



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Vulneración del derecho al acceso de las personas con  
discapacidad física en el sector público laboral peruano 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTOR:**

Castellanos Garcia, Edwin Martin ([orcid.org/0000-0003-0862-0768](https://orcid.org/0000-0003-0862-0768))

**ASESORES:**

Dra. Zevallos Loyaga, Maria Eugenia ([orcid.org/0000-0002-2083-3718](https://orcid.org/0000-0002-2083-3718))

Dr. Pacheco Yopez, Eduardo Alonso ([orcid.org/0000-0003-1034-2533](https://orcid.org/0000-0003-1034-2533))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción  
Constitucional y Partidos Políticos

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado con mucho amor a mis grandes tesoros: mi hijo y la hermosa compañera de vida, mi amada esposa; porque son ustedes el motivo de inspiración para seguir siendo un padre y esposo ejemplar, y demostrarles que no hay excusas para lograr cada sueño que uno pueda proponerse.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento grande a nuestro señor Jesucristo por permitir lograr mis metas por estar conmigo en cada tropiezo para darme la fuerza de seguir siempre hacia adelante. Gracias por bendecirme y darme salud para seguir luchando por mi familia.

Agradezco a los docentes de mi querida Universidad César Vallejo, a mis amigos que siempre estuvieron presente durante esta gran experiencia universitaria que con mucho placer puedo decir que se terminó juntos y poder decir que hoy somos colegas

Un especial agradecimiento a mis jurados y a mis asesores de tesis por su profesionalismo.



**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: "vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector publico laboral peruano 2023", cuyo autor es CASTELLANOS GARCIA EDWIN MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 21 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA DNI: 18190178 ORCID: 0000-0002-2083-3718	Firmado electrónicamente por: MZEVALLOS el 21- 06-2023 18:03:56

Código documento Trilce: TRI - 0546975



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CASTELLANOS GARCIA EDWIN MARTIN estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector publico laboral peruano 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CASTELLANOS GARCIA EDWIN MARTIN DNI: 41540101 ORCID: 0000-0003-0862-0768	Firmado electrónicamente por: ECASTELLANOSG el 19-07-2023 09:43:57

Código documento Trilce: INV - 1336410

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
I. Introducción .....	1
II. Marco teórico .....	5
III. Metodología .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.1.1. Tipo de investigación .....	13
3.1.2. Diseño de investigación .....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	13
3.3. Escenario de estudio .....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.6. Procedimientos.....	14
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos .....	15
3.9. Aspectos éticos .....	15
IV. Resultados y Discusión .....	17
V. Conclusiones .....	50
VI. Recomendaciones .....	52

Referencias .....	53
Anexos .....	62

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Tratamiento norma comparado. ....	17
Tabla 2: Ineficacia de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física. ....	25
Tabla 3: Incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral en igualdad de condiciones.....	28
Tabla 4: La Ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral.....	30
Tabla 5: Eficacia del seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física. ....	34
Tabla 6: Carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física. ....	36
Tabla 7: Ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física.....	40
Tabla 8: Los ambientes y los ajustes razonables que permiten a la persona con discapacidad física cumplir sus funciones laborales de, manera eficaz y eficiente. .	43
Tabla 9: Cuota de empleo para las personas con discapacidad física. ....	45

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar cómo se vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano,

La ejecución de la investigación se manejó en base a un tipo de investigación cualitativa, con un diseño de investigación fundamentada, pues se desarrolló la problemática con la finalidad de ahondar en los ámbitos y causales que complican a los individuos con discapacidad física el acceder a un trabajo con la subsiguiente consecuencia que no incluya en el procedimiento laboral.

Así mismo, se concluyó que existe vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, esto se debió por la falta de eficiencia y eficacia de políticas públicas que fomenten el acceso laboral a las personas con discapacidad física, el mayor compromiso para el logro de objetivos por parte del Estado, y el respeto irrestricto a la ley en vigencia por parte de los entes estatales.

**Palabras clave:** Vulneración, Personas con discapacidad física, sector laboral peruano.

## ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine how the right of access of people with physical disabilities is violated in the Peruvian public labor sector,

The execution of the research was managed based on a type of qualitative research, with a well-founded research design, since the problem was developed with the purpose of delving into the scope and causes that complicate individuals with physical disabilities to access a work with the subsequent consequence that is not included in the labor procedure.

Likewise, the experts concluded that if the violation of the right to access of people with physical disabilities in the Peruvian public labor sector was determined, this was due to the lack of efficiency and effectiveness of public policies that promote labor access to people with physical disabilities, greater commitment to the achievement of objectives by the State, and unrestricted respect for the law in force by state entities.

**Keywords:** Vulneration, People with physical disabilities, peruvian labor sector.

## I. INTRODUCCIÓN

**A nivel internacional,** Los individuos que presentan cierta clase de minusvalía enfrentan diversos inconvenientes respecto al entorno laboral, ya que para lograr conseguir un empleo se muestran perjudicados por varios estándares de marginación, así tenemos tanto al desempleo, rendimiento y desempeño dentro de estos tipos dentro del ámbito laboral, por lo cual se necesita la delimitación de la presencia de la incorporación laboral individuos con algún tipo de discapacidad física, pero basándose a perfiles profesionales propios de su discapacidad.

A sí mismo, la ODESC (2019), nos muestra el trabajo con un derecho fundamental primordial por el cual todo individuo es libre en elegir su trabajo como también la mejor y más cómoda forma de trabajar en un entorno laboral protegido del desempleo sin discriminación alguna, asimismo, contar con un salario justo, asistencia social y el derecho a afiliarse a un sindicato. En los 2 últimos años, el número de desempleados con capacidades diferentes a nivel global se ha estimado en un aproximado de 200 millones; por ende, se pretende sugerir métodos con la finalidad de producción de ocupación formal que contribuya en el desarrollo financiero mundial, por consiguiente, se recomienda proponer estrategias para que el empleo formal en los individuos con alguna minusvalía pueda contribuir al desarrollo financiero mundial.

Además, la ONU (2020), refiere al grado de actividad de empleabilidad de los individuos con alguna minusvalía física como muy bajo, ya que 7 de 10 personas con este tipo se encuentran inactivas (en otras palabras, no se encuentran laborando), en relación con 4 de 10 personas sin ninguna discapacidad. Asimismo, estas personas han estado desempleadas durante mucho tiempo, lo que significa que varias de ellas aceptan algún empleo donde perciben una remuneración muy baja a comparación de otros trabajadores, en efecto, les resulta perjudicial para sus gastos fundamentales ya que no serán cubiertos en su totalidad, según los datos referidos de los 60 países que conforman este organismo, las mujeres discapacitadas tienen tasas más altas de inactividad en comparación de los varones con o sin discapacidad.

Por otro lado, **a nivel nacional**, El INEI (2021), señaló que, en nuestro territorio el 5,3% de los habitantes (1 millón 575.000) padece alguna discapacidad. Entre ellos, las mujeres equivalen el 52,1% correspondiente a 820.731 de habitantes, y los hombres a un 47,9% equivalente a 754.671 de personas; es decir, el porcentaje de féminas con discapacidad es mayor al de los varones. Es importante precisar que el 77% personas discapacitadas no pueden obtener empleo por circunstancias diversas, lo cual, el índice de desempleo de esta comunidad es tres veces mayor que el de la población en general, independientemente de sus capacidades. Por más que existan ofertas laborales, las oportunidades de trabajo son limitadas, en efecto, estas acciones afectan principalmente los derechos básicos de los individuos afectando además la producción económica de un país.

También, Zapata (2021), nos dice que, la Ley N.º 29973, determinó las cuotas de empleo a través de las cuales, las instituciones públicas se encuentran el deber de cumplir con la contratación de individuos que tengan alguna minusvalía con la participación no menor al 5% de su totalidad de trabajadores; mientras que las compañías de ámbito privado que posean un número mayor a los 50 empleados, la cantidad de individuos con minusvalía que tendrán que contratar no será menor al 3%, tal como se encuentra regulado en su artículo 49º. El Poder Ejecutivo, el 4 de junio de 2021, mediante D.S N.º 005-2021-MIMP, vieron preciso modificar los artículos del 78º al 99º, y el 105º, asimismo, el artículo 108º con su numeral 108.1 y el 110º con su numeral 110.1; por otro lado, incorporaron los artículos 80-A, 80-B, 80-C, 82-A, 83-A y 83-B, de dicha Ley antes mencionada aprobada por el D.S. N.º 002-2014-MIMP. Para el MIMP (2018) manifestó a la discapacidad como la dura realidad la cual afecta la vida de demasiadas personas, que incluso pueden ser de gran aporte en la sociedad, ya que estas personas también forman parte del grupo de riesgo de vulnerabilidad por la carencia de atención del propio estado y la comunidad.

La presente investigación responde al menester de ahondar en los ámbito y causales que complican a los individuos con discapacidad física el derecho al acceso laboral y que no se quiera disponer de personas con incapacidad de nivel físico. Aunque es cierto el asunto central de estudio está regulado a través de la Ley 29973, dando la oportunidad laboral a personas con alguna minusvalía, fue inevitable el análisis por la falta de adaptación de esta normativa y las restricciones que aparecen ante los individuos que presentan discapacidad física, el fin investigativo es la de poder determinar que el Estado aplique la ley a la luz de la norma, ley jurisprudencia y el derecho comparado de manera correcta en equidad de circunstancias de ingreso al ambiente laboral a los individuos con minusvalía física.

De acuerdo a esta realidad problemática, la cual fue anteriormente descrita, se planteó la siguiente **interrogante general de investigación**: ¿De qué manera se puede determinar cómo se vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano? Seguido de las **siguientes preguntas específicas**: ¿Por qué se debería analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad en el derecho comparado?; ¿De qué manera se podría analizar como la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad inciden en la vulneración al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano?; ¿Por qué se debería explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano; ¿Por qué se debería analizar el cumplimiento de los ajustes razonables para las personas con discapacidad coadyuvan al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano?

**Se justificó** en lo **académico** en la presentación de información fundamental sobre la vulneración de los derechos constitucionales en los individuos con alguna minusvalía en el ámbito de empleabilidad la sociedad peruana. Es así que, siendo este un tema tan controversial aviva el interés del alumnado que buscan logran resultados a problemas sociales como el presentado, además, ayudará como soporte bibliográfico en futuros estudios. Con

respecto a lo **social**, fue importante para expresar a los estudiantes que estudian la carrera de derecho, cómo surge la infracción a los derechos constitucionales pertenecientes también a los individuos discapacitados en el área profesional y lograr entablar la relación con la obligación de la búsqueda de opciones de arreglo, facilitando así la instauración e incremento de programas con la finalidad de lograr el cumplimiento de objetivos propuestos en el ámbito social. En relación a lo **práctico**, el proceso de esta investigación es relevante porque se analizó las dificultades laborales de una parte de la población con discapacidad, por lo tanto, es pertinente realizar un complejo análisis para mostrar los diferentes procedimientos, los cuales dirigirán la resolución de la problemática presentada y así condescenderá el análisis legal y doctrinario que se direcciona en la transgresión de los derechos constitucionales en los individuos que presentan algún tipo de minusvalía en el entorno laboral en el Perú. Así que, se estableció como **objetivo general**: Determinar cómo se vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Seguido de los siguientes **objetivos específicos**: (i) Analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el derecho comparado (ii) Analizar como la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad incide en la vulneración al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, (iii) Explicar cómo la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano; (iv) Analizar el cumplimiento de los ajustes razonables para las personas con discapacidad coadyuva al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Rocafuerte (2021), en su investigación: Estudio acerca el derecho a la equidad en oportunidad de trabajo de individuos que presentan limitantes físicas. Para lograr el nivel de Magister- Universidad de Cuenca en Ecuador. Tuvo de objetivo general de observar si las leyes ecuatorianas protegen las facultades de individuos con limitantes físicos. La metodología utilizada tipo deductiva, enfoque cualitativo determinó que gran parte de naciones del mundo son considerados democráticos, teniendo un respeto sin restricciones a los derechos fundamentales humanos, han entendido la necesidad de asociar intereses los cuales impliquen tanto a la regulación como al accionamiento en bases jurídicas y proyectos valederos teniendo la finalidad de alcanzar el logro de un trato justo, amparo íntegro de los individuos con alguna minusvalía física ,seguridad social equitativo e imparcial dirigido a individuos que presenten alguna minusvalía en el ámbito laboral, buscando el bien común y una excelente calidad de vida.

También, para Garabito (2018), en su tesis: La inserción de los individuos con algún tipo de minusvalía en el área laboral colombiana. Tuvo de objetivo general la identificación y el posterior análisis de metodologías para la correcta interacción laboral de individuos con algún tipo de minusvalía presentados en la Normativa Pública de Discapacidad (Colombia), tesis para obtener el grado de magister en la UNC. Se realizó una indagación documental referenciado en temas globales y algún sector de la política pública, asociados con la idea de minusvalía e integración a un puesto de trabajo de individuos con alguna incapacidad. Tal investigación se comprendió en base a la metodología de análisis de contenido cualitativo; consideró 14 archivos de ámbito legal y reglamentario, y contando en su totalidad 42 entes de análisis. Concluyó, la existencia de necesidades de asociar intereses que impliquen tanto a la regulación como al accionamiento de bases jurídicas y planificación valederos teniendo la finalidad de alcanzar el logro de un trato justo, equitativo e imparcial dirigido a individuos que presenten alguna minusvalía en el ámbito laboral colombiano, está bajo el control de todos los integrantes que hacemos parte de la sociedad.

Así mismo, Rojas (2019), en su tesis titulado: Análisis equiparado de las leyes laborales tanto ecuatorianas, chilenas y españolas, para el logro de

introducción de discapacitados. Tesis para la obtención el grado de doctor. U. Nacional del Ecuador, investigación cualitativa, de corte transversal, tuvo como objetivo general, analizar las leyes de ámbito laboral tanto en Ecuador como en Chile y España a los individuos con alguna minusvalía. Se concluyó, para el logro de que una imposición con ámbito público a nivel mundial sea factible, las sociedades necesitan modificar su modo de pensar con respecto a la discapacidad de algún individuo, esta debe de ser entendida, socialmente hablando, como disposición de equidad tanto de derechos como de obligaciones, sin ser considerada como una condición especial, y mucho menos ser tratada de forma discriminatoria, ya que esto conllevaría un inconveniente directo para el logro de su inmersión en el mundo de trabajo.

Además, Celi (2019), en su investigación: Introducción a la empleabilidad de individuos con alguna minusvalía bajo la disposición de empleo con aval, trabajo de investigación para lograr el rango de maestro en la Universidad nacional de Colombia, con el objeto general de determinar si las compañías, tanto privadas como públicas, contratan sujetos con alguna minusvalía y establecen políticas de inserción laboral. Enfoque cualitativo, de alcance descriptivo. Se determinó que, compañías que contratan sujetos que presentan alguna minusvalía física establecen como plan de incorporación laboral a estos individuos, gracias al soporte del estado o de determinadas fundaciones, sin embargo, no se logra desarrollar una adecuada política de inserción laboral sin considerar el monitoreo, el perfeccionamiento entre otros.

Así también, Cendrero (2018), en su tesis: La minusvalía física como causal de marginación en el área laboral. Tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Complutense de Madrid en España. Teniendo de objetivo general el logro de la explicación de la manera en que las nuevas realidades jurídicas puede hacer trascendencia la relación tripartita entre el centro de trabajo y los derechos que poseen también las personas con alguna minusvalía y su respeto acorde a lo que estipula la Constitución política artículo catorce. Se concluyó que, respetando la actual deferencia de la minusvalía hace acercamiento al ejemplo de ámbito social, en el laboral, hay limitantes tanto físicos, económicos y sociales los que obstaculizan o entorpecen la integración de los individuos con minusvalía a

una plaza de trabajo, ya sea tanto en un sistema habitual, particular o como independientes financieros, complicando así la adaptación eficaz de los arts. referentes en la Constitución Española (9.2, 10, 14 y 49).

Para, Ibarra y Josué (2018), en su tesis titulada: La eficiencia de las normas laborales referente a la equidad de posibilidades en relación de instrucción profesional y oportunidad de empleo de los individuos que presenten minusvalías está establecida por las políticas puestas en funcionamiento por el estado. Trabajo de investigación para la obtención la licenciatura en ciencias jurídicas, Universidad de El salvador. Tuvo como objetivo general el de explicar la problemática que enfrentan los individuos con alguna minusvalía, es un espacio siempre propenso y susceptible a la marginación por impedimentos físicos por lo que dificulta su inserción en el mundo de la empleabilidad. Concluyó, el no cumplimiento del deber de hacer adaptaciones comprensibles en el lugar laboral para individuos con algún tipo de minusvalía es una conducta discriminatoria por parte de las empresas, que debe ser clasificada como discriminación sui generis. Los efectos más significativos que se derivan del no cumplimiento de la obligación como el de realizar arreglos comprensibles en el entorno laboral de los individuos con minusvalía son: (i) La invalidación de las decisiones relacionadas con la negativa de realizar ajustes razonables. (ii) El establecimiento de penalidades a través de la compañía debido a este comportamiento.

**A nivel nacional**, Zevallos (2020), su investigación: Vulnerabilidad de la inclusión a la sociedad y el derecho a la equidad en el ambiente de trabajo de los individuos que cuentan con algún tipo de minusvalía física, Perú. Tesis para obtener el título de abogada, UCV. Tuvo como objetivo general: Determinar la forma de transgresión al fundamento de integración social y el Derecho de igualdad de los individuos con minusvalía en el área laboral en el Perú. Tipo básico con enfoque cualitativo, nivel de estudio descriptivo; con un total de 10 especialistas participes y utilizó la recolección de datos como técnica. Concluyó que los individuos con alguna minusvalía reciben un trato desigual frente que lo que consideran individuos “normales”.

Según Sharianda (2022), en su estudio titulado: Trasgresión de derechos fundamentales de los individuos con alguna minusvalía física por lado

de trabajadores del sector privado y su inclusión ocupacional en Lima Norte, 2021. Tesis para optar el título de abogada en la UCV. En el que optó como objetivo general la determinación de la forma en la que transgresión de derechos de los líderes de compañías privadas hacia los individuos que presentan alguna minusvalía repercute en la integración laboral en Lima Norte 2021, Tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental; como población, un total de 50 personas con minusvalía y que experimentaron actos de discriminación. Concluyó, que la trasgresión del derecho a la equidad laboral en el sector privado de Lima Norte, existe porque no promueven la normativa de resguardo que benefician a los individuos con alguna minusvalía, lo cual genera una limitación al querer acceder a un empleo.

Para, Mendiola (2020): Introducción laboral de individuos discapacitados en la Municipalidad de Carabayllo 2019, su objetivo general fue estudiar elementos que establecen la inserción de los individuos con minusvalía en la Municipalidad de Carabayllo 2019. Tesis para obtener el grado de magister en la UCV, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo de diseño no experimental y la entrevista como técnica seleccionada, determinó que, la institución no ofrece la cobertura necesaria para lograr la inserción laboral ni el resguardo requerido que ameritan los individuos con discapacidad.

Considerando a Salinas (2018), en su estudio: Incapacidad corporal y su afectación en implementación en empleos a los individuos con minusvalía de la organización de condicionados físicos, Puno 2017, tesis para optar el título de licenciada en trabajo social en la Univ. Nacional del Altiplano, tuvo como objetivo general, analizar la impresión de la sociedad minusválida y su incorporación laboral en grupos de limitados físicos, tipo de estudio básico no experimental. Determinó que, la minusvalía repercute de manera directa en el reclutamiento de este conjunto de personas que sean parte de la asociación de limitados físicos.

Para Cortez (2019), en su estudio titulado: Estudio de las medidas esenciales puestas en marcha por el estado para fomentar el ingreso a la empleabilidad de los individuos con alguna discapacidad física. Tuvo como objetivo general determinar cuáles fueron las medidas fundamentales que el Estado ha llevado a cabo últimamente para suscitar el ingreso a empleos de

individuos que presenten alguna discapacidad. Concluyó, la postura de los individuos con minusvalía es complicada, pues a pesar de formar parte un grupo social tan importante, es a su vez uno de las agrupaciones que padece mayor número de inconvenientes para la correcta ejercitación de su voluntad y derechos básicos.

En cuanto a los enfoques teóricos, tenemos a personas con discapacidad física, según Macedo (2019) declaró que a partir de la década de los 90, la discapacidad física ha ganado una amplia aceptación, lo cual con el transcurso del tiempo ha obtenido un gran reconocimiento provocando el crecimiento de las organizaciones y movimientos internacionales, nacionales y locales que se enfocan en el resguardo de los derechos de equidad en oportunidades de los individuos con minusvalía

Por otro lado, Ramírez (2020) refirió que, al igual del resto del mundo, esta teoría en esta última época ha creado una forma nueva de pensar sobre los individuos que presentan algún tipo de minusvalía, esta tipología se aferra a las viejas ideas y las conjuga con el tratamiento, asistencia, educación y plenitud de derechos en la comunidad. En efecto este camino no ha sido nada fácil, pues, el fenómeno ancestral que sufre la sociedad ha hecho y sigue siendo difícil superar las oscuras visiones que manifiestan las personas con discapacidad con respecto a su condición.

También, Peña (2020), expresó en cuanto al derecho de acceso: El TC sostiene que tanto su alcance como argumento no se ve limitado a la imposición de igualdad de cláusulas en el ingreso a la realización de las funciones públicas, sino que el acceso a las funciones en sí mismo está protegido por él. derecho fundamental. Busca proteger el poder de acceso, intervención y participación en los asuntos públicos, como se manifiestan en las sentencias de la Corte Constitucional, expedientes números 0025-2005 y 0026-2005. (Número de expediente 03891-2011)

Mayorga (2019), refiere que, es lícito comparar derechos de acceso con derechos de voto. Ya que, la facultad al sufragio es una facultad inherente a todos y cada uno de los ciudadanos, sin embargo, se requiere ser mayor de edad para ejercerlo. Según la resolución de la Corte Constitucional, en el Expediente N°

05057-2013, el desempeño de las funciones oficiales comprende: a) acceso o admisión a funciones oficiales; b) ejercerlo plenamente; c) para ocupar cargos públicos; d) Igualdad de Condiciones de Acceso. El ingreso a la administración estatal se entiende como la práctica de la administración pública.

En referencia a discapacidad, Barton (2018), sustentó que, es una característica de una estructura social, no de una persona y representa un problema social más que una discapacidad, ya que son un grupo oprimido en las comunidades, entonces la discapacidad es más una problemática social que una incertidumbre individual.

Cabe considerar que Rodríguez (2019), indica que, la minusvalía es una carencia o condicionamiento de la diligencia provocada por la insuficiente consideración de las personas de la sociedad moderna que no toman en cuenta a estas personas y por eso les apartan de las actividades sociales.

Por otra parte, lo sostenido por Morris (2021), consideró que, no poder caminar es una deficiencia, en cambio la imposibilidad para ingresar a un lugar en específico que solo cuenta con una escalera como entrada principal esto se considera una discapacidad. No poder platicar es considerado una deficiencia, pero no poder comunicarse sin un apoyo técnico como el lenguaje de señas es una minusvalía. La pérdida de la capacidad del poder moverse es un defecto, en cambio la inhabilidad de moverse por no contar con la ayuda necesaria es considerado una discapacidad.

Para Gómez, Restrepo & Echevarría (2020), nos dijo, los individuos que presentan alguna minusvalía son consideradas: Las que pueden caminar, moverse con ayudas biomecánicas (como muletas, ayudas ortopédicas, bastones, etc.) también pueden utilizar sillas de ruedas. Finalmente, también aquellos con discapacidades temporales, convalecientes y aquellos con yeso.

Así mismo Sharianda (2022), expresó que, discapacidad física significa: Una condición que ocurre y que hace difícil o casi imposible que una persona se mueva libre y completamente funcional. Este tipo de trastorno afecta el sistema musculoesquelético y se ve particularmente en las extremidades les impide moverse libremente.

Toyko (2018), describe que, las condiciones de los individuos con incapacidad física hacen que les resulte muy difícil llevar una vida normal sin ayuda externa, que puede ser permanente o temporal, según se brinde la ayuda suficiente para ser apoyado.

Meyer, & Mok (2018), nos refiere que, hay muchas razones por las que las personas tienen discapacidades físicas. Sin embargo, en principio, se puede suponer que el defecto que causa la discapacidad generalmente se debe a un padecimiento o lesión en la musculatura o en el centro neurálgico (el grado de los nervios los cuales alcanzan el área del problema, la columna vertebral). Algunas de estas lesiones pueden ser causadas por padecimientos como la esclerosis múltiple, tumores, infección o inflamación del tejido muscular o nervioso, o diversos tipos de traumatismos. Algunos defectos de nacimiento, como la espina bífida, también causan discapacidad.

Asimismo, en refiriéndose a la subcategoría de inclusión social, Zúñiga (2020), argumentó que, existe un mayor nivel de inmersión de individuos con alguna minusvalía física, enfatizando los inconvenientes que sufren al integrarse en el trabajo, a menor discapacidad física es menor el problema. De lo analizado por Zúñiga, se pueden obtener determinaciones negativas en conexión a la empleabilidad de los individuos que tengan alguna minusvalía, o sea, si una entidad ya sea pública o privada intentará contratar a unas personas con tales condiciones, en primer lugar, la entidad evaluará la tipología de minusvalía que tienen los individuos que buscan trabajo, olvidándose de la naturaleza de la normativa que incluye a dichas personas en el ámbito laboral.

Finsterbusch (2018), nos dice que, los ajustes razonables, son los diferentes sistemas legales implícitamente renuncian a una protección completa en oposición a la marginación y la falta de accesibilidad para los individuos con minusvalía al reconocer que existirán áreas donde esta garantía no se cumplirá en todo momento y para todas las situaciones. Esto ocurre porque los ajustes, que son un mecanismo de protección de segundo nivel, entran en acción cuando falla el principio de disponibilidad general y su objetivo de proyecto para las personas universalmente. Los ajustes razonables solo se aplicarán en casos en los que la conducta discriminadora sea especialmente desigual o su acto discriminatorio tenga un alto nivel de rechazo, y solo serán considerados razonables si cumplen

con ciertos criterios. La razonabilidad de los ajustes limita su cantidad y evita que se implementen cuando representen una carga excesiva o indebida, o cuando su desproporción en comparación con el ajuste necesario haga que no sean obligatorios ni exigibles. En el siguiente análisis se examinará más detalladamente esta cuestión

En lo que respecta al, derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad. Para, López (2019), refiere que la facultad de empleabilidad está generalmente contemplada en diferentes ordenamientos. Pero no puede tener éxito en su demanda para conseguir un trabajo porque estos artículos son la única base. El objetivo de los criterios es garantizar que los candidatos tengan la posibilidad de contender con otros aspirantes en equidad de condiciones y méritos. Este presupuesto sintetiza los derechos de ingreso a los servicios estatales en equidad de circunstancias (en adelante derechos de acceso) según el principio de mérito.

Para, Molina (2021), explica que, la inclusión social, es el crecimiento de perfeccionar agilidades, oportunidades, capacidades y la decencia de los que se encuentran en dificultad por su identidad y admitirles su intervención en la sociedad. Sin embargo, eso no significa igualdad. Analizar y explicar por qué existen las desigualdades, como por qué algunos grupos no pueden tener acceso u obtener educación, salud y otros servicios y si las poseen, estas son de mala calidad. A pesar de esto, los grupos excluidos suelen componer una gran conformidad por los pobres, la discriminación social acostumbra más que pobreza y, en ciertos casos, no es pobreza.

Además, Fernández (2019), refiere que, el derecho de igualdad, es derecho de todo ser humano tener igual dignidad y ser tratado con respeto, cuidado e equidad de intervención en todos los contextos de la existencia, tanto económicas, sociales, políticas, culturales o cívicas. Al identificar el discurso de odio grave, encontramos dos fuentes. a) desigualdad económica y pobreza, por un lado, y b) estructuras que conducen a la desigualdad de relación y equidad en posibilidades. o no vulnere sus derechos y libertades fundamentales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

En relación a la investigación, naturaleza básica. Se consideró lo manifestado por Muntuané (2019), quien precisó que este tipo de investigación se puede manejar en tres aspectos, la pura, dogmática o teórica, tiene su origen principal en la situación netamente teórica y siempre se conserva en ello, además su finalidad es aumentar los conocimientos científicos vinculantes al quehacer práctico.

En lo que se refiere al **enfoque metodológico**, que se adoptó en la presente investigación fue el cualitativo, reforzando con lo que nos dice Santander (2021), la investigación cualitativa implica el compendio y el estudio de datos no numéricos para entender conceptos, opiniones o experiencias, así como la indagación sobre hechos vividos, actitudes o sentimientos con significancia determinado por las personas. Por lo que, los resultados son manifestados en palabras.

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Así mismo, la investigación realizada aplicó el diseño teoría fundamentada. Esta provee una comprensión sólida ya que se adapta a la situación de estudio, se aborda de forma práctica y es sensible a las expresiones de las personas en el ámbito tenido en cuenta. Así mismo, puede representar toda la complejidad descubierta durante el procedimiento (Creswell, 2018)

#### **Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Categoría 01: **Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad**, siendo su sub categorías: Inclusión social, igualdad de condiciones y discapacidad física

Categoría 02: **Sector público laboral peruano**, siendo sus subcategorías: Integración laboral, políticas laborales y inclusión social.

Por lo tanto, la matriz de categorización, se incluyó en el Anexo 01.

### **3.2. Escenario de estudio**

El escenario de estudio del trabajo de investigación fueron las oficinas de los abogados expertos en derecho laboral y a la vez los que se desempeñan en la gestión pública. Fuentes (2019) precisó que el escenario de estudios viene hacer aquellos lugares o sitios que son visitados por el investigador para respectiva recolección de los datos que tenga conexión directa con los objetivos propuestos descritos en la investigación.

### **3.3. Participantes**

Por lo que se refiere a los participantes en una investigación cualitativa Carranza (2021) conceptualizó de manera que los llama personas, procesos, grupos o entidades.

En la investigación participaron 6 abogados especialistas en derecho laboral, 1 dirigente de la asociación provincial de personas con discapacidad 'NACIDOS PARA ALCANZAR UN SUEÑO " - La Libertad 2 jefes de área de la OMAPED, estos individuos ampliaron y desarrollaron las ideas de posiciones con relación a los argumentos del estudio, los cuales comprendieron con una visión amplia para establecer sus argumentos en referencia al tema en estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica de recolección de datos y la guía de entrevista como herramienta, porque es la herramienta más utilizada para la recolección de datos (Pérez, 2021, p.52)

Así mismo, la guía de entrevista para la realización de las entrevistas, la cual contiene interrogantes relacionadas con las categorías, por ende, cada una de sus propias subcategorías que ayudarán a lograr los objetivos planteados de manera que se puedan recolectar los datos pertinentes. (Uriol, 2020, p.78)

### **3.5. Procedimientos**

Para examinar las posturas doctrinales que se determinaron en el tema de estudio, se recopiló información inobjetable y de referencia nacional e internacional, proveniente de libros, revistas, artículos científicos y tesis de

estudios. A partir de estas fuentes bibliográficas especializadas, se recolectaron datos que respaldaron la propuesta de estudio, generando razonamientos y discusiones relevantes sobre la facultad de acceso de los individuos con minusvalía física en el sector laboral público del Perú. Esta investigación y discusión interna se ha profundizado en el marco teórico, que constituye la principal base de información que respalda la propuesta de este estudio.

### **3.6. Rigor científico.**

El instrumento donde se obtuvo los datos fue validado por dos expertos en derecho laboral, posterior a eso si es que se tuvo que modificar algo se realizó las correcciones inmediatamente para ser aplicadas lo antes posible por los especialistas previstos en el presente estudio. Por ello, se deseó que esta investigación tenga base científica suficiente, la calidad epistemológica debió alcanzar el rigor científico, el cual se logró analizando los resultados relevantes. (Núñez, 2019, p.64)

### **3.7. Método de análisis de datos**

Rojas (2020), señaló que en el estudio de la información se abarca también la síntesis de la consecución de datos para la realización de conclusiones, lo cual colabora de gran manera a la posterior consecución de los objetivos planteados, puesto que los datos no se pueden definir de antemano, ya que en el lapso de la investigación puede surgir dificultades. Por lo tanto, el análisis de datos se realizó mediante el uso y ejecución de herramientas de recopilación de datos, también se desarrolló la triangulación y consecutivamente se elaboró las conclusiones.

### **3.8. Aspectos éticos**

De acuerdo con López (2017), el aspecto ético se basa en aquellas técnicas y herramientas utilizadas durante la investigación y se desarrollan de acuerdo a los métodos científicos establecidos y se orientan de acuerdo a los métodos y parámetros disponibles de la UCV. Por lo tanto, en esta investigación se respetó los derechos de autor mediante el uso de citas bibliográficas

adecuadas de acuerdo con las normas APA7. De esta manera, este estudio estuvo preparado para respetar el derecho de todos los autores que se tiene en cuenta al iniciar un estudio. Manifestando además que el nivel de similitud fue del 15 por ciento.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de la información acopiada se comenzó a describir los resultados del trabajo de investigación realizada, siendo así que, de acuerdo al **objetivo específico N° 1**, se refiere **analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad en el tratamiento normativo comparado**

**Tabla 1:**

**Tratamiento en el derecho comparado**

<b>Legislación Comparada</b>	<b>Norma</b>	<b>Situación Jurídica</b>	<b>Fecha</b>	<b>Medidas Adoptadas en el ámbito normativo de protección a las personas con discapacidad.</b>
ARGENTINA	Ley N° 22 431 Protección integral de las personas con discapacidad	Ley aprobada por el Congreso de la República Argentina	21 de mayo del 2008	Los art. 4° y 75° hace mención a que se debe considerar la protección a las personas con discapacidad en base a un sistema integral como la atención médica, adecuada educación, seguridad social y fortalecer la igualdad de oportunidades.

---

BOLIVIA	Ley N° 223 denominada Ley General para Personas con Discapacidad	Ley aprobada por el Congreso	15 de abril del 2009	Se hace referencia a los Art. 1° y 9°, la finalidad de la presente ley es que las personas con alguna discapacidad puedan tener la igualdad de condiciones y el pleno ejercicio de sus deberes y derechos fundamentales, así mismo que todo confluya en igualdad de oportunidades, y la protección integral. Así mismo se garantiza el pleno respeto al Estado para que pueda implementar políticas públicas que busque el desarrollo y protección integral de las personas con discapacidad. Se estipula además que sea el caso de que la persona quede incapacitada en cualquiera de las formas que ya no se pueda desempeñarse de manera individual el estado se haga responsable de toda la atención
---------	--	------------------------------	----------------------	--

---

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS(ONU)	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo	Convocada por el consejo económico y social	13 de diciembre de 2006	El Art. 27: expresa que, todos los Estados que pertenezcan a esta organización mundial, estarán en la obligación de reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho a tener las oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo libre, elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral.
CHILE	Ley N° 190284	Aprobada por el Congreso	Artículo 1° y 4°.- Tiene por objeto establecer formas y condiciones, que las personas con discapacidad obtengan en la sociedad, y las leyes reconocen a todas las personas. Así mismo describen que deberán acceder a un seguro integral, que las postulaciones para acceder al	

			14 de enero de 1994	trabajo se den en las mismas condiciones
ECUADOR	Ley sobre discapacidades no. 180	Aprobado por el Congreso	16 de abril del 2008	Los Art 1. y 2° El objetivo de la presente Ley, establece un sistema de prevención, atención e integración de las personas con discapacidades, que les permita equiparar las oportunidades para desempeñar en la comunidad un rol equivalente que ejercen las demás personas.
COSTA RICA	Ley 8882 de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Publico	Aprobado por el Congreso	16 de setiembre del 2016	Único artículo: En la gestión pública, se reservará al menos el cinco por ciento (5%) de las vacantes, siempre que haya oportunidades de empleo disponibles y mediante selección determinada por el sistema de personal, se deberá tener en consideración: género e idoneidad.

---

PERÚ

Ley N° 29973 -  
Ley General de  
la Persona con  
Discapacidad

Aprobada por el  
Congreso

12 de junio  
del 2012

Artículo 1° La ley tiene por objeto crear un marco jurídico para promover, proteger y hacer efectivos los derechos en las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, para promover su desarrollo e integración plena y efectiva en los campos político, económico, social, cultural y técnico.

---

**INTERPRETACIÓN:** Podemos decir que la organización de las naciones unidas (ONU) viene a ser el ente rector, desde el punto de vista normativo y jurídico, para que los demás países del mundo puedan seguir empoderando a las personas con discapacidad en todos los derechos que como persona humana le asiste, cuyo único fin será el dar una mejor calidad de vida a este tipo de personas y esto se fundamenta en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, así mismo de manera específica en el artículo N° 27. Para, **Chile, Costa Rica y Bolivia, Argentina y Ecuador**, están aplicando su legislación vigente, estableciendo diferentes estrategias y el respeto a los derechos fundamentales emanadas de la constitución política a este sector vulnerable de la población, pero se necesita mayor eficiencia y eficacia por parte de los gobiernos para correcta ejecución; También podemos manifestar que, encontramos coincidencias dentro de su marco regulatorio jurídico ya que todos consideran un sistema de protección integral en lo: Médico, educación, seguridad social, así mismo en equiparar las oportunidades para un igual desempeño laboral en la comunidad. Por último, si lo comparamos con el Perú, Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, en su Artículo 1° La ley tiene por objeto crear un marco jurídico para promover, proteger y hacer efectivos los derechos en las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, para promover su desarrollo e integración plena y efectiva en los campos político, económico, social, cultural y técnico.

---

**Fuente: Elaboración propio**

En cuanto a los **resultados** al primer objetivo específico, analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el derecho comparado (Véase tabla 1). Podemos manifestar que la organización de la organización de las naciones unidas (ONU) viene hacer el ente rector, desde el punto de vista normativo y jurídico internacional. Esto se fundamenta

en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, así mismo de manera específica en el artículo N° 27. De acuerdo a lo analizado, Chile, Costa Rica, Bolivia, Argentina y Ecuador, están haciendo respetar su legislación respecto a las personas con discapacidad, bajo el precepto del respeto a los derechos fundamentales emanadas en cada uno de sus constituciones políticas, Sin embargo, se necesita mayor eficiencia y eficacia en su correcta ejecución. Así mismo, encontramos coincidencias dentro de su marco regulatorio jurídico ya que todos consideran un sistema de protección integral en lo que se refiere a lo médico, educación, seguridad social, también en equiparar las oportunidades para un igual desempeño laboral en la comunidad. Si lo comparamos con el Perú, la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, en su Artículo 1° L a ley tiene por objeto crear un marco jurídico para promover, proteger y hacer efectivos los derechos en las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, para promover su desarrollo e integración plena y efectiva en los campos político, económico, social, cultural y técnico.

La **discusión** del objetivo específico N°1, En lo que respecta a analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el derecho comparado, podemos manifestar que todos los países promueven la protección integral , la creación de un sistema de prevención, equiparar las oportunidades para un equitativo desempeño en la comunidad, el respeto al pleno ejercicio de los derechos constitucionales y la ejecución de programas acorde a las necesidades o carencias que puedan tener las personas con discapacidad.

La situación antes descrita se basa en lo expresado en el **trabajo previo** de Garabito (2018). Nos manifiesta que la mayoría de los países del mundo democráticos y el respeto irrestricto a los derechos humanos y fundamentales, han entendido la necesidad de asociar intereses que impliquen tanto a la reglamentación como la implementación de bases políticas y programas valederos con la finalidad de alcanzar el logro de un trato justo, protección integral de las personas con discapacidad física ,seguridad social equitativo e imparcial dirigido a individuos que presenten alguna minusvalía en el ámbito laboral.

Esto se **respalda** con lo vertido por Ramírez (2020), nos dice que en el mundo se ha originado una nueva idea de pensar sobre las personas con discapacidad, lo podemos comprobar al analizar las leyes de otros países, en donde se conjuga con la asistencia, educación, tratamiento y el respeto pleno de los derechos humanos. Por supuesto que el camino no ha sido fácil, ya que la concepción antigua de una persona con discapacidad ha sido difícil borrar o desterrar y actualizar un concepto universal en donde a estas personas se las vea en iguales condiciones por ejemplo laborales con los demás. Podemos concluir diciendo que la jurisprudencia internacional, en lo que respecta a los derechos de las personas con discapacidad, dígase la física, se está reivindicando y se quiere consolidar para una mejor convivencia social.

En cuanto al **objetivo específico N° 2**, que se refiere a: Analizar como la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad incide en la vulneración al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano

**Tabla 2**

**Incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física.**

<b>PREGUNTA 01: ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?</b>		
<b>E - 01</b>	<b>E - 02</b>	<b>E - 03</b>
En la actualidad, no se observa que se genere un cumplimiento idóneo de la referida ley, pues advertimos que el derecho de las personas con discapacidad se ve limitada a que estas puedan tener un gozo de empleo laboral; a pesar que en la norma estipula beneficios a favor de ellas las entidades no lo aplican	Al no darse cumplimiento a la ley general de las personas con discapacidad, se limita el derecho de acceder a un empleo, ya esta norma establece beneficios a favor de las personas con discapacidad.	El Estado, a través de la presente ley si pretende incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad promoviendo igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
<b>E - 04</b>	<b>E - 05</b>	<b>E - 06</b>

<p>La ley 29973 establece una cuota de empleo, mediante la cual las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, la cual no se cumple por cuanto los centros de trabajo señalan perfiles tan exigentes que son difíciles que puedan cumplir personas con discapacidad</p>	<p>Es correcto ya que de verdad no existe un verdadero respeto a las personas con discapacidad.</p>	<p>De acuerdo a las políticas y programas de la Ley general de las Personas con Discapacidad dice: respeto de la Dignidad inherente, a la no discriminación, respeto e igualdad de oportunidades, accesibilidad, razonabilidad e interculturalidad, pero el gobierno no cumple la Ley</p>
---	---	---

E - 07

E - 08

E - 09

<p>La ley general trata de que haya igualdad, pero tiene que mejorar muchos aspectos para que las personas con discapacidad pueden tener un acceso de trabajo respetable.</p>	<p>La Ley 29973, regula las cuotas de empleo obligatorias, respecto a personas con discapacidad con las que debe contar cada entidad sea pública o privada, incluso, se realiza una deducción el impuesto a la renta, por distintos aspectos que engloba su desempeño, lo que se puede considerar como una manera de incentivar el acceso laboral. Sin</p>	<p>Considero que el problema de la no empleabilidad de personas con discapacidad en sector público no radica en la ineficacia de la ley actual sino más bien en inexistencia de mecanismos que promuevan el adecuado cumplimiento de la cuota laboral y a la vez incentive una mayor participación de estas personas enfocando los beneficios que estas personas pueden aportar más allá</p>
---	--	--

---

embargo la correcta aplicación que le dan las entidades puede que no sea la idónea, por falta de una correcta supervisión, capacitación o multas adecuadas al respecto

del mero cumplimiento de la cuota establecida por ley.

---

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados 1,2,3,4,5y6 concuerdan que la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física, no se observa que se genere un cumplimiento idóneo de la referida ley, pues advertimos que el derecho de las personas con discapacidad se ve limitada a que estas puedan tener un gozo de empleo laboral. Sin embargo el entrevistado 3,8 dijeron que sí pretende incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad promoviendo igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor. Pero el entrevistado 9, manifestó que el problema de la no empleabilidad de personas con discapacidad en sector público no radica en la incorrecta aplicación de la ley actual sino más bien en inexistencia de mecanismos que promuevan el adecuado cumplimiento de la cuota laboral y a la vez incentive una mayor participación laboral de estas personas.

---

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

**Tabla 3**

**Incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral en igualdad de condiciones.**

**PREGUNTA 02: ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?**

E - 01	E - 02	E - 03
<p>Lamentablemente dicha incorporación, no se aplica a los programas de formación laboral y menos se genera con la igualdad de condiciones, pues la mayoría de empresas, entidades no reclutan personas que ostenten alguna discapacidad, que consideran que no serán efectivas en el resultado de logros</p>	<p>La incorporación de las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral no se hace en igualdad de condiciones, porque siempre existe la preferencia para beneficiar a ciertos grupos de personas; además las convocatorias para acceder a estos programas no llegan a la mayoría de las personas con discapacidad física.</p>	<p>Es función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de los gobiernos regionales y las municipalidades promover y garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral, en ese sentido creemos que, a través de los diversos medios normativos, el Estado trata de incorporar a las personas con discapacidad física en estos programas</p>
E - 04	E - 05	E - 06
<p>Los programas de formación laboral deben buscar la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o</p>	<p>No, pese a que se debería de ser en igualdad de condiciones en la práctica esto no sucede así.</p>	<p>En el capítulo VI y Art. 45 habla del Derecho al trabajo, donde la P.C.D. tiene derecho a trabajar en igualdad de</p>

---

compensar las desventajas de una persona con discapacidad para acceder a un trabajo digno, lamentablemente esto no se da así.

condiciones que los demás, pero las instituciones p{públicas y privadas, no nos tienen en cuenta en sus programas y proyectos, muchas veces no dan oportunidad laboral a las P.C.D.

---

E - 07

E - 08

E - 09

---

Lamentablemente las empresas privadas ponen un montón de requisitos por lo tanto no se hace en igualdad de condiciones.

Existe aún un déficit respecto a las condiciones adecuadas con las que deben ser incorporadas las personas con discapacidad física a los programas de formación laboral, el desconocimiento de dichos programas y beneficios, sobre todo en sectores más alejados del país es uno de los puntos más cruciales.

En muchas ocasiones no porque las mismas están preconcebidas para personas que no presentan ningún tipo de limitación en su desplazamiento por ende si bien abiertamente no se niega la inscripción de las P.C.D. muchas veces las condiciones en las que se imparten restringen mucho la participación he inclusión de estas.

---

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados 1,2,4,5,7 y 9 responden que la incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral no se hace en igualdad de condiciones. El entrevistado 3 refiere que el estado trata de incorporar a las personas con discapacidad física en estos programas. Sin embargo el entrevistado 8 el desconocimiento de dichos programas y beneficios, sobre todo en sectores más alejados del país es uno de los puntos más cruciales que no permite que las personas puedan acceder en igualdad de condiciones a los derechos que les asiste a las personas con discapacidad.

---

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

**Tabla 4**

**La Ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral.**

---

**PREGUNTA 03: ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?**

---

E - 01	E - 02	E - 03
<p>La ley si contribuye a la inserción; así como establece el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural.</p>	<p>La Ley si coadyuva a las personas con discapacidad a su inserción laboral por que establece varios beneficios a favor de estos grupos de personas, como cuotas de empleo obligatorio en las entidades públicas.</p>	<p>Sí, aunque aún hay deficiencias en la fiscalización posterior para el control debido en las instituciones privadas.</p>

---

E - 04	E - 05	E - 06
No, está dando beneficios tributarios a las No empresas que cumplen con la ley 29973 que establece una cuota de empleo		La Ley General lo estudia como derecho pero los gobiernos y las instituciones no ayudan a contribuir con la inserción laboral de las personas con discapacidad y muchas veces son discriminados por nuestros gobiernos y por la sociedad

E - 07	E - 08	E - 09
Se trata de que las empresas cumplan con la ley pero todavía se tiene que ir mejorando para que más personas con discapacidad puedan acceder a una labor trabajo.	Destinar un presupuesto para generar una infraestructura adecuada en las entidades públicas que se adecue a las personas con discapacidad física.	Ayuda solo en brindar un marco legal de actuación pero no así en supervisar su adecuado cumplimiento y promoción de mayor incremento establecido en la norma para aumentar progresivamente la participación de las P.C.D.

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados 1,2y3 nos dice que sí, la Ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral, los entrevistados 4,5y6 refieren que lo contrario, no ayudan a contribuir con la inserción laboral de las personas con discapacidad y muchas veces son discriminados por nuestros gobiernos y por la sociedad. Pero también los entrevistados 7y8 que dentro de la ley debería haber incentivos en presupuesto para generar una infraestructura adecuada en las entidades públicas que se adecue a las personas con discapacidad física

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

En cuanto a los **resultados** del **objetivo específico 2**, Analizar como la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad, vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, debemos decir que si, la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad por lo que vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano. Esta incorrecta aplicación de la ley, permite que: No se genere el cumplimiento idóneo de la ley general de las personas con discapacidad, se limite el derecho de acceder a un empleo porque la ley no está actualizada acorde a la nueva concepción de discapacidad, y de situaciones que puedan conllevar a una discapacidad física, la incorrecta aplicación de la ley que le dan las entidades públicas no es la idónea por la falta de una correcta supervisión, capacitación o multas adecuadas al respecto trayendo como consecuencia que no se resten las cuotas laborales, la poca incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral no se hace en igualdad de condiciones por que lamentablemente dicha incorporación la mayoría de entidades públicas no reclutan personas que ostenten alguna discapacidad porque que consideran que no serán efectivas en el resultado de logros.

Así mismo, la **discusión** de objetivo específico 2 Analizar como la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad incide en la vulneración al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, tomando en cuenta la entrevista realizada a los especialistas manifestaron que, si existe la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad por lo que vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, porque no se observan que se genere un cumplimiento idóneo de la ley general de las personas con discapacidad física , se limita el derecho de acceder a un empleo porque la ley no está actualizada acorde a la nueva concepción de discapacidad y de situaciones que puedan conllevar a una discapacidad física, la incorrecta aplicación que le dan las entidades puede que no sea la idónea, por falta de una correcta supervisión, capacitación o multas adecuadas al respecto, también a la misma cuestión encontramos respuestas de algunos especialistas

que dijeron que sí pretende incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad promoviendo igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, la no empleabilidad de personas con discapacidad en sector público no radica en la ineficacia de la ley actual sino más bien en inexistencia de mecanismos que promuevan el adecuado cumplimiento de la cuota laboral.

La situación antes descrita se basa en lo expresado en el **trabajo previo** de, Celis (2019), quien nos dijo que, las empresas públicas y privadas que contratan sujetos que presentan alguna minusvalía física están estipulados en su plan de incorporación laboral a estos individuos, sin embargo esto es ineficiente porque no se logra desarrollar una adecuada política de inserción laboral puesto que no consideran la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de la ley que buscan proteger el derecho al acceso de las personas con discapacidad en el sector público laboral. Así mismo, para Zevallos (2020), los individuos con discapacidad física reciben un trato desigual frente que lo que consideran individuos normales, las instituciones públicas o privadas puedan transgredir sus derechos de igualdad laboral dado que no los consideran aptos para ningún puesto requerido a pesar de contar con los requisitos necesarios, sus contratantes no les otorgan las facilidades necesarias de capacitación o el tener un ambiente adecuado para su inclusión laboral, todos estos aspectos antes descritos sedan por la ineficacia de la leyes aprobadas que según se dice buscan de manera objetiva la inserción laboral de las personas con discapacidad física en el campo laboral.

La **base teórica**, se respalda en Peña (2020), sostiene que, la ley general de las personas con discapacidad, su alcance o contenido no se ve limitado a la imposición de igualdad de cláusulas en el ingreso a la realización de las funciones públicas, sino que el acceso a las funciones en sí mismo está protegido por el derecho fundamental que están consideradas en la Constitución política. Busca proteger el poder de acceso, intervención y participación en los asuntos públicos, como se manifiestan en las sentencias de la Corte Constitucional, expedientes números 0025-2005 y 0026-2005. (Número de expediente 03891-2011)

En cuanto al **objetivo general N° 3**, se refiere a explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**Tabla 5**

**Eficacia del seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física.**

<b>PREGUNTA 04: ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?</b>		
<b>E - 01</b>	<b>E - 02</b>	<b>E - 03</b>
No es eficaz, pues el estado como ente fiscalizador omite realizar dichas funciones. Prueba de ello visualizamos que en las diferentes entidades del estado que no advertimos grupos grandes de personas que tengan diferentes discapacidades, son muy pocas o casi nulas.	No es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física.	No, puesto que aún existen diversas entidades públicas y privadas que no cumplen con la cuota de trabajadores con discapacidad.
<b>E - 04</b>	<b>E - 05</b>	<b>E - 06</b>
Parte del problema es que las personas con discapacidad han sido vistas fundamentalmente como un grupo social que demanda recursos al	No, debido a un problema organizacional administrativo, ya que no solo en el campo laboral, sino también en el social, el Estado no ha	Ante todo el gobierno, no el estado peruano, ni las entidades regionales y Provinciales hacen por dar un mejor acceso de brindar capacitaciones al sector

---

<p>resto de la sociedad y al estado, perdiéndose de vista que tienen un potencial, una capacidad, que la sociedad impide que se aproveche, por ello se debe primero derribar mitos o creencias sobre las personas con discapacidad. la supervisión y el monitoreo es importante pero primero sensibilizar a la sociedad y derrumbar mitos y creencias.</p>	<p>podido realizar las acciones de identificación de las personas con discapacidad. Si bien es cierto se han realizado censos o empadronamientos para la identificación de las personas con discapacidad, esto no es suficiente puesto que solo se consiguen números y no se proyectan campos de acción de ayuda para esta población, mucho menos será en el campo laboral.</p>	<p>de las P.C.D. para ser insertados a laborar en el sector público o privado.</p>
--	---	--

---

E - 07

E - 08

E - 09

Casi nada Pero se quiere que las leyes sean más rígidas para terminar con Este problema de desigualdad en el acceso Laboral

Lamentablemente no se realiza una adecuada supervisión sobre el cumplimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad, incluso con el tipo de contrato que se les realiza, optando en muchas oportunidades en realizar contratos de locación para no cubrir con otros

No lo es ya que si bien existe un órgano que exhorta el cumplimiento como lo es CONADIS no se implementan adecuados mecanismos de promoción a favor de la proactiva inclusión y sanciones ejemplares por incumplimiento o discriminación de alguna clase.

---

beneficios que por ley les puede  
corresponder.

---

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados 1,2,3,4,5,6, 8 y 9 manifiestan que no es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física, son enfáticos en manifestar que falta una adecuada supervisión sobre el cumplimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad, incluso con el tipo de contrato que se les realiza, optando en muchas oportunidades en realizar contratos de locación para no cubrir con otros beneficios que por ley les puede corresponder. El entrevistado 7 nos dice que casi nada pero se quiere que las leyes sean más rígidas para terminar con Este problema de desigualdad en el acceso Laboral.

---

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

---

### **Tabla 6**

**Carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física.**

---

**PREGUNTA 05: ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?**

---

E - 01	E - 02	E - 03
Una de las grandes carencias respecto a mecanismos de control es que no existe una directiva, norma que estipule la fiscalización y de ser el caso la imposición de alguna sanción por	No existe reglamentación para realizar la fiscalización y la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de las políticas laborales que	Falta de instituciones o el personal que pueda abarcar el control total del empresariado a nivel nacional

---

---

infringir la norma sobre las políticas laborales que favorecen a las personas con discapacidad. benefician a las personas con

con discapacidad; por ello que el reclutamiento de personas discapacitadas es nulo, no cumplimiento con lo prescrito en la norma

---

E - 04

E - 05

E - 06

---

La principal dificultad es que las distintas instancias estatales, que no han interiorizado la problemática ni la han incluido en sus propios planes sectoriales para el cumplimiento de la ley 29973

El cumplimiento de estas medidas está en manos de las autoridades de cada entidad pública.

- La problemática que hoy en día, no permiten a las P.C.D. ser insertadas a las políticas laborales es por falta de capacitaciones y muchas veces porque no tienen estudios completos o superiores, y sobre todo no hay nadie quien fiscalice la inclusión laboral de las P.C.D.

---

E - 07

E - 08

• E - 09

---

Sanciones más severas y normativas bien claras a las empresas la importancia de insertar a una persona

La falta de supervisión permanente en las entidades públicas, específicamente en el área de

- Se dice que ante un posible incumplimiento es la mismo afectado P.C.D. quien debe

---

con discapacidad para la mejora del país

recursos humanos, para corroborar que se esté dando el cumplimiento adecuado de estas políticas laborales.

reportar a la institución CONADIS exhorta he incluso luego de una investigación se puede llegar a sancionar a la propia institución, pero se deja sola a las P.C.D en caso de represarías del empleador he incluso deben ellos mismo iniciar un proceso legal si desean restablecer algún derecho laboral que le haya sido vulnerado en busca de tener derecho a la inserción laboral.

---

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados 1,3,5,7 nos dice que una de las grandes carencias respecto a mecanismos de control es que no existe una directiva, norma que estipule la fiscalización y de ser el caso la imposición de alguna sanción por infringir la norma sobre las políticas laborales que favorecen a las personas con discapacidad, Los entrevistados 2,4 manifestaron que las distintas instancias estatales, que no han interiorizado la problemática ni la han incluido en sus propios planes sectoriales para el cumplimiento de la ley 29973, el entrevistado 9 , no permiten a las P.C.D. ser insertadas a las políticas laborales es por falta de capacitaciones y muchas veces porque no tienen estudios completos o superiores

---

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

Los **resultados** del objetivo 3, Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral, se concluyó que si existe carencia de mecanismos de control que vulneran el derecho al acceso de las personas con discapacidad en el sector público laboral. Estas carencias de mecanismos de control producen: Falta de efectividad por parte de las autoridades competentes de cumplir el rol fiscalizador, prueba de ello es que no hace cumplir con la cuota laboral en las personas con discapacidad física; Bajo cumplimiento del plan de capacitaciones a las personas con discapacidad física para ser insertados a laborar en el sector público; Falta de instituciones gubernamentales y de personas especializadas que pueda abarcar el control total de vigilancia, monitoreo y evaluación del cumplimiento de la Ley de las personas con discapacidad.

En cuanto a la **discusión** de objetivo específico 3, explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral, tomando en cuenta la entrevista realizada a los especialistas, concluyeron que las carencias son: Falta una adecuada supervisión sobre el cumplimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad, incluso con el tipo de contrato que se les realiza; las autoridades gubernamentales no han interiorizado la problemática ni la han incluido en sus propios planes sectoriales para el cumplimiento de la ley 29973, Bajo cumplimiento con el plan de capacitaciones a las personas con discapacidad física para ser insertados a laborar en el sector público; Falta de instituciones gubernamentales y de personas especializadas que pueda abarcar el control total de vigilancia, monitoreo y evaluación del cumplimiento de la Ley de las personas con discapacidad.

La situación antes descrita se basa en el **trabajo previo** de, Salinas (2018), manifestó que, la incapacidad física repercute de manera directa en el reclutamiento laboral de este grupo de individuos que forman parte muchas de asociaciones con discapacidades, esta repercusión se puede explicar cuando es notorio, la falta de interés por hacer cumplir la ley el estado y las organizaciones involucradas directamente, la falta de articulación entre los organismos reguladores y las personas con discapacidad física, la falta de capacitación acerca de los derechos fundamentales de la personas con discapacidad, ineficacia

por parte del presidente y el Congreso de la República en la promoción de leyes que busquen la emancipación laboral de las personas con discapacidad física.

Se **respaldó**, por Zúñiga (2020), quien nos dijo, si bien es cierto que existe un mayor nivel de inmersión de individuos con alguna minusvalía física, enfatizando los inconvenientes que sufren al integrarse en el trabajo, se pueden obtener determinaciones negativas en conexión a la empleabilidad de los individuos que tengan alguna minusvalía, o sea, si una entidad pública intentará contratar a unas personas con tales condiciones, en primer lugar evaluará los mecanismos de control para identificar la tipología de minusvalía que tienen los individuos que buscan trabajo, olvidándose de la naturaleza de la normativa que incluye a dichas personas en el ámbito laboral, es ahí donde los mecanismos de control vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral.

En cuanto al **objetivo específico N° 4**, se refiere a analizar si cumplimiento de los ajustes razonables para las personas con discapacidad coadyuva al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**Tabla 7:**

**Ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física.**

<b>PREGUNTA 06: ¿Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?</b>		
<b>E - 01</b>	<b>E - 02</b>	<b>E - 03</b>
<b>Si</b> , garantizan el ejercicio del derecho al trabajo ya que permiten que las personas	Se dicen que garantizan pero en la práctica <b>no</b> se cumplen, existen	<b>Si</b> , en cierto modo, pues la ley pretende ser inclusiva e integrar a un trabajo

<p>con discapacidad física y/o otras discapacidades puedan tener el acceso al trabajo de manera eficiente</p>	<p>locales de instituciones públicas que no están debidamente acondicionadas para un adecuado trabajo de las personas con discapacidad física, como por ejemplos rampas, ascensores especiales para personas con discapacidad, etc</p>	<p>formal a las personas con discapacidad, a través de este mecanismo se da flexibilidad normativa y se obtiene una versatilidad en la ley a favor de este grupo vulnerable</p>
<p>E - 04</p>	<p>E - 05</p>	<p>E - 06</p>
<p>No, Se ha creado el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) en la cual se ha registrado las personas con discapacidad y se puede obtener el carné de Conadis que te ayudará a realizar trámites laborales, académicos, de salud o acceder a un programa social del Gobierno.</p>	<p>No, Un aspecto fundamental en la concesión de adaptaciones razonables es que estas no sean consideradas como una carga excesiva, tal y como se determine en cada situación específica, donde el empleador debe proporcionar pruebas sólidas de que llevar a cabo adaptaciones razonables afectaría el funcionamiento de la empresa.</p>	<p>En parte, porque busca la responsabilidad empresarial que puede llevarse a cabo con diferentes propósitos, en cualquier momento de la relación laboral o incluso antes de su inicio. Por lo tanto, se considera una obligación que perdura en el tiempo, y abarca desde el momento previo al acceso a la relación laboral hasta su finalización completa (obligación de continuidad: el empleador debe implementar y mantener estas</p>

---

medidas). En consecuencia, los ajustes pueden ser requeridos para candidatos a empleo, empleados que están prestando sus servicios, e incluso trabajadores que han dejado la empresa pero que tienen derechos reconocidos por su antiguo empleador.

---

E - 07	E - 08	E - 09
Si, para llegar. a cumplir correctamente se necesita hacer capacitaciones a las empresas principalmente para que el único beneficiario sea la PCD.	Sí, ya que son medidas de adaptación del entorno físico, social y de actitud a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de manera efectiva y sin representar una carga desproporcionada, promuevan la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos	Si bien brindan el marco legal para favorecer una de cada inclusión laborar al no ser adecuadamente promovidos he incentivados muchas entidades lejos de ver el tema como una oportunidad institucional o empresarial lo ven como un gasto limitante que en la medida de lo posible buscan evitar.

---

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados **1,3,7y8** manifestaron que sí pues la ley pretende ser inclusiva e integrar a un trabajo formal a las personas con discapacidad, a través de este mecanismo se da flexibilidad normativa y se obtiene una versatilidad en la ley a favor de este grupo vulnerable. Los entrevistados **2,4,5y9** dijeron que no ya que no son adecuadamente promovidos he incentivados muchas entidades lejos de ver el tema como una oportunidad institucional o empresarial lo ven como un gasto limitante que en la medida de lo posible buscan evitar. El entrevistado **6**, manifestó en parte, porque busca la responsabilidad empresarial que puede llevarse a cabo con diferentes propósitos, en cualquier momento de la relación laboral o incluso antes de su inicio, los ajustes pueden ser requeridos para candidatos a empleo, empleados que están prestando sus servicios, e incluso trabajadores que han dejado la empresa pero que tienen derechos reconocidos por su antiguo empleador.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

**Tabla 8**

**Los ambientes y los ajustes razonables que permiten a la persona con discapacidad física cumplir sus funciones laborales de, manera eficaz y eficiente.**

**PREGUNTA 07: ¿Se puede observar en los ambientes, ajustes razonables que permiten a la persona con discapacidad física cumplir sus funciones laborales de, manera eficaz y eficiente?**

E - 01	E - 02	E - 03
En parte, hay omisiones y más que nada en el sector público	No, se ve en una totalidad, ya que se puede ver en los accesos a las entidades o instituciones, pero sin embargo en las oficinas existen carencias bárbaras que limitan el	Nov, en su totalidad no se cumplen, si no veamos nada más cuando queremos ingresar a una institución pública o privada, las rampas están mal elaboradas, los ascensores no son

	correcto desempeño laboral de las personas con discapacidad especialmente física	especiales para personas con discapacidad o las áreas laborales de las personas con discapacidad están en el mismo lugar que los demás y eso no debería ser así, deben existir áreas acondicionadas
E - 04	E - 05	E - 06
No, Todas las edificaciones de uso público o privadas de uso público, deberán ser accesibles en todos sus niveles para personas con discapacidad para ello las Municipalidades han dado las ordenanzas municipales que aseguran la accesibilidad	Debería ser así, pero es todo lo contrario	Es lamentable que la integración laboral a las personas con discapacidad no sea tan razonable a las leyes, ya que tienen los mismos derechos que los demás, pero los gobiernos de turno no respetan los derechos y mucho menos lo hacen cumplir
E - 07	E - 08	E - 09
Si, para llegar. a cumplir correctamente se necesita hacer capacitaciones a las empresas principalmente para que el único beneficiario sea la PCD.	Sí, Pese a todas estas carencias se ha visto un avance significativo respecto a la inclusión y desempeño de las personas con discapacidad física en las entidades públicas, sin	En algunas entidades si y en otras no lo lamentablemente.

---

embargo se debe trabajar más en sus condiciones laborales adecuadas.

---

**INTERPRETACIÓN: Los entrevistados 7y8** dijeron que sí, Pese a todas estas carencias se ha visto un avance significativo respecto a la inclusión y desempeño de las personas con discapacidad física en las entidades públicas, sin embargo se debe trabajar más en sus condiciones laborales adecuadas, los entrevistados **2,3,4 y6** manifestaron que no se ve en una totalidad, ya que se puede ver en los accesos a las entidades o instituciones, pero sin embargo en las oficinas existen carencias bárbaras que limitan el correcto desempeño laboral de las personas con discapacidad especialmente física. Los entrevistados **1, y9** manifestaron que en parte, hay omisiones y más que nada en el sector público.

---

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

---

## Tabla 9

### Cuota de empleo para las personas con discapacidad física.

---

**PREGUNTA 08: ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?**

---

E - 01	E - 02	E - 03
En definitiva, no se cumple con la cuota establecida y por desgracia no existe un ente regulador y/o fiscalizador quien verifique el manejo constante y la aplicación de la norma; por lo que las	No se cumple con la cuota de empleo en las entidades públicas.	No en plenitud, sin embargo, es una labor constante de implementación gradual, tanto para la capacitación, inserción y garantías de infraestructura y presupuesto del sector público

---

---

empresas como las entidades omiten  
ponerse a derecho

---

E - 04

No, CONADIS se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, supervisar, fiscalizar, registrar información, monitorear y realizar evaluaciones de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad, aun siendo la norma buena tiene sus limitaciones para el ejercicio de la potestad sancionadora.

E - 05

No, y es comprobable con los datos oficiales.

E - 06

No, Se habla del 0.5% en el sector público de insertar a las P.C.D. en el sector laboral pero los gobiernos de turno no brindan, ni cumplen lo establecido en la Ley. Pido más oportunidades y capacitaciones para las personas con discapacidad para que puedan tener la oportunidad de un trabajo digno y no mendigar a los gobiernos que nos brinden apoyos o estar ingresando a las municipalidades para que nos integren a la sociedad.

E - 07

No, la Ley 29973 establece una cuota de empleo, mediante la cual las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en

E - 08

Si bien es cierto, dentro de la legislación se consideran la adaptación de herramientas de trabajo, maquinaria y condiciones laborales, incluso se realiza una

E - 09

No se cumple, desgraciadamente

---

una proporción no inferior al 5% de la deducción del impuesto a la renta, totalidad de su personal. eso no garantiza la correcta integración laboral de las personas con discapacidad física.

---

**INTERPRETACIÓN:** Los entrevistados **1,2,3,4,5,6,7, 8y 9** de manera contundente manifestaron que no se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física ya que si bien se habla del 0.5% en el sector público de insertar a las personas con discapacidad en el sector laboral pero los gobiernos de turno no brindan, ni cumplen lo establecido en la Ley, piden mayor oportunidades y capacitaciones para las personas con discapacidad para que puedan tener la oportunidad de un trabajo digno y no mendigar a los gobiernos que nos brinden apoyos o estar ingresando a las municipalidades para que nos integren a la sociedad.

---

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a los especialistas*

---

Los **resultados** en lo que respecta al objetivo específico N° 4, determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad en el sector público laboral peruano, 2023. Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física y por ende se garantiza el correcto acceso al sector laboral pero en la práctica no se cumple, esto se ve reflejado con la existencia de instituciones públicas que no están debidamente acondicionadas para un adecuado trabajo de las personas con discapacidad física por dar algunas situaciones problemáticas: Escasa adecuación de instituciones o ambientes de trabajo con rampas, ascensores especiales para personas con discapacidad, asientos especiales ergonómicos, falta de silla de ruedas. Por último somos concluyentes en decir que, no se cumple con la cuota laboral establecida, por desgracia no existe un ente regulador y/o fiscalizador quien verifique el manejo constante y la aplicación de la norma; por lo que las empresas como las entidades públicas omiten ponerse a derecho, Si bien es cierto que el reglamento del CONADIS tiene la autoridad para aplicar sanciones por violaciones a estas

normas, no cuenta con suficiente personal ni recursos económicos. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debería ser responsable de sancionar el incumplimiento de esta cuota laboral, ya que posee la capacidad y los protocolos adecuados para esta tarea. Delegar esta supervisión a CONADIS implicaría un duplicado de esfuerzos.

En cuanto a la **discusión** del objetivo N° 4, determinar los ajustes razonables permiten el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023, acorde a lo que respondieron los entrevistados podemos decir que los ajustes razonables si permiten el derecho al acceso de las personas con discapacidad en el sector público laboral peruano, garantizan el ejercicio del derecho al trabajo ya que permiten que las personas con discapacidad física y/o otras discapacidades puedan tener el acceso al trabajo de manera eficiente, pero no se cumple en su totalidad. Esto se ve reflejado con la existencia de instituciones públicas que no están debidamente acondicionadas para un adecuado trabajo de las personas con discapacidad física. También, no se cumple con la cuota laboral establecida, por desgracia no existe un ente regulador y/o fiscalizador quien verifique el manejo constante y la aplicación de la norma; por lo que las empresas como las entidades públicas omiten ponerse a derecho, Si bien es cierto que el reglamento del CONADIS tiene la autoridad para aplicar sanciones por violaciones a estas normas, no cuenta con suficiente personal, recursos económicos y mucho menos respetados en las decisiones que tomen. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debería ser responsable de sancionar el incumplimiento de esta cuota laboral, ya que posee la capacidad y los protocolos adecuados para esta tarea. Delegar esta supervisión a CONADIS implicaría un duplicado de esfuerzos.

La situación antes descrita se basa en lo expresado en el **trabajo previo** de Cendrero (2018), explicó, de qué las nuevas realidades jurídicas puede hacer trascendencia la relación tripartita entre el centro de trabajo y los derechos que poseen también las personas con alguna minusvalía y su respeto acorde a lo que estipula la Constitución política respetando la nueva deferencia de la discapacidad se acerca al ejemplo social, en el “área laboral” hay limitantes tanto físicos, económicos y sociales los que obstaculizan o entorpecen la integración de los individuos con minusvalía un puesto de trabajo, sea en el

sistema habitual, especial o como independientes económicamente, que complican la adaptación efectiva de las personas con discapacidad en el trabajo, Ibarra y Josue (2018) el no cumplimiento de la obligación de hacer adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad es una conducta discriminatoria por parte de las empresas, que debe ser clasificada como discriminación sui generis. Los efectos más significativos que se derivan del no cumplimiento de la obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad son: (i) La invalidación de las decisiones relacionadas con la negativa de realizar ajustes razonables. (ii) La imposición de sanciones por parte de la empresa debido a este comportamiento.

Como **respaldo**, se tuvo a Finsterbusch (2019), quien expresó que, los diferentes sistemas legales implícitamente renuncian a una protección completa contra la discriminación y la falta de accesibilidad para las personas con discapacidad, al reconocer que existirán áreas donde esta garantía no se cumplirá en todo momento y para todas las situaciones. Esto ocurre porque los ajustes, que son un mecanismo de protección de segundo nivel, entran en acción cuando falla el principio de accesibilidad universal y su objetivo de diseño para todas las personas. Los ajustes razonables solo se aplicarán en casos en los que la conducta discriminadora sea especialmente desigual o su acto discriminatorio tenga un alto nivel de rechazo, y solo serán considerados razonables si cumplen con ciertos criterios. Castro (2022) La razonabilidad de los ajustes limita su cantidad y evita que se implementen cuando representen una carga excesiva o indebida, o cuando su desproporción en comparación con el ajuste necesario haga que no sean obligatorios ni exigibles.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO**, se determinó la vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, porque el Estado peruano y los organismos directamente involucrados no planifican y ejecutan políticas públicas eficientes y eficaces que fomenten el respeto a la ley general de personas con discapacidad, Ley N° 29973.

**SEGUNDO**, en lo que se refiere al tratamiento normativo del derecho comparado, se concluyó que efectivamente se promueve la protección integral, incentivan la creación de un sistema de prevención, buscan igualar las oportunidades para un equitativo desempeño en la sociedad, recalcan el respeto del pleno ejercicio de los derechos constitucionales y promueven la ejecución de programas acorde a las carencias que puedan tener las personas con discapacidad física.

**TERCERO**, efectivamente la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, es así que, genera el incumplimiento idóneo de la ley general de las personas con discapacidad, así mismo, limita el derecho de acceder a un empleo digno porque la ley no está actualizada acorde a la nueva concepción de discapacidad y de situaciones fortuitas que puedan conllevar a una discapacidad física, por último, por falta de una correcta supervisión, capacitación o multas adecuadas al respecto.

**CUARTO**, existe carencias de mecanismos de control que vulneran el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano. Estas son, la ineficacia en el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física, la carencia de mecanismos de control que permiten el cumplimiento de políticas laborales en las personas con discapacidad física, la falta de instituciones gubernamentales y no gubernamentales y de personal experimentado que pueda a nivel nacional sensibilizar el respeto irrestricto de la ley y finalmente , la falta de capacitaciones a los empleadores, empresas y

organizaciones públicas y privadas, sobre el respeto a la Ley N° 29973, (Ley general de personas con discapacidad).

**QUINTO**, los ajustes razonables permiten en parte en el sector público laboral peruano el derecho al acceso de las personas con discapacidad física porque se busca garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y permitir a las personas con discapacidad física y/o otras discapacidades tener el acceso al trabajo de manera eficiente, con la aplicación de los ajustes razonables se busca la responsabilidad empresarial, con diferentes propósitos, el primero que en cualquier momento de la relación laboral o incluso antes de su inicio, se considera una obligación que perdura en el tiempo, y abarque desde el momento previo al acceso a la relación laboral hasta su finalización.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al estado peruano, para que promueva capacitaciones adecuadas en las entidades públicas con la finalidad de que se respete la ley y fomentar un mayor conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad física.

Al ministerio de Trabajo y promoción del empleo, para que desempeñe su rol fiscalizador directo, con la finalidad de que las cuotas laborales para las personas con discapacidad se respeten y cumplan, evitando la vulneración del derecho al acceso laboral.

A los gobiernos regionales y municipales, para que a través de sus gerencias respectivas, impulsen charlas o talleres de permiten hacer conocer a las personas con discapacidad física, las bondades que tiene la Ley N° 29973, (Ley general de personas con discapacidad)

A las universidades, para que a través de la investigación jurídica se pueda llegar al sector público laboral y hacerles entender la importancia que se debe tener en la actualidad la inclusión a las personas con discapacidad física en el ámbito del trabajo en igualdad de condiciones.

## REFERENCIAS

- Allende, J. (abril, 2018). *Rigor – la esencia del trabajo científico*. *Revista Electrónica de la Biotecnología*. Recuperado de <http://relab.biologia.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2013/09/Allende-Rigor.pdf>
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas*. [Tesis de pregrado, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno]. Repositorio institucional de la Universidad Empresarial Siglo Veintiuno. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO%20SARA.pdf?sequence=1>
- Andrade, D., Evans, J. y Thomas, E. (2018). *Introduction to the methodology of scientific research. (1st edition)*. New York: Editorial Commission of the University of the Armed Forces ESPE.: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Arroyo, L., Cornejo, C. y Vidal, R. (2022). *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. *Revista Aequitas*, (1), 65-80.
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Patria. <https://elibro.net/es/ereader/biblioua/40362>
- Bagenstos, R. (2018) *Comparative Disability Employment Law from an American Perspective* [Comparative Labor Law and Policy Journal](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=655486). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=655486](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=655486)
- Biblioteca de la Universidad de Lima. [e-Book] Citas y referencias: recomendaciones y aspectos básicos del estilo APA (3a ed. en español, 6a. ed. en inglés), Lima: Biblioteca de la Universidad de Lima, 2018. [https://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/news/file/citas\\_referencias\\_apa.pdf](https://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/news/file/citas_referencias_apa.pdf)

- Calle, L. (2019). *Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22957/1/REGIMEN%20EGAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf>
- Ccora, J. (2017). *Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad distrital de Ascensión – periodo 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional del Observatorio Nacional de la Discapacidad. [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07\\_02\\_0241.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_0241.pdf)
- Celi, L. (2019). *La inclusión laboral de personas con discapacidad bajo la metodología empleo con apoyo: El rol del psicólogo organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12434/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-212.pdf>
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional de la Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>
- Clark. (2019). *Research methodology, guidelines for writing thesis*. [https://tesisinvestigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-operacionalizacion-devariables.html#\\_ftn1](https://tesisinvestigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-operacionalizacion-devariables.html#_ftn1)
- Contreras, N. (2017). *Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación inclusivos para el Ministerio de Desarrollo Social y sus Servicios Asociados*. [Tesis de posgrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1>

- Cortez, J. (2018). *Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36893.pdf>
- Cuba, M. (2018). *Análisis del programa de la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad, del distrito de San Ana, provincia de La Convención, departamento de Cusco, en cuanto a su organización y funcionamiento*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional del Observatorio Nacional de la Discapacidad. <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2020/10/Tesis-Inclusion-social-de-la-persona-con-discapacidad-La-Convencion-PUPC.pdf>
- Escobar, S. (2018). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*. [Tesis de posgrado, El Colegio de la Frontera Norte]. Repositorio institucional del El Colegio de la Frontera Norte. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>
- Garavito, D. (2017). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51854/52646657.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez N, Restrepo D, Echevarría J (2018) Disability under the Approaches of Rights and Capabilities and How it Relates to the Public Health [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20\(2018II\)/54557477007/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20(2018II)/54557477007/)
- Garabito, A. (2018). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso-sentencias de acción de protección*. [Tesis de

posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5313/1/T2056-MDE-Granizo-Los%20derechos.pdf>

Grillet, A. (2017). *Derechos humanos de las personas con discapacidad*. [Tesis de posgrado, Universidad Central de Venezuela]. Repositorio institucional de la Universidad Central de Venezuela.

[http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/16021/1/T026800016838-0-AdaGrillet\\_finalpublicacion-000.pdf](http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/16021/1/T026800016838-0-AdaGrillet_finalpublicacion-000.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2017). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de:

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huamán, Y. (2017). *Escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del departamento de atención a las personas con discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, periodo enero-julio del 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1785/TRAB.SUF.PROF.YHON%20HUAM%c3%81N%20SOTO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ibarra, L., Josué, P. (2018). *La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por políticas implementadas por el estado*. [Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador]. Repositorio institucional de la Universidad de El Salvador.

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/8286/1/TESIS.pdf>

INE. (2021) Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad 2021. Lima: Instituto Nacional de Estadística.

Liecht, S. (13 de junio de 2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar. *Naciones Unidas*.

<https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

Macedo, W. (2019). *El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad distrital de Shanao, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3338/ABOGADO%20-%20Wendy%20Juleysi%20Macedo%20Mel%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, M. (2017). Metodología Cualitativa (5° ed.). México: Trillas S.A. de C.V.

Mayorga, P. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusi%c3%b3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez, C, Rosero, C y Vivanco, R. (2021). Análisis jurídico de la vulneración de derechos de las personas con discapacidad. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9 (spe1), Epub 31 de enero de 2022.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200778902021000800067&script=sci\\_arctext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200778902021000800067&script=sci_arctext)

Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola\\_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meyer, B. & Mok, W. (2018). Disability , earnings, income and consumption. Journal of Public Economics. University of Chicago, United States of America.  
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.06.011>
- Moncada, G. (2017). *Factores asociados con la percepción de discriminación y vulneración de derechos humanos de personas con discapacidad permanente en México*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.  
<http://132.248.9.195/ptd2017/octubre/0766751/0766751.pdf>
- Molina, N (2021) La inclusión social, un compromiso a largo plazo. Blog. Jurídico Peruano  
<https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-inclusion-social-un-compromiso-largo-plazo>
- Muntuané, J. (2017). Introducción a la investigación básica. *Rapd online*
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H y Valdivia, M. (2018). *Research methodology*. Bogotá Mexico: Editions of the U.
- Peña, K. (2021). La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamentos. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a\\_La\\_insercion\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedhazur, E. & Schmelking A. (2017). *Measurement, desing, and analysis. An integrated approach*, Hisdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.  
<https://www.routledge.com/Measurement-Design-and-Analysis-An-Integrated-Approach/Pedhazur-Schmelkin/p/book/9780805810639>

Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2015) Foro Jurídico (14371).

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/13747/14371>

Rivadeneira, J. (2021). *El acceso a la justicia de las personas con discapacidad en la república del Ecuador*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional de la Universidad de Salamanca. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/148972/PDEDGG\\_RivadeneiraGuijarroJG\\_Accesojusticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/148972/PDEDGG_RivadeneiraGuijarroJG_Accesojusticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rocafuerte, G. (2021). *Análisis crítico jurídico del Derecho de Igualdad Laboral a las personas con discapacidad*. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53195/1/Rocafuerte%20Soriano%20Gissella%20BDER-TPrG%20067-2021.pdf><http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53195/1/Rocafuerte%20Soriano%20Gissella%20BDER-TPrG%20067-2021.pdf>

Rodríguez, A. (2020). *Mecanismos jurídicos que debe implementar el estado peruano para garantizar la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el distrito de Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1338/TESIS%20%20Rodr%C3%ADquez%20Garc%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, L. (2018). *Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07\\_02\\_019.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_019.pdf)

Sánchez, A. (2020). *Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en la Región de Murcia. Análisis sociológico para la intervención social*. [Tesis de

posgrado, Universidad de Murcia]. Repositorio institucional de la Universidad de Murcia.

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/99832/1/Tesis%20definitiva%20TSA.11-9-2020.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N.º 05371-2016-PA/TC, 15 de noviembre de 2017.

Sharianda, L. (2022). *Vulneración de derechos de personas con discapacidad física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2070/Sharianda%20Castillo%2c%20Luz%20Clarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tinajero, M. (2017). *Vulneración de los derechos de las personas con discapacidad a causa de la ineficiente aplicación de la normativa vigente*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6071/1/T-UCE-0013-Ab-142.pdf>

Toyco, P. (2018). La discapacidad en la constitución. Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la convención sobre derechos de las personas con discapacidad. *Revista Aequitas*, (1), 65-80.

Vilca, W. (2021). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Antiplano.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15123/Vilca\\_Huamani\\_Angela\\_Jackeline.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15123/Vilca_Huamani_Angela_Jackeline.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Villegas, W. (2020). *El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Estudio comparado en la legislación de Ecuador y España*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

<http://201.159.222.95/bitstream/123456789/2435/1/TRABAJO%20217%20->

[%20MADEC%203%2c%20VILLEGAS%20PAZMI%c3%91O%20WILSON%20ISRA  
EL.pdf](#)

Villena, J (2021) Las personas con discapacidad. *Aquichan* 4. (4) 60-65.

<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v4n1/v4n1a08.pdf>

Zevallos, C. (2017). *La vulneración del principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15391>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	
La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023	¿De qué manera se puede determinar la vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023	<p>¿Cómo analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el derecho comparado?</p> <p>¿Cómo analizar la ineficacia de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023</p> <p>¿Cómo explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.?</p> <p>¿Cómo determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023</p>	Determinar la vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023	Analizar el tratamiento normativo del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el derecho comparado	vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad	Inclusión social	
				Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023		igualdad de condiciones	
						Discapacidad física	
						sector público laboral peruano	Integración laboral
							Políticas laborales
							Inclusión laboral

## Anexo N°02: Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

#### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos.....

Cargo laboral.....

Institución laboral.....

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad inciden en la vulneración al derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. En su opinión: ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?

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

2. En su opinión: ¿la incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?

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

3. En su opinión: ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera al derecho el acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

4. En su opinión: ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?

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

5. En su opinión: ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

6. En su opinión: ¿Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?

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

7. Desde su opinión: ¿Se puede observar en los ambientes, ajustes razonables que permiten a la persona con discapacidad física cumplir sus funciones laborales de, manera eficaz y eficiente?

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

8. . Desde su opinión; ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?

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



**ANEXO**  
**Validación de instrumento**  
**CARTA DE INVITACIÓN N° 01**

Trujillo, de    de 2023

Dr.(a). .....

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 de enfoque cualitativo titulado: **Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023**. Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar cómo se vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023.; en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **la invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atte.,

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023** La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Entrevista
<b>Autora:</b>	

Procedencia:	Propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Se prevé un tiempo aproximado de 40 minutos
Ámbito de aplicación:	Presencial
Significación:	Este instrumento cuenta con tres objetivos específicos para los cuales se creó 10 ítems que serán de vital importancia para esta investigación.

#### 4. Soporte teórico

categoria	Subcategoría	Definición
vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad	Inclusión social igualdad de condiciones Discapacidad física	Se vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad cuando se les niega su <b>derecho</b> a participar en el sistema de enseñanza general, a obtener un empleo, a vivir en la comunidad de manera independiente, a desplazarse libremente, a votar, a participar en actividades deportivas y culturales, a disfrutar de protección social, a acceder a la justicia.
sector público laboral peruano	Integración laboral Política laboral Inclusión laboral	Es aquel generado por el Estado. Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal. Por lo general el Estado es el principal empleador de un país.



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023 elaborado por Castellanos García, Edwin Martín, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Título:** Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**Primera dimensión:**

**Objetivo específico 2:** Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**Categoría:** vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Inclusión social	¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?				
Igualdad de condiciones	¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de integración laboral				

	se hace en igualdad de condiciones?				
Discapacidad física	¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?				

**Segunda dimensión:**

**Objetivo específico 3:** Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**Categoría:** Sector público laboral peruano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas laborales	¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?				
Inclusión laboral	¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las				

	personas con discapacidad física?				
--	-----------------------------------	--	--	--	--

**Tercera dimensión:**

**Objetivo específico 4:** Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**Categoría:** Sector público laboral peruano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Integración laboral	¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?				
Políticas laborales	¿Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?				
	¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las				

	personas con discapacidad física?  ¿ En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad?				
--	--	--	--	--	--

Firma del evaluador

DNI

## CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>Institución en la que labora:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Especialidad:</b>	
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**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: Incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.**

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad	Inclusión social	Falta de Incentivo	¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?	Cuestionario de entrevista
	Igualdad de Condiciones	Incorporación	¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?	
	Discapacidad física	Inserción	¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Sector público laboral peruano	Políticas laborales	Eficacia	¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?	Cuestionario de entrevista
	Inclusión laboral	Carencias	¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Sector público laboral peruano	Integración laboral	Legislación	¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?	Cuestionario de entrevista
	Política Laboral	Acceso	¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física.	
		Sector público	¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?	

**ANEXO**

**Validación de Instrumento  
CARTA DE INVITACIÓN N° 01**

Trujillo, de de 2023

Dr.(a) .....

**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 de enfoque cualitativo titulado: **Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023**. Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar cómo se vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023.; en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **la invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atte.,

  
\_\_\_\_\_  
**Edwin Martín Castellanos García**  
**DNI 41540101**

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023** La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autora:	
Procedencia:	Propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Se prevé un tiempo aproximado de 40 minutos
Ámbito de aplicación:	Presencial
Significación:	Este instrumento cuenta con tres objetivos específicos para los cuales se creó 10 ítems que serán de vital importancia para esta investigación.

4. **Soporte teórico**

categoría	Subcategoría	Definición
vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad	Inclusión social igualdad de condiciones Discapacidad física	Se vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad cuando se les niega su <b>derecho</b> a participar en el sistema de enseñanza general, a obtener un empleo, a vivir en la comunidad de manera independiente, a desplazarse libremente, a votar, a participar en actividades deportivas y culturales, a disfrutar de protección social, a acceder a la justicia.
sector público laboral peruano	Integración laboral Política laboral Inclusión laboral	Es aquel generado por el Estado. Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal. Por lo general el Estado es el principal empleador de un país.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023 elaborado por Castellanos García, Edwin Martin, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Título:** Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**Primera dimensión:**

**Objetivo específico 2:** Analizar la ineficacia de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**Categoría:** vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión social	¿La ineficacia de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?				
Igualdad de condiciones	¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de integración laboral se hace en igualdad de condiciones?				
Discapacidad física	¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?				

**Segunda dimensión:**

**Objetivo específico 3:** Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**Categoría:** Sector público laboral peruano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Políticas laborales	¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?				
Inclusión laboral	¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?				

**Tercera dimensión:**

**Objetivo específico 4:** Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**Categoría: Sector público laboral peruano**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración laboral	¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?				

Políticas laborales	¿Los ajustes razonables como políticas laborales permiten a las personas con discapacidad física acceder al mercado laboral de manera permanente.?				
	¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?				

  
 -----  
**Leidi Gabi Dávila Benites**  
**CALL 6657**  
**DNI. 44921956**

## CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TITULO:

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	
Institución en la que labora:	
Cargo:	
Especialidad:	
<b>Reunión</b>	
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

## CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

TITULO:

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	
Institución en la que labora:	
Cargo:	
Especialidad:	
<b>Reunión</b>	
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 2:**

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad	Inclusión social	Falta de Incentivo	¿La ineficacia de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?	Cuestionario de entrevista
	Igualdad de Condiciones	Incorporación	¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?	
	Discapacidad física	Inserción	¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?	

8

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Sector público laboral peruano	Políticas laborales	Eficacia	¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?	Cuestionario de entrevista
	Inclusión laboral	Carencias	¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Sector público laboral peruano	Integración laboral	Legislación	¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?	Cuestionario de entrevista
	Política Laboral	Acceso	¿Los ajustes razonables son políticas laborales que permiten a las personas con discapacidad física acceder al mercado laboral de manera permanente.?	
		Sector público	¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?	

Anexo 3: **GUÍA DE ENTREVISTA**

**TÍTULO:**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

**PERFIL DEL ENTREVISTADO**  
Nombres y Apellidos.....  
Cargo laboral.....  
Institución laboral.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**  
Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. En su opinión ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física? Explique.  
.....  
.....  
.....
2. En su opinión ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones? Explique.  
.....  
.....  
.....

3. En su opinión ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral? Explique.

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

4. En su opinión ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física? Explique.

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

5. En su opinión ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física? Explique.

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

6. En su opinión ¿Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física? Explique.

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

7. En su opinión ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física? Explique.

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

8. En su opinión ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física? Explique.

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

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos: Henry Manuel Alexander Paredes López.

Cargo laboral: ABOGADO

Institución laboral: INDEPENDIENTE

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?  
Correcto.
2. ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?  
No, pese a que se debería de ser en igualdad de condiciones en la práctica esto no sucede así.
3. ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?  
NO.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

4. ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?

No, debido a un problema organizacional administrativo, ya que no solo en el campo laboral, sino también en el social, el Estado no ha podido realizar las acciones de identificación de las personas con discapacidad. Si bien es cierto se han realizado censos o empadronamientos para la identificación de las personas con discapacidad, esto no es suficiente puesto que solo se consiguen números y no se proyectan campos de acción de ayuda para esta población, mucho menos será en el campo laboral.

5. ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?

El cumplimiento de estas medidas está en manos de las autoridades de cada entidad pública.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

6. ¿Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?

Sí

7. ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?

Debería, ya que ha funcionado en legislaciones de otros países.

8. ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?

No, y es comprobable con los datos oficiales.

  
-----  
Henry M. A. Paredes López  
ABOGADO  
C.A.L.L. N° 11611

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos: Alfredo Jaime Marcelo Cordova

Cargo laboral: Abogado

Institución laboral: Gobierno Regional de la Libertad

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?  
*Al no darse cumplimiento a la ley general de las personas con discapacidad, se limita el derecho de acceder a un empleo, ya esta norma establece beneficios a favor de las personas con discapacidad.*
2. ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?  
*La incorporación de las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral no se hace en igualdad de condiciones, porque siempre existe la preferencia para beneficiar a ciertos grupos de*

*personas; además las convocatorias para acceder a estos programas no llegan a la mayoría de las personas con discapacidad física.*

3. ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?  
*La Ley si coadyuva a las personas con discapacidad a su inserción laboral por que establece varios beneficios a favor de estos grupos de personas, como cuotas de empleo obligatorio en las entidades públicas, bonificaciones en el caso de concursos públicos de méritos, entre otras medidas a favor de las personas con discapacidad.*

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?  
*No es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física.*
2. ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?  
*No existe reglamentación para realizar la fiscalización y la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de las políticas laborales que benefician a las personas con discapacidad.*

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

*Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana si permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física*

4. ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?

*Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana si permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física*

5. ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?

*No se cumple con la cuota de empleo en las entidades públicas.*



## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos: JORGE JESUS GONZALES ANGULO.

Cargo laboral: CONSULTOR DE BOLSA DE TRABAJO.

Institución laboral: Gerencia Regional de trabajo y promoción del Empleo

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?

La ley general trata de que haya igualdad, pero tiene que mejorar muchos aspectos para que las personas con discapacidad pueden tener un acceso de trabajo respetable.

2. ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?

Lamentablemente las empresas privadas ponen un montón de requisitos por lo tanto no se hace en igualdad de condiciones.

.....  
.....

3. ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad

Se trata de que las empresas cumplan con la ley pero todavía se tiene que ir mejorando para que más personas con discapacidad puedan acceder a un labor trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

4. ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?

Casi nada Pero se quiere que las leyes sean mas rigidas para terminar con Este problema de desigualdad en el acceso Laboral.

.....

5. ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?

Sanciones más severas y normativas bien claras a las empresa la importancia de insertar a una persona con discapacidad para la mejora del pais

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

6. ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?

Si, para llegar .a cumplir correctamente se necesita hacer capacitaciones a las empresas principalmente para que el único beneficiario sea la PCD.

7. ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?

la Ley 29973 establece una cuota de empleo, mediante la cual las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos: BETTY CHAVEZ MENDOZA

Cargo laboral: JEFE DE OMAPED

Institución laboral: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**1. ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?**

La ley de la Persona con discapacidad, se pone en manifiesto, pero el sector público o privado no es accesible, haciendo que las personas con discapacidad no puedan acceder a puestos laborales .e incumpliendo la Ley N° 29973 en su Capítulo VI manifiesta sobre Empleo y Trabajo.

**2. ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?**

No, la condición de discapacidad física que tienen algunas personas dificultan su ingreso a puestos laborales, ya que en los últimos tiempos se pide un perfil que hace diferencia entre una persona y otra.

**3. ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?**

Si, coadyuda a una persona con discapacidad, pero la realidad de una y otra hace que la inserción Laboral se ve afectada y en poco porcentaje la persona con discapacidad física pueden tener una inserción laboral

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**4. ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?**

El estado no realiza un verdadero seguimiento sobre temas de inserción laboral, la poca aceptación del sector público o privado, conlleva al bajo porcentaje de población económicamente activa

**5. ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?**

- Poca Información.
- falta de sensibilización
- falta de cumplimiento de la ley

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**6. ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?**

Si según la Ley de Personas con discapacidad, el 3% de personas con discapacidad, debe tener un acceso laboral en el sector privado, y un 5% de personas con discapacidad en el sector público.

**7. ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?**

No, muchas veces el sector público, no cumple con lo establecido en la ley, y son sujetos a multas de infracción.

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos: FABIOLA DIAZ DIAZ

Cargo laboral: Ex Jefa de OMAPED

Institución laboral: Municipalidad Distrital de Guadalupe

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

- 1. ¿La incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad no incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?**

Considero que el problema de la no empleabilidad de personas con discapacidad en sector público no radica en la ineficacia de la ley actual sino más bien en inexistencia de mecanismos que promuevan el adecuado cumplimiento de la cuota laboral y a la vez incentive una mayor participación de estas personas enfocando los beneficios que estas personas pueden aportar más allá del mero cumplimiento de la cuota establecida por ley.

- 2. ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?**

En muchas ocasiones no porque las mismas están preconcebidas para personas que no presentan ningún tipo de limitación en su desplazamiento por ende si bien abiertamente no se niega la inscripción de las P.C.D. muchas veces las condiciones en las que se imparten restringen mucho la participación he inclusión de estas.

**3. ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?**

Ayuda solo en brindar un marco legal de actuación pero no así en supervisar su adecuado cumplimiento y promoción de mayor incremento establecido en la norma para aumentar progresivamente la participación de las P.C.D. en el sector público o privado.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

**4. ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?**

No lo es ya que si bien existe un órgano que exhorta el cumplimiento como lo es CONADIS no se implementan adecuados mecanismos de promoción a favor de la proactiva inclusión y sanciones ejemplares por incumplimiento o discriminación de alguna clase.

**5. ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?**

Se dice que ante un posible incumplimiento es la mismo afectado P.C.D. quien debe reportar a la institución CONADIS exhorta he incluso luego de una investigación se puede llegar a sancionar a la propia institución,

pero se deja sola a las P.C.D en caso de represarías del empleador he incluso deben ellos mismo iniciar un proceso legal si desean restablecer algún derecho laboral que le haya sido vulnerado en busca de tener derecho a la inserción laboral.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:**

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**6. ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?**

Si bien brindan el marco legal para favorecer una de cada inclusión laboral al no ser adecuadamente promovidos he incentivados muchas entidades lejos de ver el tema como una oportunidad institucional o empresarial lo ven como un gasto limitante que en la medida de lo posible buscan evitar.

**7. ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad física?**

En algunas entidades si y en otras no lamentablemente.

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: La vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

### PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos VÍCTOR LEONCIO REYES FÉLIZ  
Cargo laboral DIRIGENTE REGIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
Institución laboral ASOC. PROV. DE P.C.D. Y TAM. "NACIDOS PARA ALCANZAR UN SUENO" DE LA PROVINCIA DE TACASIMAYO - S.P.LL.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la incorrecta aplicación de la ley general de las personas con discapacidad vulnera el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

1. ¿La incorrecta aplicación de la ley de las personas con discapacidad no

incentiva la inclusión social ya que limita el derecho al acceso laboral en personas con discapacidad física?

DE ACUERDO A LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DICE: RESPETO DE LA DIGNIDAD INHERENTE, NO A LA DISCRIMINACIÓN, RESPETO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ACCESIBILIDAD RAZONABILIDAD Y INTERCULTURALIDAD, PERO EL GOBIERNO NO CUMPLE LA LEY 25

2. ¿La incorporación a las personas con discapacidad física en los programas de formación laboral se hace en igualdad de condiciones?

EN EL CAPITULO VI y ART. 45 HABLA DEL DERECHO DE TRABAJO, DONDE LA P.C.D. TIENE DERECHO A TRABAJAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LOS DEMÁS, PERO LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, NO NOS TIENEN EN CUENTA EN SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS, MUCHAS VECES NO DAN OPORTUNIDAD LABORAL A LOS P.C.D.

3. ¿En la actualidad la ley general de las personas con discapacidad coadyuva a las personas con discapacidad física a su inserción laboral?
- LA LEY GENERAL LA 29973 LO ESTIPULA COMO DERECHO PERO LOS GOBIERNOS Y LAS INSTITUCIONES NO AYUDAN A CONTRIBUIR CON LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MUCHAS VECES SON DISCRIMINADOS POR NUESTROS GOBERNANTES Y POR LA SOCIEDAD.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Explicar la carencia de mecanismos de control vulnera el derecho de acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano.

4. ¿Es eficaz el seguimiento que realiza el Estado para hacer respetar el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público laboral de las personas con discapacidad física?
- ANTE TODO EL GOBIERNO, NI EL ESTADO PERUANO, NI LAS ENTIDADES REGIONALES Y PROVINCIALES HACEN POR DAR UN MEJOR ACCESO DE BRINDAR CAPACITACIONES AL SECTOR DE LA P.C.D. PARA SER INSERTADOS A LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.
5. ¿Cuáles son las carencias de mecanismos de control que no permiten el cumplimiento de las políticas laborales en las personas con discapacidad física?
- LA PROBLEMÁTICA QUE HOY EN DÍA, NO PERMITEN A LAS P.C.D. SER INSERTADAS A LAS POLÍTICAS LABORALES ES POR FALTA DE CAPACITACIONES Y MUCHAS VECES PORQUE NO TIENEN ESTUDIOS COMPLETOS O SUPERIORES, Y SOBRE TODO NO HAY NADIE QUIEN FISCALICE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS P.C.D.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

Determinar los ajustes razonables que permitan el derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano, 2023

6. ¿Los ajustes razonables en nuestra legislación peruana permiten la integración laboral de las personas con discapacidad física?
- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEBEN HACER AJUSTES RAZONABLES EN SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS, DANDO CAPACITACIÓN, ORIENTACIÓN

Y SOBRE TODO BRINDAR MAS APOYO, YA QUE EL 50% SE ENCUENTRA  
DESEMPLEADO Y SIN OPORTUNIDADES LABORALES.

7. ¿En nuestra legislación peruana los ajustes razonables permiten la  
integración laboral de las personas con discapacidad física?

ES LAVENTABLE QUE LA INTEGRACION LABORAL A LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD NO SEAN TAN RAZONABLES A LOS LEYES, YA QUE TIENEN  
LOS MISMOS DERECHOS QUE LOS DEMAS PERO LOS GOBIERNOS DE TURNO  
NO RESPETAN LOS DERECHOS Y MUCHOS MENOS LA HACEN CUMPLIR.

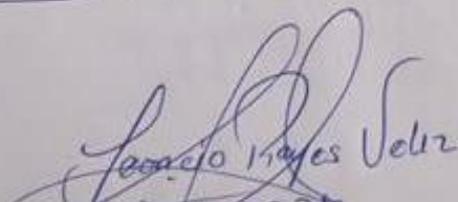
8. ¿En el sector público laboral peruano se cumple con la cuota de empleo  
para las personas con discapacidad física?

SE HABLA DE 0.5% EN EL SECTOR PÚBLICO DE INGERIR A LAS  
P.C.D. EN EL SECTOR LABORAL PERO LOS GOBIERNOS DE TURNO NO  
BRINDAN, NI CUMPLEN LO ESTABLECIDO EN LA LEY 29973, PIDO MAS  
OPORTUNIDADES Y CAPACITACIONES PARA LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD PARA QUE PUEDAN TENER LA OPORTUNIDAD DE  
UN TRABAJO DIGNO Y NO HENDIGAR A LOS GOBIERNOS QUE  
NOS BRINDEN APOYOS O ESTAR INGRESANDO A LAS MUNICIPALIDADES  
REGIONALES Y PROVINCIALES PARA QUE NOS INTEGREN CON RESPETO  
A LA SOCIEDAD.

¡ INCLUYEME POR MI CAPACIDAD Y NO POR MI DISCAPACIDAD!

¡ QUIERO QUE MI VOZ SEA MAS FUERTE QUE MI

DISCAPACIDAD...!

  
DNI 19258237



- PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FAMILIAS "NACIDOS PARA ALCANZAR UN SUEÑO" DE LA PROVINCIA DE PACASITAYO - SAN PEDRO DE LLOC.
- VICE PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN REGIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - LA LIBERTAD.