico, ya que ayudará en su desarrollo a resolver problemas

existentes, y además propone estrategias para un mejor alcance de la ley. Es social, ya que las personas con discapacidad pueden tener mejores posibilidades para acceder a mejores puestos de trabajo, así sentirse incluidas y aceptadas en la sociedad; además se podrían independizar económicamente, los beneficios de su contenido trascienden a nosotras como persona y su sistema jurídico- legal.

El **objetivo general** es: Analizar si existe vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo; Adicionalmente, se plantearon los siguientes **objetivos específicos**: i) Evaluar la accesibilidad de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo, ii) Examinar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo, y finalmente iii) Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo se tomó en cuenta diferentes puntos a definir con autores y juristas conocedores del tema.

Para el correcto entendimiento del tema se ha optado por explicar cada concepto respecto al tema en el cual nos enfocaremos en diversos puntos como las personas discapacitadas, los derechos vulnerados, principio a la igualdad, derecho laboral, con la finalidad de encontrar las deficiencias que presenta la normativa legal. Por consiguiente, tenemos como **antecedentes a nivel internacional**, al autor (Ambroggio, 2017) quien concluyó que la inserción laboral implica que la persona discapacitada se sienta integrada, que así se deba continuar con investigaciones, pero no al empleador sino al trabajador con discapacidad, a lo cual se obtendría una visión diferente, y que finalmente es importante comenzar a insertar a estas personas vulnerables al mercado laboral, con el propósito de ir formando empresas más inclusivas.

Así mismo, los autores (Fachetti, Villa, & Amaral, 2018) en su artículo concluyó que la violación del derecho a la accesibilidad genera un daño moral, por lo que con lleva a la vulneración del derecho a la personalidad y la dignidad del ser humano y que las personas con discapacidad ya no son vistos como incapaces, y que se busca la adaptación a la persona con el fin de que pueda tener una vida con pleno inclusión y participación social.

Por su parte, los autores (Madariaga, Tonini, & Marques, 2018) en su artículo concluyeron que Brasil y España por más que tengan acogida en sus leyes, estas no son suficientes para garantizar el acceso y la participación a las personas en específico a grupos vulnerables y que en la práctica es más complejo el acceso para las personas con discapacidad.

Del mismo modo, los autores (Espinosa & Gallegos, 2018), en su artículo concluyeron que mediante el amparo legal se busca

incorporar la conducta igualitaria donde se busque la inserción laboral y social. Se debe proporcionar herramientas técnicas y tecnológicas para así lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas, debido a que existen algunos empleadores que piensan que las personas discapacitadas no son productivas y que su contratación genera un alto gasto de inversión.

Los autores (Sanchez, Román, Torres, & Loarte, 2019) en su artículo concluyeron que debemos empezar mejorando la educación para lograr una inserción laboral y que el nivel de inclusión que se reconoció a raíz de su investigación es demasiado bajo, también tiene como factor que los salarios que se pagan son bajos y que se necesita tomar medidas que vaya en funcionamiento al mejoramiento de la problemática social.

De la misma forma, el autor (Chacón, 2019), concluyó en su tesis que estas personas tienen derecho a una participación ciudadana, todo ello de acuerdo a la capacidad que tengan, en beneficio de que se integren a una sociedad que muchas veces no incluye a este tipo de personas por la discapacidad que padecen, se debería trabajar en una normativa que sea nacional e internacional para que haya cambios positivos para esta población vulnerable que tenga como finalidad colaborar tanto en el ámbito personal, social como también en el ámbito profesional, de manera que tengan las mismas oportunidades que una persona normal y así puedan llevar una vida digna. También nos precisa que este grupo minoritario puede ser de ayuda y colaboración en los diferentes ámbitos de la sociedad y con sus diferentes habilidades, y que el Estado debe apoyarlos para que así la sociedad pueda darse cuenta de que las personas con discapacidad son elementos valiosos que con su aporte se pueden dar muchos cambios empezando porque esto disminuiría notablemente la exclusión que sufren estas personas a causa de la población.

De igual manera, (Aristizábal, 2019) en su tesis para obtener el título de abogada concluyó que las personas con discapacidad que trabajan son muy pocas y las que sí laboran lo hacen precariamente porque muchas veces no reciben el sueldo adecuado o laboran de manera informal, con respecto a la diferencia de personas contratadas nos dice que Barranquilla tiene mayor número de personas con discapacidad que trabajan a comparación de Cartagena que tiene menos personas y que la mayoría son hombres; sin embargo Santa Marta tiene laborando en mayor número al personal femenino. Por otra parte, enfatiza que Colombia cuenta con diferentes normas legales que protegen a las personas vulnerables.

Por otra parte, el autor (Zapata, 2019), concluyó en su tesis que el principal objetivo es la primacía del principio de igualdad de los trabajadores con discapacidad, en los cuales con el pasar del tiempo esto se ha convertido en una responsabilidad social que demanda atención, de manera que el Estado empezó a brindarle la debida importancia y el amparo legal para que puedan tratarlos como sujetos de derecho, pero con carácter especial. Asimismo, se ha notado la ausencia de empatía con este grupo de personas; por ello el Estado ha tomado medidas que aseguren la integridad de estas personas, enfatizando su visión de proporcionar una mejor calidad de vida a las personas con discapacidad fortaleciendo el vínculo entre empleador y trabajador, trabajando en su inclusión laboral.

Finalmente, (Paz & Silva, 2021) en su artículo concluyeron que a pesar de que las leyes existen, el camino por recorrer aún es lento, el desempleo y la vulnerabilidad dificultan el proceso de inserción. La normativa no debe ser el único medio para promover la igualdad y que, además, es importante verificar el personal que es encargado del proceso de selección.

Con respecto a los **antecedentes a nivel nacional** tenemos a (Falcon, 2018), quien concluyó que, la falta de condiciones laborales es evidente según el estudio realizado, en el cual nos demuestra que, aunque existe la intención de incluirlos laboralmente, también existe falta de compromiso por parte del Estado ya que a pesar de existir la Ley 29973 titulada “ Ley General de la Persona con Discapacidad”, que regula la contratación de personas con discapacidad esta no vela por el cumplimiento de la misma, ni tampoco se cumple con la cuota de empleo señalada en dicha Ley que refiere que tanto entidades públicas como privadas deben tener un porcentaje de personas con discapacidad laborando, sin embargo los dueños de las empresas aún tienen la mentalidad de que al contratar a personal discapacitado ello conlleva a generar gastos a sus empresas y vulneran los derechos fundamentales señalados en la Constitución Política del Perú.

Por otra parte, (Peralta, 2021) quien concluyó en su tesis acerca de la cuota de empleo, el 76,92% de las entidades que fueron evaluadas no cumplen con dicha cuota que dispone que las entidades del Estado deben tener no menos del 5% de personas con discapacidad según la Ley 29973, es preocupante que no sobrepasen ni el 6% de contrataciones a este grupo de personas lo cual nos muestra la penosa situación en la que se encuentra nuestro país. En un estudio que realizó el (ENEDIS 2012) se determinó que el 23,1% no trabajan debido a sus limitaciones, por el contrario, algunas personas con discapacidad expresan que no se sienten capaces de laborar en algún centro de trabajo y el 16,1% refiere haber sufrido de discriminación y por ello sentirse menos que los demás. Asimismo, un 3,7% expresó que no laboran porque el ambiente de las entidades no es adecuado para el uso de personas que sufren de discapacidad.

Asimismo, el autor (Peña, 2021), en su tesis concluyó que, en un estudio hecho a las tiendas por departamento realizadas a Ripley y Saga Falabella, dan como resultado que, aunque estas dos

empresas privadas cuentan con la iniciativa de incluir laboralmente a las personas con discapacidad se percibe una desigualdad en el aspecto de beneficios para las personas que sufren de alguna discapacidad y las que no; ello debido a que existe un desconocimiento acerca de la Ley 29973 por parte de este grupo vulnerable.

Del mismo modo, el autor (Ruiz, 2018), concluyó que en la mayoría de casos la Ley 29973, no se cumple a cabalidad dado que esta ley en su artículo 49° expresa que las entidades públicas y privadas deben cumplir con una cuota de empleo que es de 5% y 3% respectivamente la cual es vulnerada, es por ello que este problema toma cada día más fuerza y estas entidades se excusan en el ambiente no propio para este tipo de personas y en que muchas veces una persona con discapacidad no tiene el nivel de capacidad como una persona normal. Asimismo, Ruiz nos dice que no solo se le vulnera el derecho a una vida digna y a la igualdad ante la Ley que se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú, sino también sus derechos civiles y políticos. Finalmente nos habla acerca de los bienes jurídicos y principios vulnerados como son la libertad de trabajo, la falta de oportunidades, las precarias condiciones de trabajo, la exclusión por parte de la sociedad, la falta de integración debido a su condición tanto física como psicológica.

De la misma manera, (Diaz & Fazzari, 2021), quienes llegaron a la conclusión que, a nivel político el Estado no cumple con brindar las medidas necesarias a pesar de existir una norma que contempla la contratación de personas con discapacidad, la falta de difusión, conocimiento genera que estas personas aún no puedan acceder al correcto uso de sus derechos fundamentales; ahora bien, enfatizando en el programa de inserción elaborado por la OMAPED, el cual abarca el seguimiento y monitoreo de las personas con discapacidad a las cuales se les ha encontrado oportunidades laborales, que incluye capacitaciones que enseñan

a la sociedad a ser empáticos con las personas que no tienen completas las capacidades ya sean físicas o psicológicas; nos habla también sobre el entorno cercano de las personas discapacitadas que muchas veces el cuidado excesivo genera la no independencia de estas personas, en el caso de personas que crecen en un ambiente con violencia trae como consecuencia poca autoestima y mal comportamiento. Finalmente, en el ámbito empresarial se llegó a la conclusión que no hay inclusión laboral en este ámbito y que no se cuenta con ambientes adecuados depende a las diversas habilidades de las personas con discapacidad, ni cuenta con el personal adecuado para tratar a este tipo de personas.

Finalmente, (Vega, 2021), en su tesis para conseguir el título de abogada, concluyó que en la actualidad se ve en gran manera la discriminación y exclusión que sufren las personas con discapacidad con relación a los puestos laborales, viendo vulnerado el derecho a la igualdad ya que estos no reciben iguales oportunidades laborales. Asimismo, Vega nos expresa que existe un racismo estructural que se ve reflejado en los bajos porcentajes de personas con discapacidad contratadas y por ello el incumplimiento de las cuotas de empleo que se vulneran debido a la no fiscalización y falta de atención a este sector; es por eso que se debe tomar medidas que busquen buenas condiciones para este grupo vulnerable y así no sean excluidos laboralmente.

Acerca de los **antecedentes a nivel local** (Del Aguila, 2018) concluyó en su tesis que, la Ley 29973 creada en el 2012 con la finalidad de proteger los derechos vulnerados de las personas con discapacidad sobre todo en el ámbito laboral en el que no son tomados en cuenta a pesar de estar respaldados también por la constitución; asimismo, el autor precisa que dicha Ley tiene vacíos legales, los cuales dificultan la contratación de estas personas que sufren de discapacidad, el problema radica también en la

ignorancia de la sociedad que muchas veces confunden la discapacidad con la incapacidad.

Además, la autora (Gil, 2021) concluyó en su tesis que, efectivamente en cierta parte los hombres tienen más participación en el ámbito laboral que las mujeres; sin embargo se encontraron factores que determinan la participación de las mujeres en la región la Libertad los cuales son el lugar de residencia que facilita la llegada segura a su centro de labores, la edad, los estudios superiores, que acrediten mejores conocimientos, el hecho de ser sustento de sus hogares, por último y no menos importante no reciben ayuda económica de ningún ente privado o público.

Con respecto a **las teorías** y los **enfoques conceptuales** tenemos al derecho al trabajo, el cual es uno de los puntos a tratar en el presente trabajo, ya que al ser vulnerado uno de nuestros derechos fundamentales causa preocupación, y es motivo de investigación para buscar alternativas que ayuden al cambio y que se respete uno de los derechos indispensables para todas las personas porque gracias a ello se obtienen ingresos económicos para poder sobrevivir y llevar una vida digna.

Con respecto a los contratos laborales los autores (Puntriano, Valderrama, & Gonzales, 2019) indican que el contrato surge a raíz de dos voluntades: una colectiva y otra individual y que tiene por finalidad una relación obligatoria. Así mismo, se sabe que debe existir una relación laboral para la existencia de un contrato y que el Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y cumplan lo pactado, pero no debe intervenir en los derechos y obligaciones establecidos en aquel. (Neves, 2018)

Si bien se sabe la función de los principios del derecho al trabajo son reglas rectoras que informan la elaboración de normas, en los cuales se aplicara una interpretación, aplicación o integración normativas (Boza, 2011)

Para el autor (Toyama, 2015) el derecho al trabajo es una base de bienestar social y permite la realización del ser humano y el tener trabajo es de atención “prioritaria” en el Estado y además es un derecho constitucional.

Por ende, ninguno de los criterios de los derechos fundamentales debe ser excluido, ni de la interpretación de la ley, ni de las normas constitucionales y debe procederse a una integración práctica de todos ellos. (Carpio, 2002)

En la declaración de las naciones unidas estableció que los derechos humanos son universales, interdependientes, indivisibles y que por lo tanto se desarrollan entre sí, y que su finalidad es la igualdad del ser humano evitando todo tipo de discriminación, y porque atenta contra la dignidad humana y que todas las autoridades y seres humanos tienen la obligación de cumplir (Comision Nacional de los Derechos Humanos, 2018)

Con respecto a las personas con discapacidad en el artículo 5 nos hace referencia que las personas tienen igual condiciones en la Ley y beneficiarse de ella sin ningún tipo de discriminación. Además, está prohibida la discriminación por motivo de discapacidad, por otra parte, sus principios generales velan en la accesibilidad e igualdad de oportunidades, así mismo, en su artículo 27 nos señala que la persona discapacitada a trabajar en igual condiciones que los demás y alentar a las oportunidades de empleo (Convenio de los derechos de la persona con discapacidad , 2012)

Por otra parte , (Zondek, 2016), define la discapacidad como la consecuencia o el efecto de una difícil relación entre la salud mental de un individuo y sus causas individuales que dificultan su condición y su correcto desenvolvimiento dentro de la sociedad, en ella se puede observar que no solo existen un grupo de personas que padecen de discapacidad, ya sea física o mental, sino que, existen personas que sufren de una capacidad intelectual limite,

que es lo que nos refiere (Fernandez, 2017), las cuales las define con un limitado porcentaje de discapacidad equivalente al 33% que no manifiesta una completa discapacidad.

Asimismo, (Reyes & Torres , 2019), hace mención sobre la discapacidad en la cual se realizó un estudio en base a los últimos 8 años, en los cuales se encontró que este tema es controversial, dado que para la mejoría de este se busca romper fronteras y sobre todo ayudar a la disminución de discriminación por parte de los ciudadanos, se presume que si no existiera exclusión hacia este grupo de personas no existiría límites para los mismos y pudieran tener más oportunidades y deseos de superarse, de manera que esto conllevaría a que refuercen sus capacidades. Por otra parte, existe falta de concientización y normas legales que impongan sanciones que tengan como finalidad la contratación de más personas con discapacidad.

En la actualidad podemos encontrar que el Perú presenta normas que buscan la protección de las personas con discapacidad, entre ellas encontramos la Ley 29973, el busca garantizar la protección de estas personas con el fin de insertarlas en la sociedad.

Así mismo genera la incorporación del CONADIS el cual tiene la facultad de poder intervenir e insta a las instituciones públicas o privadas a abstenerse de discriminar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta corresponde a una investigación básica, descriptiva, cualitativa, y de campo o sobre el terreno, con diseño no experimental, y se hace uso del método de la teoría fundamentada puesto que el objetivo es Analizar si existe vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo; Adicionalmente, se plantearon los objetivos específicos; el tipo de investigación analizado es de **tipo básico**, ya que tiene como finalidad la recaudación de información de conocimientos ya existentes, donde ayudarán a la formación y estructura del trabajo. Refiriéndonos a la investigación básica, (Esteban, 2018), menciona que esta investigación lleva el nombre de investigación pura, y se realizó a raíz de la curiosidad del hombre con el fin de obtener nuevos conocimientos y, además, es esencial para el desarrollo de la ciencia. Además, es de **diseño descriptivo**, porque a través de ello explicaremos acerca de la vulneración de los discapacitados al ser contratados laboralmente, para esto tenemos a Escudero (2017) que nos hace referencia que la investigación descriptiva evalúa características y factores de la problemática de una población.

De la misma manera tenemos a (Ramos , 2020) esta investigación ya conoce la característica del fenómeno con esto busca exponer su presencia en un determinado público. De igual forma (Guevara, Verdesoto , & Castro Molina, 2020) es un método eficaz de recolectar datos y consiste en llegar a conocer las situaciones a través de la descripción de las personas o situación.

De igual manera (Otero, 2018) sostiene que el **enfoque cualitativo** son formas de realizar el estudio de la realidad en

su contexto natural e interpreta fenómenos de acuerdo a su objeto implicado, además, implica la recolección de datos, preguntas e interpretación contextual.

Por otro lado, tenemos a (Espinoza, 2020) que refiere que, el **enfoque cualitativo** básicamente se caracteriza por realizar un estudio basado en la revisión y en analizar el contenido el cual sirve para obtener buenos resultados de acuerdo a la necesidad, de manera que se obtienen mejoras que nos ayudan a realizar un mejor trabajo.

En cuanto a **la investigación de campo** tenemos a (Nájera & Paredes, 2017) donde se admite el uso de la observación, así mismo, se obtienen datos de los participantes sin presentar manipulación en su análisis.

Con respecto al **diseño de investigación** transversal se sostiene que la investigación se enfoca en los hechos y procesos, así mismo para poder comprender la sucesión de eventos. (Hernandez, Fernandez, & Babtista, 2010)

Cabe señalar que al ser un trabajo cualitativo se concebirá como diseño el de la **teoría fundamentada**, no consta de producir teorías formales sino más bien teorizar sobre problemas muy concretos y así pueda adquirir categorización superior, en la medida que se va agregando nuevos estudios de otras áreas, que además el investigador no pretende sus ideas al generar una teoría fundamentada, sino solo demostrar que son plausibles. (Gomez & De la Espriella, 2020)

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para (Diaz, 2018) nos señala que la categorización otorga un proceso de validez a la construcción de categorías preliminares y que el objetivo es velar de los procedimientos que se llevan a cabo. Por otra parte, (Arias , 2020), menciona que, es una

forma utilizada para procesar la información y se obtiene para la aplicación de instrumentos.

En ese sentido, la primera categoría de la investigación a realizarse es las “contrataciones laborales”, la cual se subdividirá en 1 subcategoría: “La accesibilidad”

Como segunda categoría se tiene a las “Personas discapacitadas”, la cual se subdividirá en 2 subcategorías: “Cumplimiento de la cuota de empleo,” “Condiciones adecuadas del trabajo” (Ver Anexo N° 01)

3.3 Escenario de Estudio

El escenario de estudio radica en analizar el cumplimiento de la norma basada en la Ley 29973 “Ley General de la persona con Discapacidad” este estudio se centrará en los artículos 15 y 49 de la mencionada Ley.

3.4 Participantes

En cuanto a los participantes para el desarrollo de la presente investigación a realizar, serán 07 especialistas de materia Derecho Constitucional y/o Derecho Laboral, 04 personas con discapacidad del sector público y privado quienes serán entrevistados con el fin de obtener la recolección de los datos cualitativos, y que mediante sus opiniones aportaran información relevante que permitirá esclarecer la problemática en cuestión.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que serán empleadas en este trabajo de investigación serán la entrevista y el análisis documental, en la primera técnica se realizará un manejo de la información obtenida, para su futuro análisis.

Asimismo, los autores nos refieren que, para una debida recolección de información, la cual es creada con el fin de medir, y obtener la información que nos ayude a encontrar la solución a nuestra problemática, con respecto a la segunda técnica, análisis documental, es decir, es una abstracción que se realiza al mundo real, lo cual es percibido de manera directa o indirecta (Hernandez & Duana, 2020)

Respecto a los **instrumentos**, viene a ser: la guía de análisis de documentos y el cuestionario de entrevista

3.6 Procedimiento:

Con respecto al desarrollo de esta investigación se basa en el análisis de la problemática actual, para lo cual como primer paso se seleccionó el problema, se confeccionaron los objetivos, se recopiló información para el marco teórico, posteriormente en la fase de metodología, se definió las categorías y subcategorías para así poder elaborar los instrumentos tanto de análisis documental como de las entrevistas correspondientes, los cuales fueron validados.

Por otro lado, ya en la fase de tesis, los instrumentos serán aplicados y los resultados se consignarán en tablas que serán elaboradas para dicha finalidad. Finalmente se arribará a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.7 Rigor Científico:

En este sentido se entiende que los datos cualitativos serán fidedignos y válidos en el empleo de dicha información para la realización de la investigación. Asimismo, cabe señalar que de las citas mencionadas en el presente trabajo se construirán conceptos y/o teorías que fortalezcan el tema en cuestión y ampliar la información sobre la misma. La validación se realizó por 3 expertos: Mg. Niño Calderón Brianda Del Rocío, Dr.

Salinas Ruiz Henry Eduardo y la Dra. Guanilo Delgado, Madelaine.

3.8 Método de Análisis de Información:

Sobre el método de análisis de datos e información, se aplicó procedimientos, guías en la búsqueda de información a fin de ser analizados e interpretados según el objeto de estudio realizado a las categorías y subcategorías establecidas; se aplicaron los siguientes métodos: se realizó un estudio analítico, el cual permitirá el estudio del objeto y de las categorías materia de estudio; para finalmente llegar a una conclusión fiable con ayuda de la matriz de categorización. Adicionalmente, se utilizó un estudio hermenéutico, porque servirá para darle la interpretación debida y determinar la vulnerabilidad de las personas con discapacidad con respecto a las contrataciones laborales. Y, por último, el estudio inductivo – deductivo, debido a que se realizara un estudio del porque se vulnera a las personas discapacitadas y no se garantiza el cumplimiento del derecho al trabajo.

3.9 Aspectos éticos:

Para la elaboración de teorías, estos han sido registrados en las referencias bibliográficas cumpliendo con las citas respectivas en Normas APA con la finalidad de evitar un posible plagio. Y es así, que se respetó la propiedad de la persona (intelectual), tanto, así como los derechos de autor en relación con cada material que ha sido utilizado dentro de la investigación, además de realizar el desarrollo cumpliendo con todas las indicaciones, consejos y pautas que fueron establecidas por parte de nuestros asesores asignados al curso. Finalmente, el presente trabajo de investigación cuenta con un 13% de porcentaje de Turnitin.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Para el desarrollo del presente trabajo se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario de entrevista a 4 trabajadores del sector público y privado quienes son pilares del desarrollo de la investigación.

Con respecto al análisis del **objetivo específico N°01**, que se refiere a: *Evaluar la accesibilidad de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.*

Con relación a las respuestas obtenidas por las personas con discapacidad entrevistadas.

TABLA 1:

Derecho a la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad.

PREGUNTA 1: ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿Por qué?

P. DISCAPACIDAD 01

No, porque dichas propuestas en su mayoría no incluyen a las personas que sufrimos discapacidad.

P. DISCAPACIDAD 02

No, porque hay ambientes que no cuentan con la implementación adecuada para que nos podamos desarrollar adecuadamente.

P. DISCAPACIDAD 03

No, porque en cierta parte hay un reproche hacia las personas con discapacidad, porque hay peros al momento de generar una contratación y nos creen no aptas para ese puesto de trabajo, aunque muchas veces es de oficina, aquí solo te llaman personas con discapacidad, pero no ven que existen diferentes tipos.

P. DISCAPACIDAD 04

No, porque se sabe que, al generar contrataciones hacia una persona con discapacidad, le corresponde hacer el pago de muchos más beneficios y correr con la responsabilidad como empresa de haber generado este lazo laboral.

INTERPRETACION

El 100% de las personas entrevistadas coinciden en que el Estado no les brinda igualdad de oportunidades laborales, dado que los empleadores aún no se comprometen en incluir a las personas con dificultades mentales o físicas dentro de sus centros de labores, por diferentes motivos como el arriesgarse a confiar en que puedan estar debidamente capacitados para ejercer diferentes tipos de trabajo y otra desventaja es por la responsabilidad que

acarrea el contratarlos, dado que para ello se debe cumplir con diferentes condiciones que beneficien a los discapacitados.

Fuente: Entrevista a personas discapacitadas.

TABLA 2 :

Exclusión Laboral en las personas con discapacidad

PREGUNTA 2: ¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles?

P. DISCAPACIDAD 01

Sí, porque algunas personas no cuentan con una educación adecuada para que puedan reforzar esa discapacidad y porque sienten que son incapaces

P. DISCAPACIDAD 02

Si, por ejemplo, al contratarlas para un trabajo, a una persona con discapacidad te vuelven una persona dependiente, a pesar de que sabemos que existen diferentes tipos de discapacidad, algunas no presentan impedimentos tan grandes.

P. DISCAPACIDAD 03

Sí, porque en cierta parte consideran que una que una persona con discapacidad no puede desarrollarse y hacer competencia de manera intelectual frente a otras, como repito son diferentes tipos de discapacidad.

P. DISCAPACIDAD 04

Muchas veces se presentan situaciones en las que nos generalizan y creen que no tenemos el mismo o hasta mejor coeficiente que personas que pueden desarrollarse normalmente, por lo tanto, generan exclusión laboral.

INTERPRETACIÓN

Se puede observar que tres de las personas entrevistadas evidencian que normalmente generalizan a todas las personas como si sufrieran de la misma discapacidad y dan a entender que no van a cubrir las expectativas de contratar a una persona que cumpla con todas las capacidades requeridas al momento de efectuar el lazo laboral, y uno de los entrevistados enfatiza en que muchas veces la discriminación lo genera la misma sociedad al generar limitaciones en estas personas.

Fuente: Entrevista a personas discapacitadas.

TABLA 3

Ambiente Laboral

PREGUNTA 3: ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para que usted pueda desempeñar sus labores en consonancia con sus capacidades? ¿Por qué?

P. DISCAPACIDAD 01

No, porque algunas veces eh tenido emergencias sanitarias por la cual es baño no es el adecuado, ya que sabemos que existen diferentes tipos de discapacidad, por lo que padezco otra persona no lo hace.

P. DISCAPACIDAD 02

No, porque con las entidades públicas se sabe que para generar una variación es su infraestructura son muchas evaluaciones por la cual creo que no lo consideran importante.

P. DISCAPACIDAD 03

P. DISCAPACIDAD 04

En ciertas empresas, por ejemplo, en las municipalidades es muy escaso ver rampas donde personas con algún tipo de discapacidad se pueda desplazar.

No, por la inversión que se sabe que acarrea eso, porque al generar un contrato con una persona discapacitada, se tendrá que modificar el ambiente para poder facilitarle el trabajo, lo cual por mi parte no veo apoyo por parte del Estado porque se sabe que hasta para pedir unas hojas bond se tiene que presentar un pedido e imaginemos pedir una modificación en su infraestructura.

INTERPRETACION

La totalidad de personas entrevistadas llegan a la conclusión de que por más de que se generen contrataciones por parte de cualquier entidad ya sea pública o privada, estas no se encuentran adecuadas para que estos trabajadores puedan explotar al máximo las capacidades intelectuales o físicas que manejan y ello conlleva a que desperdicien sus habilidades.

Fuente: Entrevista a personas discapacitadas.

TABLA 4:

Discriminación en el ámbito laboral

PREGUNTA 4: ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral?

P. DISCAPACIDAD 01

No, por mis compañeros, pero en si por la infraestructura y la no preocupación de implementar un ambiente adecuado, me hacen sentir que generan una discriminación explícita

P. DISCAPACIDAD 02

Si, por algunas personas por no tener tolerancia por mi discapacidad.

P. DISCAPACIDAD 03

Si, por ejemplo, nosotros tenemos un carnet el cual nos brinda el CONADIS y muchas veces no le han dado prioridad como se sabe que la Ley nos protege y nos genera tener una accesibilidad mucho más rápida

P. DISCAPACIDAD 04

Si, cuando postule a un puesto de trabajo en un aserrador me dijeron que no podían darme el trabajo por la situación en la que estaba (ser lisiado) cuando sabemos que nosotros también necesitamos trabajar para poder ser autónomos, porque sufriremos algún tipo de discapacidad, pero tenemos derecho a alimentarnos porque si no moriríamos de hambre.

INTERPRETACIÓN

Las personas con discapacidad 02, 03 y 04 manifiestan que efectivamente en algún momento de su vida en su centro laboral se han visto discriminados ya sea por parte del personal o del ambiente en el que trabajan logrando volverse ineficientes en su labor, sin embargo la PCD 01 nos menciona que si se siente discriminada pero por el ambiente, más no por sus compañeros de trabajo, ello genera que sean desacreditados para poder postular a un puesto de trabajo.

Fuente: Entrevista a personas discapacitadas.

RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Respecto a las preguntas planteadas a las cuatro personas con discapacidad, las cuales fueron divididas entre dos personas del sector público y dos personas del sector privado, que están basadas en el artículo 15 de la Ley 29973 que nos habla acerca de la accesibilidad que significa una facilitación del desplazamiento de manera autónoma por los ambientes del centro de labores de la persona con discapacidad, de manera que genere una equiparación de oportunidades y mejores condiciones de seguridad. Los entrevistados concluyeron que la sociedad en su gran mayoría los discrimina y no se realiza ninguna acción, ni tampoco se aplica una política que permita que se puedan desempeñar en su totalidad, sin que existan obstáculos ni tengan que realizar mayores esfuerzos debido a que son muy pocas las empresas que cuentan con el ambiente adecuado para un buen desempeño de los discapacitados y que se arriesgan en contratarlos dado que dudan de las diferentes habilidades que tienen.

Con respecto al **objetivo específico N° 02**: *Examinar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.*

Cabe mencionar que también nos apoyamos de la recolección de información a través de data con el fin de probar el objetivo número 2 de la investigación, así mismo, se realizó un cuestionario de entrevista a 7 especialistas del área Laboral y Constitucional, para poder desarrollar nuestro objetivo N°2.

TABLA 5:

Data que revela el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el Sector Público y Privado:

| Numero | Empresa | Sector público/ Sector Privado | Número de trabajadores en total | N° De Empleados Con Discapacidad | Cumple con la cuota de Empleo | Conclusión |
|--------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---|
| 01 | Poder Judicial | Sector Público | 1346 | 01 | NO | Deberían contar al menos con 67 trabajadores. |
| 02 | Municipalidad de Víctor Larco Herrera | Sector Público | 489 | 09 | NO | Deberían tener al menos 25 trabajadores, para que puedan cumplir con el 5%. |
| 03 | SEDALIB S.A | Sector Privado | 505 | 09 | NO | Deberían tener al menos 25 trabajadores. |

| | | | | | | |
|----|------------|-------------------|-----|----|----|--|
| 04 | LIVA SRL. | Sector Privado | 65 | 01 | NO | El número de personas con discapacidad con el que deberían laborar sería al menos de 4 personas. |
| 05 | HIDRANDINA | SECTOR PRIVADO | 351 | 0 | NO | No cuenta con personal con ningún tipo de discapacidad. |

Interpretación: Con respecto a la data obtenida de las empresas públicas y privadas, se puede evidenciar que, en las cinco empresas evaluadas, no existe un cumplimiento de la cuota de empleo ni en un 1%, tanto en el sector públicos como privado.

Fuente: Data emitida por las empresas en mención

En cuanto a las entrevistas realizadas por los especialistas entrevistados tenemos:

TABLA 6 :

La cuota de empleo frente al sector público y privado.

Pregunta 5: ¿Considera Ud. que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad en el ámbito laboral del sector público y privado? ¿por qué?

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|---|---|---|
| Considero que si bien la cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva, el cual tiene por finalidad reducir la brecha laboral que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Esta | No, existen muchas empresas que no cumplen con la cuota de empleo | No, por cuanto las oportunidades en el sector de educación tampoco se encuentran reguladas y preparadas de tal forma que les permita adquirir una |



no es cumplida a cabalidad en el sector privado dado a estereotipos que muchos de los empleadores se formulan, ignorando las habilidades y los beneficios que puede resultar en el entorno laboral. Historia distinta es lo que ocurre en el sector público, lo que si se cumple a cabalidad

adecuada educación a fin de obtener un puesto de trabajo.

ENTREVISTADO 4

No, porque considero que ninguno de los sectores en mención cumple con dichos porcentajes impuestos por el Estado como es contar con cierto número de trabajadores que padezcan algún tipo de discapacidad, por el mismo hecho de que para contratarlos se necesita cumplir con ciertos requisitos, los cuales generan dificultades en los empleadores.

ENTREVISTADO 5

Considero que no, quizá en el sector público es más factible que existan laborando personas con discapacidad, sin embargo; en el sector privado se observa cierta limitación en el caso de acceder a puestos de trabajo por parte de este grupo de personas.

ENTREVISTADO 6

Si bien el artículo 49 de la mencionada Ley nos refiere que se debe cumplir una cuota de empleo tanto en el sector público como privado, asimismo se puede observar que no se cumplen a carta cabal y que aún sigue existiendo cierta discriminación hacia las personas que presentan algún tipo de limitación en cuanto a su capacidad ya sea mental o física.

ENTREVISTADO 7

Considero que no, dado que aún se puede percibir que hay bastante población desempleada y en mayor número las personas con discapacidad a las que por diferentes motivos no se les brinda las oportunidades laborales que se merecen.

INTERPRETACIÓN

Según los especialistas entrevistados, hay un acuerdo unánime en el cual se hace mención que en nuestro país no hay un cumplimiento eficaz por parte de los empleadores con respecto a la cuota de empleo precisada en el artículo 49 de la Ley 29973, ya que esto aumenta la responsabilidad por parte del contratista al tener que regirse a ciertas condiciones que son impuestas por la Ley para el debido cumplimiento de las mismas, es por ello que se abstienen a realizar dichas contrataciones y se puede observar que el porcentaje de desempleo no disminuye y por ende se sigue excluyendo a las personas con discapacidad, asimismo hacen referencia a un desbalance entre estos dos sectores en el cual nos mencionan que existe mayor contrataciones de personas con discapacidad en el sector público y en un menor número en el sector privado.

Fuente: entrevista a los especialistas

TABLA 7:

La cuota de empleo frente al derecho de la libertad de contratación

Pregunta 6 : ¿Ud. cree qué lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|--|---|---|
| No, muy por el contrario, considero que reduce la brecha de desigualdad y discriminación. Elimina los estereotipos de una persona con discapacidad es poco capaz de afrontar un clima laboral. | No, porque dicha Ley busca proteger un bien jurídico más grande: la dignidad de la persona y el Derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad | No, porque las personas con discapacidad también son capaces de desarrollarse profesionalmente y brindar sus conocimientos en el desarrollo laboral |

ENTREVISTADO 4

No, por el contrario, el referido artículo ayuda a que se reduzca el porcentaje de personas con discapacidad desempleadas, para que así no se vulneren sus derechos fundamentales como son: derecho a la igualdad, al trabajo y poder llevar una vida mejor.

ENTREVISTADO 5

Considero que sí, dado que el estado debería imponer sus condiciones en sus propias entidades, más no intentar imponerse sobre empresas privadas, ello no quita que creo correcto el hecho de incluir dentro de sus filas a personas que sufran algún tipo de discapacidad ya que merecen las mismas oportunidades laborales.

ENTREVISTADO 6

Considero que no, dado que los empleadores cuentan con la libertad de contratar a los mejores trabajadores, sin embargo; si hablamos de igualdad, entonces se debería incluir empleados que presenten algún tipo de limitaciones y así ayudar a disminuir el porcentaje de personas con discapacidad que sufren de desempleo.

ENTREVISTADO 7

No afecta el derecho a la libertad de contratación, pero los empleadores deberían brindar mayores oportunidades a este grupo de personas por un tema de inclusión, de manera que disminuya el desempleo en nuestro país.

INTERPRETACIÓN

Los especialistas 01, 02, 03, 04, 06 y 07 estuvieron de acuerdo al decir que el artículo 49 de la mencionada Ley no afecta al derecho de la libertad de contratación debido a que las empresas son libres de crear un vínculo laboral con quienes ellos crean conveniente y beneficioso para la mejora y avance de sus empresas, y así observar un avance de estas, sin embargo; el especialista entrevistado número 05, consideró que si se afecta a las empresas dado que el Estado las coacciona al imponer sanciones por no cumplir con dicha cuota de empleo.

Fuente: entrevista a los especialistas

TABLA 8:

Sanciones en la cuota de empleo

**Pregunta 7: ¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo?
Explique**

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|--|---|--|
| Si bien las sanciones son un medio legal de incoar al empleador al cumplimiento de la cuota de empleo, según mi criterio más importante es aumentar una cultura inclusiva, la misma que debe nacer de los hogares. | No, lo que se debe hacer es difundir más la Ley y su aplicación, que es desconocido por muchos empleadores. | Ello también depende de que las personas con discapacidad y no recibir una educación accesible no se encuentren preparados laboralmente y en consecuencia no postulen a laborar al sector público o privado. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |

Considero que se debe realizar charlas, capacitaciones, ponencias, etc. con la finalidad de hacer de conocimiento a las personas con discapacidad cuáles son sus derechos y que existe una Ley que los ampara para que así puedan instruirse y obtener mejores puestos de trabajo, de manera que las empresas puedan cumplir con el porcentaje requerido.

No, debido a que siendo autoritarios solo demandaría generar más conflicto en este tema, es por ello que considero que se debería invocar al correcto manejo de la Ley mediante un exhaustivo estudio y dar a conocer tanto los deberes de los empleadores como los derechos de los empleados.

Considero que no se deberían dar sanciones más drásticas, pero si ayudar a cambiar la ideología de las personas en relación a que todos merecemos las mismas oportunidades laborales y más aún si se está vulnerando derechos fundamentales.

ENTREVISTADO 7

Creo que se debe buscar medidas u opciones que ayuden a que la ley se cumpla a cabalidad y no se dejen vacíos los cuales puedan generar contradicción y descontento en la población.

INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar que según la pregunta aplicada el 100% de entrevistados llegaron a la conclusión que no se debería dar sanciones con mayor rigurosidad, sino que se debería emplear mecanismos que nos conduzcan al debido entendimiento, obteniendo como resultados que las personas tengan conocimiento sobre la Ley, para que pueda ser usada correctamente y así se ponga en práctica para protección de las personas con discapacidad, como por ejemplos charlas, capacitaciones que generen un cambio de la cultura en la sociedad y se practique la inclusión de manera que se obtenga cambios favorables para las personas que sufren este tipo de limitaciones.

Fuente: entrevista a los especialistas

TABLA 9:**Cumplimiento de la cuota de empleo**

| Pregunta 8 : ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo? | | |
|--|--|---|
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| Existe trabajadores con discapacidad, pero poder asegurar que exista un cumplimiento de la cuota de empleo, no. | Si, tengo conocimiento y eh observados trabajadores con alguna discapacidad. | Hay personas con discapacidad, pero desconozco si cumplen con la cuota de empleo. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Efectivamente laboran personas con discapacidad, pero no se cumple la cuota exigida en el artículo 49 de la Ley 29973. | Contamos con personal con diferentes tipos de discapacidad, pero no se cumple con dicha cuota. | No se cumple con la cuota de empleo dada para el sector público. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| La cuota de empleo en mi centro de labores no se cumple. | | |

INTERPRETACIÓN

En unanimidad los entrevistados mencionan que la cuota de empleo en sus centros de labores no se cumple como esta expresada en la Ley en la cual nos refiere que es el 5% en el sector público y un 3% en el sector privado siempre y cuando cuenten con más de 50 trabajadores, pero que si cuentan con un porcentaje mínimo de trabajadores que sufren algún tipo de discapacidad.

Fuente: entrevista a los especialistas

RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Respecto a la data obtenida de las empresas del sector privado y público nos da como resultado que según nuestro artículo 49 de la Ley 29973 que determina la cuota de empleo que se debe generar en una empresa, estas no cumplen ni con la mitad de las contrataciones laborales, por lo tanto, estarían incumpliendo con dicha norma. Además, al no generar contrataciones laborales se estarían generando una discriminación en el ámbito laboral generando así en estas personas que no puedan lograr una autonomía económica, ni puedan ser el solvento de sus hogares trayendo consigo una vulneración al artículo 1 y 2 de la constitución política del Perú. Así mismo, con respecto a las entrevistas obtenidas de los siete abogados especializados en materia laboral y constitucional nos da como resultado que no se está cumpliendo con la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la ley 29973, y que deberían priorizar el tener una vida digna y la inclusión laboral de estas personas vulnerables, que no se deberían dar sanciones más drástica pero si fomentar el conocimiento de esta Ley, sin embargo, esto no implica que debería hacer una mejor fiscalización a las empresas para lograr ver el motivo por el cual no se generan estos tipos de contrataciones, también se obtiene que a pesar de ser conocedores de la Ley, no están enterados si su centro laboral está cumpliendo con esta cuota de empleo.

Con respecto al **Objetivo Específico N°3**: *Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.*

Se pudo realizar una entrevista a los especialistas de materia laboral y/o constitucional, así poder reforzar ideas y propuestas de la presente investigación.

Con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados tenemos:

TABLA 10:

La interpretación de la Ley 29973

| Pregunta 9: ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué? | | |
|--|--|---|
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| Considero que si en el sector público, porque por lo menos podemos ver su cumplimiento, historia distinta la que ocurre en el sector privado, siendo que para mí no se trata de que no exista una correcta interpretación, sino más bien se trata de una falta de cultura inclusiva e igualitaria. | Sí, considero que la Ley es muy clara solo que muchas veces se desconoce su contenido. | La interpretación de la norma siempre va a depender de cada ente que pretenda ejecutar. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Considero que la Ley es clara y precisa, pero muchas veces por falta de inclusión e igualdad, muchas de las empresas | Sí, la interpretación de la ley es correcta; no obstante, el problema | La interpretación de la ley es la adecuada; sin embargo, se debería |

prefieren personas sin ningún tipo de discapacidad para poder evitar problemas o dificultades en los trabajos a realizar por sus empleados. radicaría en el desconocimiento de la misma por parte de la sociedad. trabajar en poner en conocimiento dicha ley.

ENTREVISTADO 7

Hay una correcta interpretación, pero no se pone en práctica debido a que la gente aún presenta un margen de discriminación, ello conlleva a que la ley no se cumpla tal cual esta expresada.

INTERPRETACIÓN

Según las respuestas obtenidas los 07 especialistas entrevistados precisan que la Ley si es transparente y que no contiene ninguna anomalía que dificulte el entendimiento o la correcta interpretación de la misma, pero que se presenta desventaja con respecto a que se carece de una cultura inclusiva que ayude a cambiar la ideología de la sociedad con relación a las personas con discapacidad, para que estas puedan acceder a mejores puestos de empleo, por otra parte se considera que la población sigue estancada en el pensamiento de que las personas con discapacidad solo generarían atrasos y no son una fuente de ayuda.

Fuente: entrevista a los especialistas

TABLA 11:

El propósito de la Ley 29973

Pregunta 10: ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|---|--|--|
| En parte, si bien su objetivo es establecer el marco legal de protección tanto en Salud, educación, trabajo y accesibilidad para que las personas logren un óptimo desarrollo social, económico y cultural. Al mismo por lo expresado líneas arriba en letra muerta cuando vemos que aún nos falta mucho como sociedad para poder reducir la brecha de desigualdad. | Si se aplican de manera correcta, si se protege a dichas personas. | En parte, mas no brindan soluciones u ofrecen oportunidades reales acorde a la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Considero que sí, sin embargo; el hecho de que la Ley ampare a las personas con discapacidad no nos asegura que dichas condiciones sean cumplidas a cabalidad. | Considero que no, dado que, aunque la Ley es clara y manifiesta las condiciones en pro de dichas personas, no siempre se cumplen debido a diversos factores. | Si protegen a las personas con discapacidad, dado que buscan su bienestar ya sea en las contrataciones, como también en el ambiente adecuado para que puedan trabajar correctamente. |
| ENTREVISTADO 7 | | |

Si las protegen, pero debido al desconocimiento no se efectúan al 100% y eso hace pensar que en realidad las condiciones expresadas en la ley cuentan con vacíos legales o incluso que no benefician a las personas con discapacidad.

INTERPRETACIÓN

Según las entrevistas aplicadas nos encontramos ante una contradicción entre los especialistas 02, 04 y 06, los cuales opinan que las condiciones puestas en la Ley en mención, son las adecuadas para actuar en protección de las personas con discapacidad y que, efectivamente, sirven para el amparo de las mismas; sin embargo, el especialista 05, considera que no se cumplen dichas condiciones por diversos factores y que la problemática se enfocaría en que no cumplen a cabalidad con la Ley; no obstante los especialistas 01, 03 y 07, recomiendan que se debería proponer la creación de normas que puedan llegar a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante oportunidades.

Fuente: entrevista a los especialistas

TABLA 12:

Mejora de condiciones para la Ley 29973

Pregunta 11. ¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|---|---|--|
| Según mi opinión lo que se debería hacer es impulsar la Ley 29973 en escuelas y universidades a fin de que dicha Ley, no sea letra muerta. Así mismo, se debería cumplir el porcentaje de la cuota de empleo. | Si, por ejemplo, la forma en el que SINAPEDIS va a fiscalizar al cumplimiento de dichas normas. | La realidad socio económica - política es un constante cambio, toda ley debe estar sometido a mejoras a fin de ajustarse a la realidad. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Creo que siempre hay que estar en constante actualización y mejoras en beneficio de la población y más aún de este grupo vulnerable y muchas veces discriminado por parte de la sociedad. | Considero que se debería hacer alguna modificación en el aspecto de las sanciones, y que no se debería condicionar a las empresas en el tema del número de empleados con el que debería trabajar. | Considero que el problema no radica en que se realice modificaciones en la Ley, sino que es un trabajo de todos el derribar mitos sobre la discapacidad, de manera que se pueda neutralizar la desventaja que genera el sufrir de alguna limitación. |



ENTREVISTADO 7

Creo que toda ley debe estar en constante actualización, para que así se pueda ir mejorando y darnos cuenta si hay puntos que cambiar.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los especialistas consideran que la Ley debería estar en constante modificación debido a que la realidad de la población va cambiando a través del tiempo y para ello se debe estar acorde a la realidad de hoy en día, ya que muchas veces se pueden presentar problemas de diferente índole y para evitar vacíos legales necesariamente se debería considerar realizar modificaciones periódicamente.

Fuente: entrevista a los especialistas

TABLA 13:

Propuestas para mejorar las condiciones del trabajo

Pregunta 12. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|---|--|--|
| Mayor difusión de la Ley 29973 de la Ley 29973, y mayor exigencia en el cumplimiento de la cuota laboral en el sector privado | Que se realice una mejor fiscalización respecto al cumplimiento de dicha norma | Esperar por las mejoras en los accesos en su educación. solo cuando la realidad de nuestra educación se ajuste a sus necesidades, ellos podrán obtener mejores oportunidades |

| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
|--|---|--|
| <p>Para poder mejorar y brindar mejores oportunidades creo importante empezar por cambiar la cultura de las personas y empezar a ser más inclusivos y darles la oportunidad de demostrar que aun con ciertas discapacidades pueden ser de mucha ayuda en sus centros de labores.</p> | <p>Una de las propuestas sería que se creen grupos fiscalizadores que puedan llevar un control de las personas desempleadas y así poder buscarles un empleo digno y disminuir el porcentaje de exclusión hacia este grupo vulnerable.</p> | <p>Uno de los puntos en los que se debería trabajar para mejorar las condiciones de un trabajador con discapacidad es en la infraestructura de las empresas para que se les pueda brindar más facilidades y mejores condiciones en las que puedan poner en práctica sus conocimientos.</p> |

ENTREVISTADO 7

Que se dicten charlas gratuitas que enriquezcan el conocimiento de las personas con discapacidad y estas puedan mantenerse en constante aprendizaje.

INTERPRETACIÓN

Según las entrevistas aplicadas se plantearon diversos mecanismos de mejora de condiciones para las personas con discapacidad, empezando por enfatizar en el hecho de que se debería cambiar la cultura que se mantiene hasta hoy en la cual se presenta discriminación hacia este tipo de personas que sufren de ciertas limitaciones y por ende la sociedad los mantiene al margen de las oportunidades laborales, otro punto a tomar en cuenta, el cual es mencionado por el especialista 06, es que se debería trabajar en cambiar los ambientes y sean acondicionados para la facilidad y mejor trabajo de las personas, por último se debería realizar charlas que ayuden a la capacitación y enriquecimiento intelectual para que así se pueda tener acceso a mejores puestos de trabajo.

Fuente: entrevista a los especialistas

RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 03:

Con respecto a las entrevistas obtenidas de los siete abogados especializados en materia laboral y constitucional nos da como resultado que si bien hay una correcta interpretación de la Ley, está aún no se ajusta a la situación real por la cual genera un perjuicio en la sociedad, dado que lo que se requiere es una buena adaptación de los puestos de trabajo de manera que faciliten las labores diarias y así se disminuya las barreras que los perjudican teniendo como consecuencia una jornada laboral ineficiente, también refieren que es importante presentar modificaciones a la Ley 29973 para poder mejorar como país, así mismo, esta ley se crea con el fin de proteger a las personas con discapacidad por la cual si una Ley no se ajusta a la realidad de un país, tendríamos una ley ineficiente y sin razón de ser, trayendo consigo vacíos legales. Por último, los especialistas nos hacen hincapié en que se debe realizar una mayor difusión de la mencionada Ley de manera que la población vulnerable que sufre discriminación por sus capacidades limitadas puedan hacer valer sus derechos y recibir el amparo por parte de nuestra normativa legal.

DISCUSIÓN

La discusión está enfocada al análisis realizado a cada uno de los objetivos específicos, mediante la interpretación de los resultados del instrumento que se utilizó, en este caso la entrevista a las personas con discapacidad y a los especialistas para poder tener una visión de ambas perspectivas y se pueda realizar un trabajo equiparado.

Como **primer objetivo específico** del presente trabajo, el cual consistió en: evaluar la accesibilidad de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo; de las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad, se obtuvo como resultado que dicho artículo de la mencionada Ley no está puesto en práctica, cabe decir que con relación a la accesibilidad de las personas con discapacidad este presenta un porcentaje bajo y que las oportunidades brindadas a este grupo vulnerable es casi nulo dado que aunque hay empleadores que los contratan se tiene como desventaja las instalaciones de las empresas, ya que no son adecuadas para un libre desplazamiento por las personas con discapacidad.

Asimismo, se respalda los resultados de las entrevistas en la tesis de (Cano & Lau, 2022) que concluyó que si se ve afectada la accesibilidad de las personas con discapacidad con respecto a las contrataciones laborales y consideran algunos lineamientos como por ejemplo que las entidades ya sean públicas o privadas generen iniciativas en beneficio de este grupo social vulnerable y sobre todo se debería concientizar a la sociedad de manera que adopten un pensamiento inclusivo.

Cabe precisar que, dichas entrevistas nos muestran que efectivamente existe discriminación y exclusión debido a los prejuicios existentes en la sociedad que muchas veces solo se dedican a juzgar y no se les brinda la oportunidad de demostrar que pueden ser de gran utilidad e incluso mejores que cualquier persona que no sufre de alguna limitación, dado que aprovechan al máximo cualquier tipo de oportunidad que les sea facilitada.

En ese sentido (Vasquez, 2021) nos menciona que se está vulnerando a estas personas por diferentes factores como son socioculturales,

psicosociales, institucionales y en el entorno físico material ya que el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales y no se les permite postular a los mismos puestos laborales que el resto de la sociedad, porque las empresas consideran que no están realmente capacitados para afrontar con las tareas laborales que se les asignen.

Con respecto al **segundo objetivo específico** el cual estuvo orientado a examinar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales; se puede concluir que, en el artículo 49 de la Ley 29973, que refiere acerca de su cumplimiento tanto para el sector público y sector privado, se identificó en la data brindada por las empresas solicitadas que con respecto al sector público de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% en la totalidad de su personal, no se está cumpliendo dicha disposición por lo que podemos concluir que los resultados obtenidos están por debajo del porcentaje requerido por la norma.

Estos resultados se asemejan al estudio de (Cesti & Tejada , 2021) cuyo objetivo fue analizar los resultados del año 2019, del cumplimiento de la cuota de empleo en las instituciones públicas en los que participaron personas con discapacidad. En sus resultados finales, se encontró que, al analizar el cumplimiento de la cuota de empleo en 4 regiones del país, ninguna cumple con lo establecido en la Ley 29973, la cual pone en evidencia la escasa contratación que se brinda a las personas con discapacidad.

En la misma data obtenida por parte del sector privado, que con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3%, se presenta la misma situación que con el sector público, aunque las proporciones de contrataciones son diferentes y no alcanzan a cumplir ni con la mitad de las contrataciones. Estos resultados se asemejan a los de (Mirengghi, 2018), quién señaló que, con respecto al sector privado, es necesario que la persona pueda desarrollarse personal y profesionalmente que deben ajustar su infraestructura para un mejor desarrollo y mejores oportunidades, lo cual permitirá que trabajen en las mismas condiciones que los demás y

que por otra parte se puede dar incentivos tributarios para estimular la situación actual de las personas con discapacidad.

Además, dentro del mismo objetivo, con respecto a las entrevistas realizadas a los especialistas, se precisa que los mismos consideraron que en el Perú, no se cumple con la cuota de empleo determinada en la Ley 29973, en ninguno de los sectores, así mismo mencionaron que en la empresa en donde se encuentran laborando no cumplen con dicha proporción de contrataciones hacia los discapacitados. En lo que respecta a los trabajos previos realizados por (Cortez, 2017) quien concluyó que la empleabilidad de las personas con discapacidad tiene relación con la percepción de sus empleadores porque lo ven como una inversión y alto costo porque debe presentar ajustes razonables a su ambiente para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse.

Ahora bien, en las entrevistas, se menciona que esta cuota de empleo no vulnera el derecho de libertad de contratación de una empresa y que no podemos ponerlo por encima de que la persona pueda tener una vida digna y autonomía económica, todo ello guarda coherencia con el trabajo de (Cotrado, 2020) el cual concluyó que la dignidad humana va frente a cualquier tipo de determinismo normativo, que no se puede presentar normas que ocasionen daño a que la persona tenga una vida digna.

Así mismo, con respecto a las sanciones nos mencionan que debería haber una mejor difusión de la Ley; sin embargo, eso no limita a que la entidad encargada de fiscalizar no apoye con el cumplimiento de tal norma, asimismo, para respaldar dicho resultado mencionamos el trabajo de (Chura, 2017) el cual concluye que no hay una fiscalización correcta por parte del Conadis o el Ministerio de Trabajo, el cual no ha generado una visita completa a las instituciones para poder corroborar el cumplimiento de las cuotas de empleo.

Respecto al **tercer objetivo específico**, que nos refiere acerca de proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo, en la cual se puede observar que se utilizó las entrevistas como instrumento

de aplicación, las mismas que fueron dirigidas a los especialistas de los cuales se obtuvo distintas respuestas de los diferentes mecanismos que se podrían adicionar para el mejor cumplimiento de la Ley como son una mayor difusión de la Ley 29973, que se realice una mejor fiscalización por parte del Estado, que se mejore la infraestructura de las empresas y por último que se dicten charlas gratuitas que contribuyan al conocimiento de dicha Ley.

Asimismo, mencionan que, sí existe una correcta interpretación de la Ley, sin embargo, hace falta una correcta aplicación por falta de desconocimiento e inclusive por falta de una cultura inclusiva, también nos refieren que la Ley que ampara a este grupo social vulnerable, debería estar en constante modificación por el hecho de que en la población se pueden presentar un sinnúmero de situaciones en las cuales se tenga que realizar una aplicación correcta de manera que pueda existir un respaldo que evite la vulneración de uno de sus derechos fundamentales como es el derecho al trabajo que contribuye a poder llevar una vida digna, dichos resultados se asemejan al trabajo de (Pumachapi & Sulluchuco, 2022) en el cual concluyeron que la Ley que ampara a las personas con discapacidad, no se cumple al pie de la letra dado que los empleadores no buscan el bienestar de sus trabajadores con ciertas limitaciones porque significa un esfuerzo adicional para ellos como empresa y prefieren dejarlos abandonados, aunque ello implique que los discapacitados tengan que buscar la manera de poder adaptarse a sus centros de trabajo y se vean afectados como personas no solo en su integridad física sino también mental.

Por otro lado, la carencia es evidente en relación a las condiciones laborales que se brinda a las personas con discapacidad según la tesis de (Lara, 2020) nos menciona que no solamente es necesario la promulgación de leyes, sino consolidar planes y programas que contribuyan a la mejora de condiciones, también se puede evidenciar los bajos porcentajes de PCD contratadas y que se debe contrarrestar la falsa idea de que este grupo de personas no pueden brindar buenos aportes mediante sus diferentes capacidades.

Finalmente, según lo dispuesto en la ley estas personas merecen buenas condiciones laborales para poder ejercer sus conocimientos con total naturalidad y sin la necesidad de tener que hacer algún esfuerzo de más, por ello resalta que la Ley no exige a los empleadores darles los mejores ambientes de trabajo con relación a la infraestructura, pero si lo básico para que al menos su desplazamiento sea llevadero y su espacio el adecuado.

V. CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad y los especialistas, concluyeron en que los empleadores presentan cierto rechazo hacia las personas con discapacidad, ya que las consideran no aptas para desarrollarse en el ámbito laboral, porque creen que, al tener sus capacidades limitadas, no darán el mismo resultado que una persona normal, de manera que, vulneran su derecho al trabajo y por ende el poder sustentarse por sí mismos.

En nuestra sociedad el nivel de porcentaje en cuanto a las oportunidades laborales a las PCD es casi nulo, debido a que consideran que su capacidad es limitada y que no podrían realizar las mismas actividades que una persona normal, por tanto se concluye que las personas con discapacidad no tienen accesibilidad a un puesto laboral que les ayude a poder sustentarse de manera autónoma y por parte de las empresas ninguna cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades de estas personas que les pueda permitir desplazarse con total libertad y comodidad.

La cuota de empleo referida en el artículo 49 de la Ley 29973, no es acatada por las empresas, ya que según las entrevistas realizadas se pudo observar que tanto el sector público como el sector privado no cuentan ni con el 1% de personas con discapacidad contratadas, todo ello se debe a que existe una falta de fiscalización por parte del Estado en hacer una exhaustiva revisión del cumplimiento de la cuota de empleo y así exigir que se le brinde un puesto laboral a este grupo de personas.

Finalmente, en cuanto a las condiciones para que se materialicen las contrataciones laborales se pudo concluir que, a pesar que las personas con discapacidad cuentan con una Ley que sirve para protegerlas, ampararlas y brindarles una mejor calidad de vida, esta no se cumple debido a que existe desconocimiento y falta de difusión para que esta se pueda dar a conocer, es por ello que la discriminación sigue en aumento ya que no existe inclusión para estas personas en el ámbito laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las personas con discapacidad, que puedan indagar un poco más acerca de sus derechos y deberes, que la incapacidad no es un límite para la persona, que si queremos lograr un país con inclusión debemos empezar por uno mismo y enfatizar en que una persona informada y educada sabrá defender sus derechos.

Se recomienda al Estado, a que cree leyes que se ajusten a la actual problemática de estas personas, a fin de lograr un avance y mejora como país, además, que verifique si las entidades públicas o privadas tienen una infraestructura adecuada para generar contrataciones laborales a las personas con discapacidad por la cual se generaría que la tasa de desempleo de estas personas con discapacidad disminuyan en un gran porcentaje, así generando que estas personas sean un apoyo económico y autónomo en sus hogares.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo, realice inspecciones imprevistas de manera que verifiquen el cumplimiento de esta cuota de empleo de las entidades públicas y privadas, para que se pueda llegar al fondo del asunto del por qué no se genera este tipo de contratación con una persona discapacitada, y que esta fiscalización sea trimestral para que haya un mejorar capacidad de información e inclusión de estas personas, así con ello se llegue a dar la sanción correspondiente de estas entidades que evaden la obligación de la Ley 29973.

Se recomienda al Estado, a que supervise a la Sunafil para que logre verificar a las entidades públicas y privadas, así llegar al motivo por el cual no se genera este tipo de contrataciones de las personas con discapacidad, además que haya una mejora difusión de la norma para velar por su cumplimiento, pero sobre todo mejorar con la educación de los niños porque sabemos que al inculcar valores muchos más fuertes desde los inicios genera grandes seres humanos.

REFERENCIAS

- Aristizábal , K. (2019). *Inclusion Laboral y Discapacidad*. Obtenido de <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8818/57290817.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comision Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Agenda Basica de Derechos Humanos*. Mexico. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/OtrosDocumentos/Doc_2018_060.pdf
- El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*. (2020). Obtenido de POLITICA NACIONAL EN DISCAPACIDAD PARA EL DESARROLLO: <https://www.unife.edu.pe/defensoria/POLITICA%20NACIONAL%20EN%20DISCAPACIDAD%20PARA%20EL%20DESARROLLO.pdf>
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas (Bachelor's thesis)*. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias , J. (diciembre de 2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho de trabajo* . Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/>: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/173145/Lecciones%20de%20derecho%20del%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burzaco Samper, M., & Colino, A. (2017). *La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídicoeconómico de la situación en la Comunidad de Madrid*. Obtenido de CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa: <http://hdl.handle.net/10550/64148>
- Cano, L., & Lau, M. (2022). *La afectación al derecho de accesibilidad de personas con discapacidad física en el entorno urbano peruano por ineficacia de la Ley N. ° 29973*. Obtenido de Repositorio digital insitucional universidad cesar vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97405>
- Carpio, E. (2002). *La interpretacion de los derechos fundamentales*. Obtenido de Derecho PUCP Revista de la Facultad de Derecho : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084770>
- Cesti , M., & Tejada , C. (2021). *La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29390>

- Chacón, Y. (2019). *Inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad física a partir del estudio de caso, en la Secretaria de Familia de la Gobernación del Quindío*. Obtenido de Universidad Externa de Colombia facultad de ciencias sociales y humanas maestría en gestión social y empresarial:
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3b2b5ea0-218e-414e-a97b-9de0932f4477/content>
- Chura, R. (2017). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo*. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15126>
- Convenio de los derechos de la persona con discapacidad . (2012).
- Cortez, J. (2017). *La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano*. Obtenido de InnovaG:
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/131507>
- Cotrado, E. (2020). *Más allá del principio de dignidad de la persona*. Obtenido de Revista de Derecho de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno:
<http://revistas.unap.edu.pe/rd/index.php/rd/article/view/59>
- De la Espriella, R., & Gomez, C. (2020). *Teoría Fundamentada*. Obtenido de Revista colombiana de Psiquiatría :
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745018300891?via%3Dihub>
- Del Aguila, D. (2018). *“Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35126/delaguila_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, P., & Fazzari, M. (2021). *Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las personas con discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22232/D%c3%adaz%20Vill%c3%b3n_Fazzari%2c%20Marie_An%c3%a1lisis_implementaci%c3%b3n_Programa1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz. (2018). *Investigación cualitativa y análisis de contenido temático*. Obtenido de Orientación intelectual de revista Universum:
<https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/60813>
- Escudero, D. (2017). *Metodología del trabajo científico. Proceso de investigación y uso de spss*. Obtenido de Editorial Universidad Adventista de Plata:
<https://search.ebscohost.com/login.aspx>
- Espinosa, M., & Gallegos, D. (2018). *Inserción Laboral de Las Personas Con Discapacidad en Ecuador*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/463734961/2>
- Espinoza, E. (2020). *La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico*. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103&lng=es&tlng=es

- Esteban, N. T. (2018). *Tipos de investigacion*. Obtenido de Repositorio Academico USDG: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Fachetti, G., Villa, C., & Amaral, D. (2018). *La accesibilidad como un nuevo derecho de la personalidad en Brasil: el Estatuto de la persona con discapacidad (ley13.146/2015) y el daño moral que surge de la inaccesibilidad*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/19949>
- Falcon, R. (2018). *Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima Metropolitana-2018*. Obtenido de Repositorio Institucional Digital Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39121/Falcon_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez, J. (2017). *Insercion laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual limite*. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-y-capacidad-intelectual-limite/9788491523727/>
- Gil, Y. (2021). *Determinantes de la participacion laboral de las mujeres del departamento La Libertad-2019*. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17782/gilchavez_yhilda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gomez, C., & De la Espriella. (2020). Teoría fundamentada. *rev colomb psiquiat*. 2020;49(2):127–133, pág. 7.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro Molina, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Obtenido de recimundo: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernandez, Fernandez, & Babtista. (2010). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de https://www.academia.edu/36750638/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_Hernandez_Fernandez_y_Babtista_5ta_Edicion
- Hernandez, S., & Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática* . (2020). Obtenido de https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf
- Lara, P. (2020). *Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro*. Obtenido de Repositorio Insitucional Digital . Universidad Cesar Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67533>
- Ley General de la persona con discapacidad* . (2012). Obtenido de https://ffh.unsa.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/Ley29973_2020_VFdigital-LEY-GENERAL-DE-LA-PERSONA-CON-DISCAPACIDAD.pdf

- Madariaga, A., Tonini, H., & Marques, M. (2018). *Ocio para personas con discapacidad: la perspectiva legal de Brasil y España*. Obtenido de Revisra interdisciplinaria de Direitos Humanos : <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/577/246>
- Mina, M., & Barzola, D. (2018). *Insercion Laboral de Las Personas Con Discapacidad en Ecuador*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/575588200/Mina-M-E-Barzola-D-G-2018-Insercion-Laboral-de-Las-Personas-Con-Discapacidad-en-Ecuador-espacios>
- Mirengi, J. (2018). *Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo – 2017*. Obtenido de Tesis de pregrado, Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo- Peru: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1498>
- Nájera, C., & Paredes, B. (2017). *Identidad e identificación: investigación de campo como herramienta de aprendizaje en el diseño de marcas*. Obtenido de Innova Research Journal: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/465>
- Neves, J. (2018). *Introduccion al Derecho del Trabajo*. Editorial de la Pucp.
- Otero, A. (2018). *Enfoques de Investigacion* . Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Paz, E., & Silva, I. (2021). *Insercion laboral de personas en situacion de discapacidad en America Latina*. Obtenido de <https://doaj.org/article/fcbf9a0a8b9642cfaf29b996337193ef>
- Peña, K. (2021). *La insercion laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento*. Obtenido de Tesis para licenciatura, universidad de Lima. Repositorio Institucional: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, J. (2021). *Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Peru, 2021*. Obtenido de Tesis para maestria, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83250/Peralta_NJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pueblo, D. d. (2012). *Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad* . Obtenido de https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2017/files/convenci%C3%B3n_pcd_onu-malena_pineda.pdf
- Pumachapi, A., & Sulluchuco, L. (2022). *Los efectos de la Ley General de las personas con discapacidad en la insercion laboral* . Obtenido de Tesis de pregrado, universidad cesar vallejo. Repositorio de la universidad cesar vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88500>
- Puntriano, C., Valderrama, L., & Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo. Regimen juridico en el Peru* . Gaceta juridica.

- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Obtenido de Los alcances de una investigación vol.9 Núm. 3 :
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336/621.%20pg.%20>
- Reyes, R., & Torres, R. (2019). *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada del Norte :
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23895>
- Ruiz, L. (2018). *Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N°29973 en relacion a su inclusion Laboral*. Obtenido de Tesis para titulo de abogado Universidad Señor de Sipan :
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6086/Ruiz%20Farro%203%b1an%20Lucila%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, J., Román, R., Torres, A., & Loarte, M. (2019). *Insercion laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turisticas de la ciudad de Loja*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-201.pdf>
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico*. Gaceta jurídica, 2015.
- UNFPA. (25 de setiembre de 2018). Obtenido de organismo de las Naciones Unidas que trabaja por los derechos y la libertad de decisión de todas las personas, sobre todo de la relacionada con sus derechos sexuales y reproductivos.:
<https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-per%C3%BA>
- Vasquez, W. (2021). *Factores que determinan el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018*. Obtenido de Repositorio Digital Institucional. Universidad Cesar Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47852>
- Vega, M. (2021). *Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973*. Obtenido de Repositorio Digital Institucional. Universidad Cesar Vallejo :
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zapata, S. (2019). *Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia*. Obtenido de Tesis para titulo de abogado, Universidad de Medellin:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPerez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zondek, A. (2016). *Manual para la inclusion laboral efectiva de personas con discapacidad de la deficiencia a la competencia*. studylib.e.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización

| AMBITO TEMATICO | PROBLEMA DE INVESTIGACION | PREGUNTA DE INVESTIGACION | OBJETIVO GENERAL | OBJETIVO ESPECIFICO | CATEGORIAS | SUBCATEGORIAS |
|--|--|--|--|---|-------------------------------|------------------------------------|
| La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo | La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo | ¿Existe vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo? | Analizar si existe vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo | (i) Evaluar la accesibilidad de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo. | Contrataciones Laborales | La accesibilidad |
| | | | | (ii) Examinar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo. | Las personas con Discapacidad | Cumplimiento de la Cuota de Empleo |
| | | | | (iii) Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo. | | Condiciones Adecuadas del Trabajo |

Anexo N° 02: Cuestionario de entrevista

TÍTULO: “La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo”

| Datos generales del entrevistado (a) | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre y apellidos: | |
| Institución en la que labora: | |
| Edad: | |
| Cargo: | |
| Especialidad: | |
| Reunión | |
| Link: | |
| Fecha y hora: | |

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo. | |
|---|--------------------|
| PREGUNTAS: | RESPUESTAS: |
| 1. ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿Por qué? | |
| 1. ¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones | |

| | |
|--|---------------------------|
| <p>netamente sociales? ¿Cómo cuáles?</p> | |
| <p>2. ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para que usted pueda desempeñar sus labores en consonancia con sus capacidades? ¿Por qué?</p> | |
| <p>3. ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral?</p> | |
| <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Examinar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.</p> | |
| <p>PREGUNTAS:</p> | <p>RESPUESTAS:</p> |
| <p>4. ¿Considera Ud. que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad en el ámbito laboral del sector público y privado? ¿por qué?</p> | |
| <p>5. ¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?</p> | |

| | |
|---|--------------------|
| 6. ¿Cree Ud. qué se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique. | |
| 7. ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo? | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo. | |
| PREGUNTAS: | RESPUESTAS: |
| 8. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué? | |
| 9. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué? | |
| 10.¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique | |
| 11..¿Que propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad? | |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 03. Validación de instrumento

CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Trujillo, 25 de junio del 2022

Mg.Niño Calderon Brianda Del Rocio

Dr.Salinas Ruiz Henry Eduardo

Dra.Guanilo Delgado, Madelane

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar la vulneración de las personas discapacitadas en Trujillo frente a las contrataciones laborales, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguras de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedoras de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente



Avila Quiroz Azucena Luz de Jesús



Grados Mecola Claudia Pamela

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO |
|----------|--|
| 1 | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado |
| 2 | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3 | Descriptor adecuado |

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | |
| Grado Académico | |
| Mención | |
| Firma | |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1. ¿ Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿ Por qué? | | | | |
| 2. ¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? | | | | |
| 3. ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué? | | | | |
| 4. ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique | | | | |

Tabla 1

Anexo N° 04: Entrevista

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI O CONADIS:

FECHA:

HORA:

LUGAR:

EDAD:

INSTITUCION EN LA QUE LABORA:

ENTREVISTADORES:

AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo”

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA | | | | |
|---|-----------------------|--------------------|--------------|--------------------|
| CATEGORÍA | SUB CATEGORIAS | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |

| | | | | |
|--------------------------|------------------|---|---|--------------------|
| Contrataciones laborales | La Accesibilidad | Principio de igualdad Exclusión laboral Ambientación de entidades públicas y privadas | 1. ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿Por qué? 2. ¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? 3. ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para que usted pueda desempeñar sus labores en consonancia con sus capacidades? ¿Por qué? 4. ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique | Guía de entrevista |
|--------------------------|------------------|---|---|--------------------|

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo en Trujillo.

Anexo N° 05: Entrevista

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo”

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo en Trujillo.

1. ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿Por qué?

2 ¿Considera Ud. que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles?

3 ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué?

4 ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

Anexo N° 06. Validación de instrumento

CARTA DE INVITACIÓN N° 02

Trujillo, 25 de junio del 2022

Mg.Niño Calderon Brianda Del Rocío.

Dr.Salinas Ruiz Henry Eduardo

Dra.Guanilo Delgado, Madelane

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar la vulneración de las personas discapacitadas en Trujillo frente a las contrataciones laborales, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguras de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedoras de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente



Avila Quiroz Azucena Luz de Jesús



Grados Mecola Claudia Pamela

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO |
|-------|---|
| 1 | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado |
| 2 | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3 | Descriptor adecuado |

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | |
| Grado Académico | |
| Mención | |
| Firma | |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 5. ¿Considera Usted que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué? | | | | |
| 6. ¿Usted cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué? | | | | |
| 7. ¿Cree usted que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique. | | | | |
| 8. ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo? | | | | |
| 9. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué? | | | | |
| 10. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué? | | | | |
| 11. ¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 12. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad? | | | | |
|---|--|--|--|--|

Anexo N° 07: Entrevista

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

NOMBRE Y APELLIDOS:

FECHA:

HORA:

LUGAR:

EDAD:

INSTITUCION EN LA QUE LABORA:

CARGO:

ESPECIALIDAD:

ENTREVISTADORES:

AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo”

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA | | | | |
|---|------------------------------------|--|---|--------------------|
| CATEGORÍA | SUB CATEGORIA | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |
| Las personas con discapacidad | Cumplimiento de la Cuota de Empleo | <p>Artículo 49 de la Ley 29973.</p> <p>Incremento de sanciones</p> <p>Cumplimiento de la cuota de empleo</p> | <p>5 . ¿Considera Ud. que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?</p> <p>6 . ¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?</p> <p>7. ¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique.</p> <p>8. ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?</p> | Guía de entrevista |

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------|--|--------------------|
| CATEGORÍA | SUB CATEGORIA | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |
| Las personas con Discapacidad | Condiciones Adecuadas del Trabajo | Condiciones adecuadas | <p>9. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?</p> <p>10. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?</p> <p>11. ¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique</p> <p>12. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?</p> | Guía de entrevista |

Anexo N° 08: Entrevista

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo”

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

- 5 Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?

- 6 ¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?

- 7 ¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique

- 8 ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

9 ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?

10 ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?


11 Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique

12 ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigaci

ANEXO 9.VALIDACION DE INSTRUMENTO N °1- EXPERTO N°1

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | NIÑO CALDERON BRIANDA DEL ROCIO |
| Grado Académico | MAGISTER |
| Mención | GESTION PUBLICA |
| Firma |  <p>Mg. Brianda Niño Calderón ABOGADA REG. CALL 8266</p> |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1. ¿ Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿ Por qué? | | | X | |
| 2.¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? | | | X | |
| 3.¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué? | | | X | |
| 4.¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique | | | X | |


ANEXO 9.VALIDACION DE INSTRUMENTO N°2 –EXPERTO N°1

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | NIÑO CALDERON BRIANDA DEL ROCIO |
| Grado Académico | MAGISTER |
| Mención | GESTION PUBLICA |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 5.¿Considera Usted que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué? | | | X | |
| 6.¿Usted cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué? | | | X | |
| 7.¿Cree usted que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique. | | | X | |
| 8¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo? | | | X | |


| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| 9. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué? | | | X | |
| 10. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué? | | | X | |
| 11. ¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique | | | X | |
| 12. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad? | | | x | |

ANEXO 9.VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS N°1-EXPERTO N ° 2

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | Salinas Ruiz Henry Eduardo |
| Grado Académico | DOCTOR |
| Mención | Gestión Pública y Gobernabilidad |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1. | 2 | 3 | |
| 1. ¿ Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado?¿ Por qué? | | | X | |
| 2. ¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? | | | X | |
| 3. ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué? | | | X | |
| 4. ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique | | | X | |

ANEXO 9.VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS N°2-EXPERTO N° 2


| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | Salinas Ruiz Henry Eduardo |
| Grado Académico | DOCTOR |
| Mención | Gestión Público y Gobernabilidad |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 5 ¿Considera Usted que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué? | | | X | |
| 6 ¿Usted cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué? | | | X | |
| 7 ¿Cree usted que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique. | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| 8 ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo? | | | X | |
| 9 . ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué? | | | X | |
| 10 ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué? | | | X | |
| 11. ¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique | | | X | |
| 12. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad? | | | X | |


}

ANEXO 9.VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS N°1-EXPERTO N°3

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | GUANILO DELGADO, MADELANE |
| Grado Académico | DOCTORA |
| Mención | EN DERECHO |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1. ¿ Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿ Por qué? | | | X | |
| 2 ¿Considera Ud., que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? | | | X | |
| 3 ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué? | | | X | |
| 4 ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique | | | X | |

ANEXO 9.VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS N°2-EXPERTO N° 3

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | GUANILO DELGADO, MADELANE |
| Grado Académico | DOCTORA |
| Mención | EN DERECHO |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|--|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 5 ¿Considera Usted que la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué? | | | X | |
| 6 ¿Usted cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué? | | | X | |
| 7 ¿Cree usted que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique. | | | X | |
| 8 ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo? | | | X | |

| | | | | |
|---|--|--|----------|--|
| <p>9 Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?</p> | | | <p>X</p> | |
| <p>10 ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?</p> | | | <p>X</p> | |
| <p>11 ¿Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique</p> | | | <p>X</p> | |
| <p>12 ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?</p> | | | <p>X</p> | |

Anexo 09: Guía de análisis de documentos

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo

| Numero | Empresa | Sector público/ Sector Privado | Número de trabajadores en total | N° De Empleados Con Discapacidad | Cumple Con La Cuota De Empleo | Conclusión |
|---------------|----------------|---|---|--|---|-------------------|
| 01 | | | | | | |
| 02 | | | | | | |
| 03 | | | | | | |
| 04 | | | | | | |

Anexo 10: Entrevistas realizadas a las personas con discapacidad

ENTREVISTA

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

NOMBRE Y APELLIDOS: *Ketty Medely Hoyos Muñoz*

DNI O CONADIS: *48203934*

FECHA: *25-10-22*

HORA: *10:00 am*

LUGAR: *Natasha Corte Superior de Justicia*

EDAD: *41 años*

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: *leva SAL*

ENTREVISTADORES:

AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo en Trujillo.

1. ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado?
¿Por qué?

No, porque dichas propuestas en su mayoría
no incluyen a las personas que sufrimos discapacidad.

2. ¿Considera Ud. que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? .

Si, por que algunas personas no cuentan con una educación
adecuada para que puedan superar la discapacidad y
por que existen que son incapaces.

3 ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué?

No, por que algunas veces eh tenido emergencias sanitarias por lo cual el baño no es el adecuado, ya que sabemos que existen diversos tipo de discapacidad.

4 ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique

No por: mis compañeros, pero si por la infraestructura y la no preocupación de implementar un ambiente adecuado, me hacen sentir que generan una discriminación explícita.

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación

ENTREVISTA

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

NOMBRE Y APELLIDOS: *Alfredo Rosal Torres Alva*

DNI O CONADIS: *74830-2012*

FECHA: *25-10-22*

HORA: *3:00 pm*

LUGAR: *Calle Espino #45 - Trujillo*

EDAD: *52 años*

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: *No. labora*

ENTREVISTADORES:

AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo en Trujillo.

1. ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado?
¿Por qué?

No, por que hoy ambientes que no cuentan con la implementación adecuada por ser los poderes de donde administran.

2. ¿Considera Ud. que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles?

Si se ejemplifica al contratarlos por el trabajo, a una persona con discapacidad se vuelve una persona dependiente, a pesar de ser personas que cuentan durante todo su discapacidad algunos no permiten implementar la igualdad.

3. ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué?

No, por que las entidades públicas se sabe que que hacen una función en su infraestructura. Sin muchas evaluaciones por lo cual creo que no le está dando importancia.

4. ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique

Si, por algunas personas por no tener la licencia por no discapacitados

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.


República del Perú
 Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

14830-2012



Apellidos:
TORRES OLAYA

Nombres:
ALBERTO RAFAEL

DNI: 43981054

Discapacidad (CIDDM-OMS):
Conducta, Comunicación, Cuidado personal,
Locomoción, Disposición corporal, Destreza

Diagnóstico (CIE 10):
F79

DUPLICADO

CARNÉ DE REGISTRO DEL CONADIS

CONADIS

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

RESOLUCIÓN: 14830-2012

El titular de este carné se encuentra autorizado a usar gratuitamente el transporte público (Ley 30412)

| |
|--------------|
| Descripción: |
| Emisión: |
| Valididad: |





JULIO LAU BARTRA
Director I de la Sub Dirección de Registro

El presente carné, es personal e intransferible.

Calle Arzobispo Nº 375 Santa Beatriz - Lima 1

ENTREVISTA

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

NOMBRE Y APELLIDOS: Julia Nelly Torres Olaya

DNI O CONADIS: RD90863

FECHA: 25 - 10 - 22

HORA: 3:30pm

LUGAR: Calle España #45 - Los Rayiles

EDAD: 69 años

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: No Labora

ENTREVISTADORES:

AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo en Trujillo.

1. **¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado? ¿Por qué?**

No, porque en cierta parte hay un reproche hacia las personas con discapacidad, porque hay personas que al momento de generar una convocatoria y nos creen no aptas para ese puesto de trabajo, aunque muchas veces es de oficina, aquí solo te llaman personas con discapacidad, pero no ven que existen diferentes tipos.

2. **¿Considera Ud. que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles?**

Si, porque en cierta parte consideran que una persona con discapacidad no puede desarrollarse y hacer competencia de manera intelectual. Frente a otras, como existe son diferentes tipos de discapacidad.

3. ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué?

En ciertas empresas, por ejemplo, en las municipalidades es
muy difícil ver rampas donde personas con algún tipo de
discapacidad se pueda desplazar.

4. ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique

Si, por ejemplo, nosotros tenemos un carnet el cual nos brindan
el CONADIS y muchas veces no le han dado prioridad como
se sabe que la ley nos protege y nos genera tener una
accesibilidad mucho más rápida.

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

República del Perú
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

RUI: RD90863



Apellidos:
TORRES OLAYA

Nombres:
JULIA NELLY

DNI: **18831706**

Discapacidad (CIDDM-OMS):
Cuidado personal, Locomoción, Disposición corporal,
Destreza, Situación

MODIFICACIÓN SEVERA
Diagnóstico (CIE 10): R26.8

CARNÉ DE REGISTRO DEL CONADIS

CONADIS
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

RUI: RD90863

El titular de este carné se encuentra autorizado a usar gratuitamente el transporte público (Ley 30412)

455128

| | |
|--------------|------------|
| Inscripción: | 06/08/2021 |
| Emisión: | 09/08/2021 |
| Caducidad: | 09/08/2031 |



JULIO LAU BARTRA
Director de la Sub Dirección de Registro

El presente carné, es personal e intransferible.
Informes Av. Arequipa N° 375 Santa Beatriz - Lima 1

ENTREVISTA

TITULO: La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

NOMBRE Y APELLIDOS: Edmundo Saul Cesias Pico

DNI O CONADIS: 18103065.

FECHA: 25 - 10 - 2022

HORA: 5:00 pm

LUGAR: Los Sauces Mz B. 20

EDAD: 53 años

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: Municipalidad de Victor Larco Herrera

ENTREVISTADORES:

AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Evaluar la accesibilidad de las personas discapacitadas a los puestos de trabajo en Trujillo.

1. ¿Ud. cree que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad están en igualdad de condiciones frente al Estado?
¿Por qué?

No, porque se sabe que al generar contrataciones hacia una persona con discapacidad le corresponde hacer el pago de mucho más beneficios y cosas con la responsabilidad como empresa de haber generado este tipo laboral.

2. ¿Considera Ud. que la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad es por razones netamente sociales? ¿Cómo cuáles? .

Muchas veces se presentan situaciones en las que nos generalizan y como que no tenemos el mismo o hasta mayor coeficiente que personas que pueden desarrollarse normalmente, por lo que

Esto, genera exclusión laboral.

- 3 ¿Cree Ud. que las entidades privadas y públicas están ambientadas correctamente para el desarrollo de sus capacidades? ¿Por qué?

No, por la impresión que se sabe que ocurre con, porque al generar un ambiente con una persona discapacitada, se tendrá que modificar el ambiente para poder facilitarle el trabajo lo cual por mi parte no es apoyo por parte del estado porque se sabe que basta para pedir un hogar bond. se tiene que presentar un pedido o imaginemos pedir una modificación en su infraestructura

- 4 ¿Alguna vez se ha visto discriminado en su centro laboral? Explique

Si, cuando pedí a un punto de trabajo en un asesorador me dijeron que no podían darnos el trabajo por la situación en la que estaba (sus lesiones) cuando sabemos que nosotros también buscamos trabajo para poder ser autónomos, porque sufrimos algún tipo de discapacidad, pero tenemos derecho a alimentarnos porque si no moriríamos de hambre

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación

Anexo 11: La Data obtenida por las empresas



"Declaración de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Plan de Fortalecimiento de la Secretaría 'Niños'
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Trujillo, 06 de Octubre del 2022



Control de Emisión
del Módulo de Firma
Electrónica
Autoridad Certificadora
CERES
Calle San Martín 1000
Lima, Perú

PROVEIDO N° 000206-2022-RESINF-PUB-PJ

Referencia : EXPEDIENTE 000602-2022-MPU-CS
OFICIO 000501-2022-RHE-IAE-GAD-CS.IIL (6OCT2022)

DADO CUENTA con la solicitud de acceso a la información pública presentada por doña **Claudia Pamela Grados Macota**; y habiendo esta oficina en su oportunidad derivado a la funcionaria poseedora de la información, se observa que mediante Oficio N° 561-2022-RHE-IAE-GAD-CS.IIL PI, de fecha 06 de octubre de 2022, a Coordinadora de Recursos Humanos, Abog. Miley Ylasey Yupanqui Escudal, quien luego de verificar las excepciones establecidas en la Ley, cumplió con informar que el total de trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia de La Libertad es un total de 1,046 trabajadores; así también, sumado con informar que el número de trabajadores con discapacidad es de 31. En tal sentido, y dentro del plazo de ley, corresponde a esta Oficina dar respuesta al administrado conforme a lo proporcionado por el área competente por lo **SE DISPONE:**


1. REMITIR a la administrada **Claudia Pamela Grados Macota**, la solicitud al correo electrónico claudiasandlegm@gmail.com
2. COMUNICAR Y ARCHIVAR.

Documento firmado digitalmente

RENE ROSMERI RODRIGUEZ ROLDAN
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA

RRR



| | |
|--|--|
|  <p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA</p> | <p>GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA - TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA</p> |
|--|--|

Victor Larco Herrera, 30 de Setiembre del 2022

CARTA N.º 348- 2022-RTAIP/MDVLH

Señor (a): Grados Mecola Claudia Pamela

Dirección: Urb. Los Sauces Mz. C lote 30 Urb. Los Sauces

Presente. -

REF.: Exp. 14549-2022

Me dirijo a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle en mi calidad de Responsable de Transparencia y Acceso a la Información de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, procedí a dar trámite derivando la solicitud a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, quien mediante Informe N° 1192-2022-MDVLH/GAF-SGRRHH, remite la información solicitada.

Así mismo, hacer de su conocimiento que conforme a lo solicitado se remitirá a su correo cgradosm@ucvvirtual.edu.pe.

Atentamente.



ABOG. Fernando Davelois Atac
Responsable de Transparencia y
Acceso a la Información.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL VICTOR LARCO HERRERA
Sub Gerencia Recursos Humanos

INFORME N° 1192-2022-MDVLH/GAF-SGRRHH

A : Abog. FERNANDO DAVELOIS ATAC
Responsable de Transparencia y Acceso a la Información Pública

DE : CPC. VICTOR CLAR ALVA KUSAKABE
Sub Gerente (e) de Recursos Humanos

ASUNTO : REMITE INFORMACIÓN SOLICITADA POR CLAUDIA PAMELA GRADOS MECOLA
Exp. N° 14549-2022

REFERENCIA : Informe N° 358-2022-RTAIP/MDVLH

FECHA : Víctor Larco, 28 de setiembre de 2022

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, en atención al informe de la referencia a través del cual la Srta. CLAUDIA PAMELA GRADOS MECOLA con Exp. 14549 – 2022, solicita información de los trabajadores en total de la entidad y el número de empleados con discapacidad.

Al respecto, estoy remitiendo lo solicitado por la Srta. Srta. CLAUDIA PAMELA GRADOS MECOLA en un (01) folio.

Es todo cuanto informo para su conocimiento y fines.

Atentamente,


CPC. VICTOR CLAR ALVA KUSAKABE
Sub Gerente (e) de Recursos Humanos


Sub Gerencia Recursos Humanos
Municipalidad Distrital Victor Larco Herrera
Calle 11 27 04

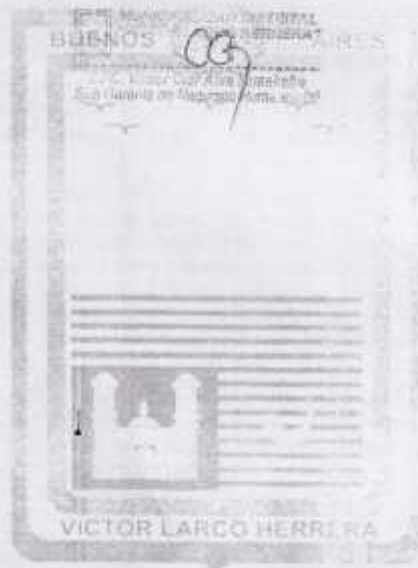


Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

- Número de Trabajadores de la Entidad: 489 trabajadores.

Dentro de los cuatrocientos ochenta y nueve (489) trabajadores, hay nueve (09) trabajadores con discapacidad.



EMPRESA DE SERVICIOS DE INTERMEDIACION LABORAL

Servicios Complementarios Temporales ó Especializados
Mantenimiento - Limpieza Industrial / de altura - Desinfecciones
Fumigaciones - Jardinería - Logística - Consultoría Técnica y Ambiental



Viernes 30 de setiembre del 2022.

CARTA DE RESPUESTA A LA SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

SRA

GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

DIRECCION

URB, LOS SAUCES MZ C LOT 30

PRESENTE

Me dirijo a Usted, para expresarle mi cordial saludo a la vez comunicarle en mi calidad de representante de transparencia y acceso a la información pública de la Empresa LIVA SRL.

Asimismo, doy como respuesta que la totalidad de los trabajadores de la Libertad, la ciudad de Trujillo es de (65) trabajadores, hay (01) trabajador con discapacidad.


Virgilio Vassallo Fernández
GERENTE

Atentamente



Los Horcones Mz "O"
Lote 3, Urb. La Capullana
Surco- Lima



Jr. Los Pinos 300 Urb.
Santa Victoria
Chiclayo- Lambayeque



Mz. 4, Lt 11 III Etapa
Urb. Piura- Piura



273-4149
981487773



administración@livasrl.pe
livasrl@gmail.com



Hidrandina

Trujillo, 19 de octubre de 2022.

GA/GP -030- 2022

Señorita

Claudia Pamela Grados Mecola

Mz. C Lote 30 Los Sauces – Victor Larco

Correo electrónico: claudiapameiagm@gmail.com

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted con la finalidad de atender su requerimiento, informándole que Hidrandina S.A. como Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad, cuenta con un total de 351 colaboradores en Trujillo de los cuales, nuestro CAP aprobado para Trujillo asciende a 187 plazas a nivel de dicha Sede, y el resto es como consecuencia de incorporaciones por mandatos judiciales derivados de demandas laborales; no se cuenta con personal en condición de discapacitado.

Sin otro particular,

MORALES
RODRIGUEZ
Cecilia Dal
Carrera Principal
FAU 011231104
011

Cecilia Morales Rodríguez
Jefe de Gestión de Personas

011
011
011

011
011
011

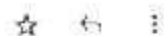
RESPUESTA Y ATENCION AL SAIP 11537

Recibidos x



Hector Pacheco Huancas <hpacheco@sedalib.com.pe>

mar, 11 oct. 0:25



para cgrados, mí

Sra. CLAUDIA GRADOS MECOLA,

Lo presento para adjuntarle la información a lo solicitado, indicando que la cantidad de trabajadores en Trujillo Trujillo al mes de agosto son de (505), asimismo se informa que el número de trabajadores con discapacidad en [SEDALIB SA](#), es de 09 (Nueve) colaboradrces.

En consecuencia, en mérito a lo establecido en el inc.) b) del Art. 11 de la LEY 27808, se da por ATENDIDA la información solicitada.

Abog. Héctor Pacheco Huancas
Funcionario Responsable de Transparencia y
Acceso a la Información Pública

Anexo 12: Entrevistas realizadas a los Especialistas

ENTREVISTA

TITULO:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: G. G. Kelly Muñoz Campos

FECHA: 23 - Set - 2022 HORA: 10:28 am

LUGAR: Trujillo

EDAD: 32 años

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: "Corte Superior de Justicia de la Libertad"

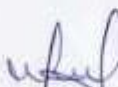
CARGO: Asist. Secretar

ESPECIALIDAD: Laboral.

ENTREVISTADORES:

-AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

-GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA


46477393

GRACE KELLY MUÑOZ CAMPOS
ASISTENTE AJUDICE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
CORTI SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?

No, por cuanto las oportunidades en el sector de educación tampoco se encuentran reguladas y preparadas de tal forma que les permita adquirir una educada educación a fin de obtener un justo de trabajo

2. ¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?

No, porque las personas con discapacidad también son capaces de desarrollarse profesionalmente y brindar sus conocimientos en el desarrollo laboral.

3. ¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique

Ello depende de que las personas con discapacidad
y no recibir una educación accesible no se encuentren
preparados laboralmente y en consecuencia no postulan
a labores al sector público o privado.

4. ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?

Hay personas con discapacidad pero desconozco
si se cumple con la cuota de empleo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

5. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973?

¿Por qué?

La interpretación de la norma siempre va a depender de cada ente que pretenda ejecutarla.

6. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?

En parte, mas no brindas soluciones u ofrecen oportunidades reales acorde a la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad.

7. Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacios legales? Explique

La realidad socio económica política es un constante cambio, toda ley debe estar sometida a mejoras a fin de ajustarse a la realidad.

8. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?

Español por los mejores en los accesos en su educación solo cuando la realidad de nuestra educación se ajuste a sus necesidades, ellos podrán obtener mejores oportunidades

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

ENTREVISTA

TITULO:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: Nicole Alexandie Agreda Sales

FECHA: 23.09.22

HORA: 08:30 am

LUGAR: Corte Superior de Justicia de La Libertad - Sede Natoha

EDAD: 24 años

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: C33LL - Sede Natoha

CARGO: Asistente Judicial

ESPECIALIDAD: Área Laboral

ENTREVISTADORES:

-AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

-GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?

No, existen muchas empresas que no cumplen con la cuota de empleo.

2. ¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?

No, porque dicha ley busca proteger un bien jurídico más grande: la dignidad de la persona y el Derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad.

- ✓
3. ¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique

No, lo que se debe hacer es difundir más la ley y su aplicación, que es desconocido por muchos empleadores.

4. ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?

Si tengo conocimiento y he observado trabajadores con alguna discapacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

5. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973?
¿Por qué?

Si, considero que la ley es muy clara solo
que muchas veces se desconoce su contenido.

6. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?

Si se aplican de manera correcta, si se
protege a dichas personas.

7. Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique

Si por ejemplo la forma en el que SINAPEDIS
va a fiscalizar al cumplimiento de dichas normas.

8. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?

Que se realice una mejor fiscalización
respecto al cumplimiento de dicha norma.

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.


Nicole A. Agreda Soles
ASISTENTE JUDICIAL
Módulo Corporativo Laboral - ALPT
- Corte Superior de Justicia de La Libertad

ENTREVISTA

TITULO:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: Gloria Maria Steffany Toribio Sánchez

FECHA: 23.09.22

HORA: 8:49 am.

LUGAR: Trujillo - Módulo Laboral (Corte Superior de Justicia La Libertad)

EDAD: 32

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: Corte Superior de Justicia de La Libertad

CARGO: Asiste Judicial

ESPECIALIDAD: Laboral

ENTREVISTADORES:

-AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

-GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA


STEFFANY TORIBIO SANCHEZ
Asistente Judicial
Módulo Cooperativo MJT - Graf.
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo"

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?

Considero que si bien la cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva, el cual tiene por finalidad reducir los brechos laborales que enfrentan los pcd. en el acceso al empleo. Esto no es cumplido a cabalidad en el sector privado, dado a estereotipos que muchos de empleadores se formulan, ignorando las habilidades y los beneficios que puede resultar en el entorno laboral. Históricamente distinta es la que ocurre en el sector público, lo que si se cumple a cabalidad.

2. ¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?

No, muy por el contrario considero que reduce los brechos de desigualdad y discriminación. Elimina los estereotipos de una persona con discapacidad es poco capaz de afrontar en un clima laboral.

3. ¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique

Si bien las sanciones son un medio legal de incitar al empleador al cumplimiento de la cuota de empleo según mi criterio más importante es aumentar una cultura inclusiva, la misma que debe nacer de los hogares

4. ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?

Existen trabajadores con discapacidades, pero para asegurar que exista un cumplimiento de la cuota de empleo, no.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

5. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973?
¿Por qué?

Considero que si bien el sector público, porque por lo
menos podemos ver el cumplimiento, incluso existe
la que ocurre en el sector privado, siendo que para
mí no se trata de que no exista una correcta
interpretación, sino más bien se trata de una falta
de cultura inclusiva e igualitaria.

6. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protegen a las personas con discapacidad? ¿por qué?

En parte, si bien su objetivo es establecer el marco legal de
protección tanto en salud, educación, trabajo y accesibilidad,
para que las personas logren un óptimo desarrollo social,
económico y cultural. Al mismo por lo expresado líneas
arriba es letra muerta cuando vemos que aun nos
falta mucho como sociedad para poder reducir la
brecha de desigualdad.

7. Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique

Según mi opinión lo que se debería hacer es impulsar
la Ley 29973 en escuelas y universidades a fin de que
dicha ley, no sea letra muerta. Así mismo se debería
cumplir el porcentaje de la cuota de empleo.

8. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?

Mayor difusión de la Ley 29973 y mayor
exigencia en el cumplimiento de la
cuota laboral en el sector privado,

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: BLANCA JACKELINE GUTIERREZ VILLAVICENCIO

FECHA: 10/10/2022 HORA: 10:30 AM

LUGAR: TRUJILLO

EDAD: 31

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CARGO: ABOGADA EN SECRETARÍA TÉCNICA DE PAD

ESPECIALIDAD: LABORAL

ENTREVISTADORES:

-AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

-GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Blanca Gutiérrez V.
ABOGADA
CALL. N° 9047

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo*

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. **Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?**

Considero que no, quizá en el sector público es más factible que existan laborando personas con discapacidad, sin embargo; en el sector privado se observa cierta limitación en el caso de acceder a puestos de trabajo por parte de este grupo de personas.

2. **¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?**

Considero que sí, dado que el estado debería imponer sus condiciones en sus propias entidades, más no intentar imponerse sobre empresas privadas, ello no quita que creo correcto el hecho de incluir dentro de sus filas a personas que sufran algún tipo de discapacidad ya que merecen las mismas oportunidades laborales.

3. **¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique**

No, debido a que siendo autoritarios solo demandaría generar mas conflicto en este tema, es por ello que considero que se debería invocar al correcto manejo de la Ley mediante un exhaustivo estudio y dar a conocer tanto los deberes de los empleadores como los derechos de los empleados.

4. **¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?**

Contamos con personal con diferentes tipos de discapacidad, pero no se cumple con dicha cuota.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. **¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?**

Sí, la interpretación de la ley es correcta; no obstante, el problema radicaría en el desconocimiento de la misma por parte de la sociedad.

2. **¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?**

Considero que no, dado que, aunque la Ley es clara y manifiesta las condiciones en pro de dichas personas, no siempre se cumplen debido a diversos factores.

3. **Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique**

Considero que se debería hacer alguna modificación en el aspecto de las sanciones, y que no se debería condicionar a las empresas en el tema del número de empleados con el que debería trabajar.

4. **¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?**

Una de las propuestas sería que se creen grupos fiscalizadores que puedan llevar un control de las personas desempleadas y así poder buscarles un empleo digno y disminuir el porcentaje de exclusión hacia este grupo vulnerable.

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

ENTREVISTA

TITULO:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: Jhonatan García Morales

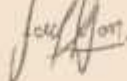
FECHA: 10 Octubre **HORA:** 10:30 a.m

LUGAR: Trujillo

EDAD: 38

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: Municipalidad Distrital de la Esperanza

CARGO: Abogado

ESPECIALIDAD: Laboral 

ENTREVISTADORES:

- AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS
- GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo*

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

- 1 **Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?**

Si bien el artículo 49 de la mencionada Ley nos refiere que se debe cumplir una cuota de empleo tanto en el sector público como privado, asimismo se puede observar que no se cumplen a carta cabal y que aún sigue existiendo cierta discriminación hacia las personas que presentan algún tipo de limitación en cuanto a su capacidad ya sea mental o física.

- 2 **¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?**

Considero que no, dado que los empleadores cuentan con la libertad de contratar a los mejores trabajadores, sin embargo; si hablamos de igualdad, entonces se debería incluir empleados que presenten algún tipo de limitaciones y así ayudar a disminuir el porcentaje de personas con discapacidad que sufren de desempleo.

3. **¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique**

Considero que no se deberían dar sanciones más drásticas, pero si ayudar a cambiar la ideología de las personas en relación a que todos merecemos las mismas oportunidades laborales y más aún si se está vulnerando derechos fundamentales.

4. **¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?**

No se cumple con la cuota de empleo dada para el sector público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. **¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?**

La interpretación de la ley es la adecuada; sin embargo, se debería trabajar en poner en conocimiento dicha ley.

2. **¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?**

Si protegen a las personas con discapacidad, dado que buscan su bienestar ya sea en las contrataciones, como también en el ambiente adecuado para que puedan trabajar correctamente.

3. **Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique**

Considero que el problema no radica en que se realice modificaciones en la Ley, sino que es un trabajo de todos el derribar mitos sobre la discapacidad, de manera que se pueda neutralizar la desventaja que genera el sufrir de alguna limitación.

4. **¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?**

Uno de los puntos en los que se debería trabajar para mejorar las condiciones de un trabajador con discapacidad es en la infraestructura de las empresas para que se les pueda brindar más facilidades y mejores condiciones en las que puedan poner en práctica sus conocimientos.

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

ENTREVISTA

TITULO:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: Ruth González Rodríguez

FECHA: 11/10/22

HORA: 11:11 am

LUGAR: Trujillo

EDAD: 33

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: Municipalidad Distrital de La Esperanza

CARGO: Jefe de ST- PAD

ESPECIALIDAD: Dº laboral

ENTREVISTADORES:

-AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

-GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA



Abog. Ruth C. González Rodríguez
SECRETARÍA TÉCNICA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo*

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo –de esa manera– los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. **Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?**

Considero que no, dado que aún se puede percibir que hay bastante población desempleada y en mayor número las personas con discapacidad a las que por diferentes motivos no se les brinda las oportunidades laborales que se merecen.

2. **¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?**

No afecta el derecho a la libertad de contratación, pero los empleadores deberían brindar mayores oportunidades a este grupo de personas por un tema de inclusión, de manera que disminuya el desempleo en nuestro país.

3. **¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique**

Creo que se debe buscar medidas u opciones que ayuden a que la ley se cumpla a cabalidad y no se dejen vacíos los cuales puedan generar contradicción y descontento en la población.

4. **¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?**

La cuota de empleo en mi centro de labores no se cumple.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de

las personas discapacitadas en Trujillo.

1. **¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?**

Hay una correcta interpretación, pero no se pone en práctica debido a que la gente aún presenta un margen de discriminación, ello conlleva a que la ley no se cumpla tal cual esta expresada.

2. **¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?**

Si las protegen, pero debido al desconocimiento no se efectúan al 100% y eso hace pensar que en realidad las condiciones expresadas en la ley cuentan con vacíos legales o incluso que no benefician a las personas con discapacidad.

3. **Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique**

Creo que toda ley debe estar en constante actualización, para que así se pueda ir mejorando y darnos cuenta si hay puntos que cambiar.

4. **¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?**

Que se dicten charlas gratuitas que enriquezcan el conocimiento de las personas con discapacidad y estas puedan mantenerse en constante aprendizaje.

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

ENTREVISTA

TITULO:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

NOMBRE Y APELLIDOS: AGREDA LLAURY ERICK J.

FECHA: 10-OCT-2022 HORA: 11:35 a.m

LUGAR: MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA

EDAD: 38

INSTITUCION EN LA QUE LABORA: MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA

CARGO: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ESPECIALIDAD: LABORAL

ENTREVISTADORES:

-AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS

-GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA

Título:

La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo*

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo de esa manera los objetivos del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en Trujillo.

- 1 **Considera Ud. ¿Qué la cuota de empleo establecida en el artículo 49 de la Ley 29973, es acatada a cabalidad por el sector público y privado? ¿por qué?**

No, porque considero que ninguno de los sectores en mención cumple con dichos porcentajes impuestos por el Estado como es contar con cierto número de trabajadores que padezcan algún tipo de discapacidad, por el mismo hecho de que para contratarlos se necesita cumplir con ciertos requisitos, los cuales generan dificultades en los empleadores.

- 2 **¿Ud. cree que lo referido en el artículo 49 de la Ley 29973 afecta el derecho de la libertad de contratación de los empleadores? ¿por qué?**

No, por el contrario, el referido artículo ayuda a que se reduzca el porcentaje de personas con discapacidad desempleadas, para que así no se vulneren sus derechos fundamentales como son: derecho a la igualdad, al trabajo y poder llevar una vida mejor.

3. **¿Cree Ud. que se debe dar sanciones más drásticas con el fin de buscar el cumplimiento de la cuota de empleo? Explique**

Considero que se debe realizar charlas, capacitaciones, ponencias, etc. con la finalidad de hacer de conocimiento a las personas con discapacidad cuales son sus derechos y que existe una Ley que los ampara para que así puedan instruirse y obtener mejores puestos de trabajo, de manera que las empresas puedan cumplir con el porcentaje requerido.

4 ¿Usted conoce si en su centro laboral se cumple con la cuota de empleo?

Efectivamente laboran personas con discapacidad, pero no se cumple la cuota exigida en el artículo 49 de la Ley 29973.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer las condiciones para adecuar el trabajo de las personas discapacitadas en Trujillo.

1. ¿Ud. cree que hay una correcta interpretación por parte de la Ley 29973? ¿Por qué?

Considero que la Ley es clara y precisa, pero muchas veces por falta de inclusión e igualdad, muchas de las empresas prefieren personas sin ningún tipo de discapacidad para poder evitar problemas o dificultades en los trabajos a realizar por sus empleados.

2. ¿Cree usted que las condiciones que se derivan de la Ley 29973 realmente protege a las personas con discapacidad? ¿por qué?

Considero que sí, sin embargo; el hecho de que la Ley ampare a las personas con discapacidad no nos asegura que dichas condiciones sean cumplidas a cabalidad.

3. Ud. cree que se debería realizar modificaciones con respecto a la Ley 29973 para la mejora de condiciones laborales y eliminar vacíos legales? Explique

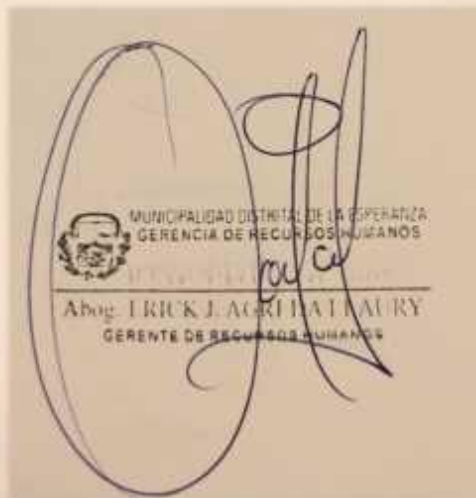
Creo que siempre hay que estar en constante actualización y mejoras en beneficio de la población y mas aún de este grupo vulnerable y muchas veces discriminado por parte de la sociedad.

4. ¿Qué propondría usted para mejorar las condiciones del trabajador con discapacidad?

Para poder mejorar y brindar mejores oportunidades creo importante empezar por cambiar la cultura de las personas y empezar a ser mas inclusivos y darles la oportunidad de demostrar que aun con ciertas discapacidades pueden ser de mucha ayuda en sus centros de labores.

OBSERVACIONES:

Es menester, agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.



Anexo 11:

Informe de similitud del programa Turnitin





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La Vulneración de las personas con Discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo", cuyos autores son GRADOS MECOLA CLAUDIA PAMELA, AVILA QUIROZ AZUCENA LUZ DE JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 13 de Diciembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA DNI: 18190178 ORCID: 0000-0002-2083-3718 | Firmado electrónicamente por: MZEVALLOS el 13- 12-2022 19:05:54 |

Código documento Trilce: TRI - 0486422