



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Chipana Canales, Gino Fernando (orcid.org/0000-0002-9780-3162)

Retuerto Huaman, Jennifer Kimverly (orcid.org/0000-0002-5798-6275)

ASESORA:

Mg. Cucat Vilchez, Carola Patricia (orcid.org/0000-0003-2003-0437)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis. A nuestros respetados mentores y colegas, cuya experiencia y orientación han sido invaluable en nuestro desarrollo. A nuestras familias y amigos, por su apoyo constante y comprensión durante este arduo proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por ser parte de nuestra formación académica, además, extendemos nuestro agradecimiento a los distinguidos abogados que participaron en las entrevistas, contribuyendo así de manera significativa a la realización de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUCAT VILCHEZ CAROLA PATRICIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyos autores son CHIPANA CANALES GINO FERNANDO, RETUERTO HUAMAN JENNIFER KIMVERLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUCAT VILCHEZ CAROLA PATRICIA DNI: 42696750 ORCID: 0000-0003-2003-0437	Firmado electrónicamente por: CCUCAT el 06-12- 2023 14:01:46

Código documento Trilce: TRI - 0673208





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHIPANA CANALES GINO FERNANDO, RETUERTO HUAMAN JENNIFER KIMVERLY estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHIPANA CANALES GINO FERNANDO DNI: 71483725 ORCID: 0000-0002-9780-3162	Firmado electrónicamente por: GCHIPANAC el 15-12-2023 16:53:05
RETUERTO HUAMAN JENNIFER KIMVERLY DNI: 76944707 ORCID: 0000-0002-5798-6275	Firmado electrónicamente por: JKRETUERTOR el 15-12-2023 16:52:17

Código documento Trilce: INV - 1551978

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	vi
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3 Escenario de Estudio	17
3.4 Participantes	17
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6 Procedimiento	19
3.7 Rigor científico	19
3.8 Método de análisis de la información	20
3.9 Aspectos éticos	21
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	51
VI.RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- CONADIS : Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
- DGIGND : Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación.
- OMAPED : Oficinas de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad.
- CNPD : Comité Colegiado Nacional de Instituciones y Personas con Discapacidad del Perú.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de categorización	14
Tabla 2 Lista de participantes	15
Tabla 3 lista de documentos	17
Tabla 4 Validación de instrumentos - Guía de entrevista	21
Tabla 5 Turnitin	150

RESUMEN

La investigación surgió debido a la baja inserción laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral, esto es un problema social de gran relevancia, en donde la discapacidad tiene repercusiones en el ámbito laboral y en la misma sociedad en la que se encuentra, por tal motivo se planteó como **objetivo**, Determinar como la inserción laboral contribuye con las PCD. En relación a la **metodología** utilizada, se aplicó el estudio descriptivo de investigaciones indexadas, de procedimiento no experimental, con enfoque de tipo cualitativo; consiguiendo de esta manera 52 fuentes para finalmente realizar el análisis documental de investigaciones; infiriendo como **resultado**, que la inserción laboral si es un factor que de mejorar la calidad de vida de las PCD en el mundo laboral, y como **conclusiones**, la inserción laboral de las PCD es un problema que viene trascendiendo a la largo de la historia, debido a que existe una baja tasa de desempleo por parte de las personas con discapacidad en las empresas, ya que las empresas prefieren pagar las multas antes que cumplir con el porcentaje requerido de contratación de personas discapacitadas.

Palabras clave: Inserción laboral, beneficio laboral, derecho a la igualdad, problema social, discapacidad.

ABSTRACT

The research arose due to the low labor insertion of people with disabilities in the world of work, this is a social problem of great relevance, where disability has repercussions in the workplace and in the same society in which it is found, for This reason was proposed as an **objective**, to determine how job placement contributes to PWD. In relation to the **methodology** used, the descriptive study of indexed research was applied, with a non-experimental procedure, with a qualitative approach; following in this way 52 sources to finally carry out the documentary analysis of investigations; inferring as a **result**, that labor insertion is a factor that improves the quality of life of PWD in the world of work, and as conclusions, the labor insertion of PWD is a problem that has transcended throughout history, because there is a low unemployment rate among people with disabilities in companies, since companies prefer to pay fines before meeting the required percentage of hiring disabled people.

Keywords: Job insertion, job benefit, right to equality, social problem, disability.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo desde un enfoque social como herramienta de subsistencia del ser humano se vio materializado en las diferentes normas nacionales que protegen a los trabajadores en igualdad de condiciones sin discriminación. En tal sentido, la inserción laboral de las personas con discapacidad en adelante PCD, quienes también necesitan trabajar para vivir, ha tomado relevancia por su adecuada práctica y normativas que protejan a esta población vulnerable, se ve restringida de acceder a un trabajo digno por estigmatizaciones creadas por la sociedad.

Desde un nivel mundial varios países como; España, México, Colombia y Perú; buscaron la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, debido que la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación a pesar de tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Se observó a nivel internacional en España, un gran porcentaje de PCD sin empleo, se crearon programas con trabajos productivos, con la finalidad de que estas personas pudieran ser incluidas en el ámbito laboral, en donde se establecieron dos tipos de consideraciones, una es la inserción a los trabajadores con discapacidad y el otro es el apoyo para las futuras adaptaciones sociales, que busca, promover e implementar controles adecuados para su inserción en el sector público como también en el privado.

En Colombia según Castro (2020) relata que se observó la exclusión por parte de las empresas en el momento de la contratación de las personas con discapacidad, por no contar con la estructura suficiente y que, al nacer en esta condición, se llega a asumir que están imposibilitadas de hacer muchos aportes en la empresa.

En el Perú, existe la Ley N°29973 que trata sobre la Ley General de las PCD, tiene como fin establecer los marcos legales para el fomento, la defensa y ejecución, en igualdad de condiciones laborales, impulsando así su progreso e

inserción efectiva tanto en la vida política, económica y social del país, en donde esto no siempre se toma en cuenta; sin embargo, Sunafil multa de manera administrativa a las entidades públicas y privadas con infracción de muy grave imponiendo una multa de 12 UIT a 15 UIT según la norma. Así Dumont (2019) menciona que se puede proyectar la presencia de impedimentos en el entorno laboral de las personas discapacitadas, esto se debe a la exclusión laboral y social.

También se encontró programas de supervisión como la gestión de inspección y sanción como el CONADIS, en donde la fundación anunció que en el transcurso del año 2022, sólo siete entidades públicas cumplieron con la cuota de contratación de integrar al 5% de PCD, y se centralizan en los gobiernos regionales y municipales; como es Tumbes con el 6.56% (11 persona contratadas); Municipalidad de Independencia en Lima, con el 6.50% (37 personas contratadas); Municipalidad de Piura, con el 5.34% (79 personas contratadas); Gobierno Regional de Loreto con el 5.16% (54 personas contratadas); el Gobierno de Pasco, con el 5.14% (13 personas contratadas); y el Gobierno Regional de Piura, con el 5.05% (30 personas contratadas); sin embargo, son muy limitadas las compañías que cumplen con la cuota.

Por todo lo mencionado, la problemática va orientada a la influencia de la inserción laboral de las PCD en las instituciones privadas en Lima Norte; por otro lado la causa, es que las empresas privadas no cumplen con la cuota de contratación de PCD, como consecuencia se presenta una baja inserción laboral y al no cumplirse con la cuota de empleo del 3% de las empresas privadas, una posible solución es aumentar la sanción económica para las empresas privadas que incumplan con el porcentaje requerido de contratación de las PCD.

Debido a estas consideraciones, se procedió a formular el siguiente problema general ¿De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad Lima Norte, 2023? seguido de ello, se formuló el primer problema específico ¿De qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, en Lima Norte, 2023? Asimismo, como segundo problema específico ¿De qué manera el derecho a la igualdad contribuye en el problema social de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023?

Referente a la justificación se desprenden tres justificaciones, comenzando con la justificación teórica a partir de la interpretación del material analizado como información de libros, revistas de investigación, tesis, tanto nacionales e internacionales en donde se busca difundir los estudios dogmáticos y contribuir herramientas argumentativas en lo concerniente a la inserción laboral de las PCD. Por tal motivo, la justificación práctica, busca poder ayudar al problema jurídico social, donde la inserción laboral de las PCD es un aspecto fundamental para garantizar su bienestar y su participación plena en la sociedad; como solución se basó en el aumento de la multa a las empresas que incumplan con la cuota de contratación de las PCD. Por último, como justificación metodológica, fue necesario utilizar la entrevista como método de recolección de datos, realizados a personas expertas para que nos brinden sus opiniones de acuerdo a su experiencia y conocimientos del tema de investigación, como también jurisprudencia relacionada a la problemática a fin de lograr mayor consistencia en el desarrollo de la tesis.

Entonces, en función a dichas justificaciones, se designó como objetivo general: Determinar de qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023. Por otro lado, como primer objetivo específico: Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023. Del mismo modo, el segundo objetivo específico: Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023.

Posteriormente, se consideró como supuesto jurídico general: la inserción laboral en las instituciones privadas no estaría influyendo en la contratación de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023, porque se puede observar una baja inserción laboral en las empresas privadas debido a que no se estaría cumpliendo con el 3% de participación de trabajadores discapacitados, dado que las empresas preferirían pagar las multas. En esta dirección como primer supuesto específico, se tuvo que el derecho a la igualdad contribuiría con el problema social de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023, en la medida que la protección laboral de las PCD se inicia con las oportunidades

laborales, permitiendo de este modo que se inserten socialmente y accedan a puestos de trabajo dignos en las empresas públicas como privadas, permitiéndoles desenvolverse en la vida y ser autosostenibles.

Por último, como segundo supuesto específico se consideró el derecho a la igualdad debería mejorar el problema social de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023, en la medida que si el Estado, las municipalidades y las empresas privadas comprendieran su rol de colaboración con este problema social, mejoraría el nivel de cumplimiento de las normas que promuevan, protejan y reconozcan los derechos en favor de las PCD, permitiendo de esta manera reducir la brecha de desempleo de estas personas.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección del trabajo de investigación se analizaron prerrogativas que aportaron un mejor contraste con los resultados obtenidos, se ha optado por establecer antecedentes previos a nivel internacional, como nacional que fueron empleados como fundamentos, se inició con las investigaciones en base a las palabras claves, inserción laboral y personas con discapacidad; asimismo esto no sería posible sin el uso de las principales plataformas científicas como EbscoHost, Google Académico, Redalyc, Scielo, Sciencedirect, Scopus, Dialnet; que guardan en sus datos artículos científicos indexados en español o inglés, asimismo, sin la ilustración de los libros, revistas, tesis de derecho laboral que fueron consultados.

Se empezó examinando los trabajos previos a nivel internacional, comenzando con, Aristizabal (2019) en su tesis "Inclusión laboral y Discapacidad", Universidad Del Norte División de Ciencias Jurídicas - Barranquilla, su objetivo general fue respaldar, proteger y fomentar la restitución del goce pleno de los derechos e inclusión de las PCD (p.214). El tipo de metodología que se utilizó fue cualitativo. Y se llegó a la conclusión que estas personas se encuentran con dificultades al momento de conseguir un empleo debido a que no recibieron una adecuada educación para el futuro y eso dificulta a que las empresas puedan llegar a contratarlas ya que muchos de ellos no tienen estudios superiores y muchas de estas empresas tienen una idea equivocada al pensar que las personas con alguna discapacidad no son autosuficientes.

Por último, Bungau, Mirela, Viorel, Anca y Cioca (2019) en su artículo "Prácticas y actitudes con respecto al empleo de PCD en Rumania" tuvo por objetivo analizar "El empleo de las personas con discapacidad" en relación a la metodología es cualitativa. Se llegó a la conclusión de que la utilidad de las PCD en el mundo laboral es importante, tanto para las empresas como de las entidades públicas y autoridades de la sociedad, en donde se crearon un número de organizaciones y agencias, siendo su implicación especialmente considerable y imprescindible para poder tener éxito en la inserción laboral de las PCD; sin embargo, en la tasa de empleo se observa que las personas

discapacitadas en Rumania es muy baja en comparación de otros países, pero la mentalidad y actitud que tiene la legislación europea ha permanecido fuertemente influenciada por la característica del periodo comunista, lo que condujo a la discriminación.

Como trabajos previos a nivel nacional, Yangua y Juárez (2021) en su tesis titulada “Discriminación de las PCD”, tuvo como objetivo principal describir que tipo de discapacidad presenta una mayor vulneración (p.32). El tipo de metodología que se utilizó fue cualitativo. La conclusión arribada por el autor se basa en la inserción laboral de las PCD, expresando que los proveedores deben recibir educación y capacitación adicional con respecto a la discapacidad, los establecimientos y el transporte adecuado para poder ayudar a que sean más accesibles para las personas con limitaciones sensoriales y de movilidad (p.13).

En ese sentido Talleri, Llinás y Barboza (2018) en su artículo llamado “Inclusión de PCD en el mercado laboral peruano”, tuvo por objetivo, analizar la inclusión laboral de las personas discapacitadas, en relación a la metodología cualitativa que fue de carácter descriptivo, debido a que los resultados otorgados que son presentados a partir de las aportaciones y hallazgos encontrados. Se llegó a la conclusión que la inserción de las personas que tienen una discapacidad física es un asunto muy controversial debido a que este busca integrar a estas personas al mundo laboral, pero de cierta forma siempre terminan padeciendo alguna discriminación constante al ser rechazados por parte de las empresas.

Y para culminar, se dispuso del aporte de Vilela (2019), en su tesis denominada “La política de Estado de equidad y justicia social y su influencia en la inclusión social de las personas discapacitadas”, tiene como objetivo precisar el tamaño de la población que padezca alguna discapacidad, además de las características sociodemográficas y económicas, también el nivel de funcionamiento socio laboral, familiar y personal, en base a una metodología cualitativa. Se llegó a la conclusión que, en lo que respecta a la esfera de salud, la política de Estado de igualdad y equidad social logró un nivel intermedio de integración de las personas con discapacidad, ya que en OREDIS Tumbes, no

se están obteniendo las metas que fueron propuestas, debido a que carecen de los medios adecuados para el desarrollo apropiado de las actividades (p.54).

Con el enfoque teórico se realizó explicaciones conceptuales y teóricas en torno a las categorías y subcategorías del presente proyecto de investigación, la primera categoría es la inserción laboral en las instituciones privadas, teniendo a Pérez y Lorenzo (2022) al conceptualizar la inserción laboral como, la relación entre las personas que intervienen en la sociedad o en las empresas tanto públicas como privadas, así como de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de cooperar en todos los aspectos laborales de la vida misma, pero cada día las personas discapacitadas enfrentan limitaciones para poder acceder a determinados servicios básicos; uno de los ambientes donde ha sido más excluidos es lo laboral, dado que los puestos de trabajo no cuentan con las adaptaciones necesarias y persisten en nuestra sociedad los estereotipos y prejuicios que impiden su acceso al empleo.

Es así que según la categoría Maldonado y Peña (2020) refuerza lo mencionado indicando que la inserción laboral de las PCD ha sido lenta, debido que en varios países se han promulgado legislaciones relacionadas con la inclusión en el ámbito laboral, abordando la cuestión de las cuotas de contratación tanto en empresas privadas como en instituciones del Estado; sin embargo, a pesar de estas medidas, persiste la exclusión en roles laborales similares, ocasionando altos índices de desempleo por parte de las empresas dado que a pesar de que se les imponga una multa, la mayoría de las empresas recalca que insertarlos implementa costos económicos altos hacia su empresa.

En referencia a la Teoría del Modelo Dominante de la Igualdad, Peresotti (2017), recalca que la dificultad de igualdad de los que son parte las personas que sufren alguna discapacidades son amplias y duraderas, en donde las formas que se conceptualiza la equidad tiene importantes consecuencias para la comprensión de la discapacidades, añade que en muchos países, se observa que los cargos de las PCD tienden a ser remuneraciones inferiores a las que percibe una persona sin discapacidad y las condiciones laborales tienden a ser peores, en muchos casos el trabajo incluso no es bien pagado, por el

desconocimiento de las capacidades y posibilidades que las personas discapacitadas puedan desempeñar.

En esta Investigación se mencionaron las teorías relacionadas a la temática de estudio. Respecto a la inserción laboral se señala la Teoría del Modelo Social como alternativa para el desarrollo de las personas con discapacidad según Ordoñez y Mendoza (2019) expresan que el tipo social tuvo origen a finales de los años 70 y el concepto de inclusión social se originó respecto de la exclusión social que se generó en esos tiempos posteriormente, la inclusión social se atribuye para aquellas personas que tengan algunas discapacidades especiales, por la discriminación y el rechazo hacia ellos, con la finalidad de que puedan integrarse a la sociedad, pero como se sabe ya han transcurrido varias décadas en el Perú aún no se consigue, actualmente la convención de derechos de las PCD basada en derechos humanos reconoce los derechos.

En relación a la primera subcategoría sobre protección laboral del Estado, Grueso y Santamaria (2019) determinaron que la protección laboral es importante, dado que este sistema ayuda a mantener en orden a la sociedad, y que tiene un valor trascendente para las PCD, para que así puedan aplicar la contratación y remuneración con la finalidad de que estas personas puedan aportar en la sociedad. Por otro lado, Segarra, Carrillo y Fontrodona (2019) señalan que la protección laboral del Estado es aquel acto de proteger, cuidar y resguardar los derechos que toda persona tiene en el mundo laboral sin ninguna restricción. Asimismo, Palmer y Williams (2023) mencionan que los derechos destinados a proteger a las PCD tienen un impacto notablemente limitado en el ámbito laboral a nivel mundial. Esta limitación representa un obstáculo significativo para lograr su plena inclusión tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en su conjunto.

Por otro lado, Millán, Guadalupe y Vásquez (2018), coinciden refiriendo que la protección laboral mejora la equidad de empleo para las personas discapacitadas, pero responden al desconocimiento que se llega a tener sobre ellos, por parte de la misma sociedad y se ignora el potencial que puedan tener estos individuos para la ejecución de las actividades.

De otro lado, la segunda categoría referida al derecho de igualdad Laufey, Rannveig y Gordon (2018) señalan que, para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, es crucial superar las barreras sociales existentes. La perspectiva de igualdad para las PCD a menudo enfrenta dificultades para ser reconocida por las autoridades. La experiencia de grupos y organizaciones de discapacitados en Islandia indica que persisten obstáculos que limitan su participación plena y significativa en la formulación de políticas. Esto también afecta su capacidad para lograr resultados y promover condiciones laborales equitativas.

Por otra parte, Barret y Marshall (2023) aseguran que la igualdad de condiciones laborales para las PCD es crucial para fomentar una participación más activa en una sociedad justa y pacífica. Esto contribuiría a superar los obstáculos sociales que restringen a aquellos con discapacidades físicas y a abogar por los derechos de todos de manera equitativa. Muchas veces, las personas con discapacidades son invisibles, mal comprendidas y estigmatizadas, por lo que es esencial abogar por un trato igualitario para todos.

Asimismo, Parez, Kutscher y Enightoola (2022) proporcionan información sobre cómo la política actual y su implementación pierden oportunidades para poder tocar la discriminación a nivel organizacional y sistémico en donde los casos donde se observa una falta de transparencia en todo el sistema evitan que se pueda tener unas oportunidades de equidad, en donde se debe brindar recomendaciones para el cambio sistemático que persisten en limitar a las PCD.

En relación a la segunda categoría Velasco (2017) argumenta que las personas con discapacidad abarcan distintas limitaciones ya sean corporales, sensoriales, psíquicas o intelectuales, la noción de discapacidad ha cambiado acorde a los paradigmas o relaciones de poder dominantes de cada época, hoy en día la sociedad aspira a la inclusión social para insertar a las personas con algún grado de discapacidad, se debe de incentivar las instituciones, organización e implementación de políticas públicas en cada una de las naciones para hacer objetivos de los derechos de las PCD incluyendo el derecho al trabajo.

Asimismo, Machado y Santos (2021) sostienen que las dificultades para la realización sobre el tema del acceso al empleo para individuos con discapacidad supera el paradigma formal a pesar de que existan regulaciones que protejan el derecho al trabajo.

Respecto a los beneficios laborales según Byrne (2018) menciona que tanto las empresas públicas como privadas deben tener la responsabilidad de asegurarse de que se cumpla la cantidad requerida de contratación, resaltando que contratarlos genera múltiples beneficios para las empresas que contraten sus servicios, siendo parte del impulso que permite el crecimiento de un país, estos beneficios ofrecidos por parte del Estado son los descuentos adicionales sobre las remuneraciones pagadas a una persona con discapacidad, otro beneficio es sobre dicho crédito en función a la retribución del PCD y el crédito por las inversiones vinculadas a ajustes razonables en el lugar de trabajo, con el fin de poder implementar a las PCD en el entorno laboral, lo que, en la realidad, no se pone en práctica debido a que las empresas no cumplen con la cuota de contratación del 3% que establece la Ley y además teniendo conocimiento de que existen sanciones establecidas en la norma, prefieren pagar las multas.

Asimismo, Hernandez, Medina, Zuñiga (2017) mencionan que se necesita incentivar a las empresas con mayores beneficios tributarios y con ello generar menos desempleo para las personas con discapacidad, por otro lado, esto ayudaría incrementar el crecimiento laboral y reduciría la desigualdad.

Gallardo (2018) identifica que la honestidad de la persona se transforma en principio base que tiene como intención fomentar, resguardar y fortalecer el pleno disfrute en igualdad de condiciones que debe de tener toda persona con discapacidad. Hace referencia a que cada individuo debe tener las mismas posibilidades de disfrutar de una vida independiente a su entorno, de poder optar por su decisión y tener el control de su propia vida. De modo que, el hecho que una persona que tenga una discapacidad física no debe ser objeto de impedimento de su capacidad jurídica, sino que es inevitable que tenga oportunidades de formar y expresar su voluntad en la sociedad.

En referencia al problema social, Arteaga, Mera y Palacios (2022) detallaron que la discapacidad es un asunto en el que el Estado debe involucrarse y garantizar la protección plena, ya que con frecuencia son víctimas de estigmatización y marginación social. Sin embargo, la sociedad asume que las PCD no pueden contribuir al desarrollo socioeconómico, lo que limita sus oportunidades de empleo.

Por otro lado, Tschanz y Staub (2017) manifiestan que con respecto a las personas discapacitadas se necesita proponer más políticas en beneficio de la discapacidad, para que así sea más consistente con tres dimensiones que son la protección social, la integración al mercado laboral y así evitar desempleos y los derechos civiles, con estos enfoques se redujeron a gran escala la complejidad y así ayudar a que puedan obtener un empleo digno y en igualdad de oportunidades en la lucha de la discriminación laboral.

De acuerdo a lo mencionado Ospina (2018) menciona que el mandato que imponen los entes públicos tienen la obligación plena de favorecer las medidas afirmativas y de remover las barreras sociales y laborales, a fin de que se pueda garantizar la efectiva realización del principio del derecho a la igualdad, en donde ciertamente la convención establece los cimientos para combatir la desigualdad y el trato injusto, en donde el problema social y laboral que sufren las PCD deben proporcionarse las herramientas para el correcto reconocimiento de sus derechos, pero esto no se logra observar, ya que se ha avanzado muchos de lo que cabía esperar.

Desde el punto de vista de Arenas, Porras, Carrillo y Masmela (2022) sostienen que las PCD buscan un empleo frecuentemente en los que se les paga menos y en los que de alguna forma tienen pocas posibilidades de conseguir un trabajo, en donde el derecho a la igualdad es importante para mejorar el problema social que existe, en donde muchas personas con alguna discapacidad física se ven afectados por la pobreza y los bajos recursos económicos obtenidos y que su cooperación ya no es posible para sus familias debido a que no son contratadas por las empresas, se observó que los niveles educativos de las personas discapacitadas son bastantes bajas, ya que hay un gran porcentaje de

la población de hombres mayores que son desempleados y que no cuentan con estudios primarios ni secundarios por su dificultad física.

Asimismo, Perez, Magaña y Aquino (2017), mencionan que la mayoría de las empresas eluden la inclusión de las personas que tengan alguna discapacidad, en donde se destaca el bajo entendimiento a cerca de la ocupación laboral que pueda llegar a tener una persona con discapacidad, la falta de infraestructura apropiada es la conmoción por parte de las empresas en los costos de su inclusión y el miedo a la responsabilidad legal que pueda acarrear. En ese sentido, Diaz (2019) determinó que la discapacidad es una realidad en donde se encuentran sumergidos todos los países, En este contexto, se relaciona con la comprensión del significado humano y persona.

Arias, Vilcas y Alberto (2020), argumentan que la calidad de vida de las PCD se ve afectada, principalmente a causa de la falta de integración social en el ámbito laboral y las restricciones para acceder a servicios de salud y educación, destacándose las limitaciones notables en el ámbito laboral. La realidad social de la discapacidad no ha experimentado avances significativos que generen un impacto positivo en las políticas sociales y en la equidad de oportunidades.

Zimbrón y Ojeda (2021) señalan que existen programas de capacitación para las empresas en incorporación de PCD y se ve ciertamente que estos programas no son promovidos por el estado, esto genera un desconocimiento, cabe recalcar que la función de estos programas es poder insertarlos al campo laboral obteniendo oportunidades en igualdad de condiciones. Esto nos da a entender que estas PCD tienen los mismos derechos que cualquier trabajador, los mecanismos para asegurar la empleabilidad del trabajador se crean a través de programas que permitan la inserción laboral.

Asimismo, Stankecich (2023) explica que el empleo para las personas con discapacidad es de muy bajo porcentaje debido a que se observó que las empresas mayormente suelen contratar personas que no padecen alguna limitación física y es por ello que las empresas deberían de incentivar con apoyos financieros y con ayuda de organizaciones que incentiven la empleabilidad.

En tal sentido Roncancio y Rodríguez (2022) indican que las personas con discapacidades a menudo enfrentan desafíos que limitan su integración en la sociedad. Diversas investigaciones sostienen que es crucial garantizar el acceso de estas personas a derechos fundamentales como empleo, protección, participación y salud. Al mismo tiempo, los programas destinados a ellas buscan fomentar su incorporación al ámbito laboral.

Para poder concluir, se elaboró un conjunto de definiciones que simplifican la comprensión de algunos términos que pueden resultar complejos; comenzando con la inserción laboral que es el proceso mediante el cual una persona se integra a actividades laborales de diversos tipos. La vulneración de derechos fundamentales, se refiere a la violación de derechos respaldados por el Estado. Y cuando se hace mención de la igualdad de oportunidades, se refiere a la idea de que cada individuo debería comenzar su camino en la sociedad desde un punto de vista de partida igual.

III. METODOLOGÍA

El tipo de investigación contó con un enfoque cualitativo con referencia a interpretar, profundizar y analizar el problema de la inserción laboral y las PCD, a razón de que la problemática originada afecta a un grupo numeroso de la población peruana por la baja inserción laboral en las empresas privadas. Por ello, el autor Maxwell (2019) define el tema de la investigación cualitativa como aquel objetivo que ayudará a comprender los estudios realizados por los investigadores de manera que se tiene que respetar las opiniones de otros autores cabe mencionar que las perspectivas están definidas por el marcos físicos, sociales y culturales debido a que aportan con la definición de estos contextos, y aquellos procesos que son los fenómenos y relaciones.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se implementó en la investigación fue básica, ya que está orientada a causar mayores conocimientos sobre estudiar el problema de la inserción laboral de las PCD, luego de haber realizado una revisión y análisis de información, sean Decretos, Leyes o jurisprudencia referida al enfoque del problema. En esa misma línea. Según Paz (2017) la investigación básica se concentra en reforzar o ampliar una perspectiva previamente establecida como tema de investigación, sin necesariamente buscar solucionar problemas concretos. Su objetivo principal es el enriquecimiento del conocimiento y se arraiga en los fundamentos teóricos.

El segundo aspecto se dirigió al diseño de la investigación, está relacionado a la teoría fundamentada, este enfoque se relaciona con la teoría que surge de la problemática que aborda la influencia de la inserción laboral de las PCD en las instituciones privadas. Por ello el autor Corbin (2016) menciona que son fuentes recolectadas de manera sistemática y analizadas por medio de búsqueda de informaciones. En base a datos, análisis y teorías que guardan una relación entre sí es importante mencionar que una persona que investiga no inicia su investigación con una teoría preconcebida, al contrario, empieza con un área determinada y accede a que la teoría surja desde los datos.

Para concluir, referente al nivel de investigación descriptiva, destinada al desarrollo de los conceptos de las categorías, sub categorías identificadas en la investigación, como también las teorías y principios de derecho, tomados en cuenta para la explicación de cada uno de ellos. por lo cual Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero (2018) mencionan que es una investigación de segundo nivel y que el objetivo primordial es recopilar datos e informaciones que puedan probar las hipótesis y responder así las preguntas al estudio.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Después de haber determinado las principales propiedades de la investigación previamente realizada, se tuvo que confirmar si los conceptos encontrados en relación a la investigación van relacionados o son compatibles para ser unidos en una sola categoría, cuidando que verdaderamente tenga relación y sustento necesario para poder guiar la investigación hacia lo que uno quiere demostrar.

Como lo mencionan, Aguaded, Pistón, Pegalajar y Ormelo (2020) las categorías dan la capacidad de guiar la investigación y poder ofrecer conceptos sistemáticos, a través de subcategorías que se enlazan al trabajo de investigación, es por ello que en el siguiente cuadro se mostró de manera sistemática las categorías y subcategorías.

Tabla 1.

Matriz de Categorización.

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍA
1. Inserción laboral en instituciones privadas	Diaz (2016), en su libro menciona que, la inserción laboral juega un papel importante en la sociedad, ya que es el proceso de incorporación de la PCD al mundo laboral, en donde la protección laboral del Estado y el derecho a la igualdad son fundamentales para garantizar que las oportunidades sean justas y equitativas, ya que a menudo se observa que las PCD enfrentan barreras que impiden su inserción.	1.1 Protección laboral del Estado
	Diaz, M. (2016). "Discapacidad y Empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario" Dykinson, S.L. obtenido de https://www.proquest.com/docview/2504320211/bookReader?accountid=37408	1.2 Derecho a la igualdad

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
2. Personas con discapacidad	Rey (2018), en su libro menciona que, las PCD se enfrentan a obstáculos cada vez más grandes en la sociedad, dado que se les dificulta encontrar y permanecer en un puesto de trabajo, ello a su vez genera que las empresas no tomen en cuenta los beneficios laborales que puedan obtener al contratarlos; donde a su vez esto genera un problema social afectando de cierta manera a este grupo vulnerable.	2.1 Beneficio laboral de las personas con discapacidad 2.2 Problema social de las personas con discapacidad
	Rey, L. (2018). "El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos" Dykinson, S.L. obtenido de https://www.proquest.com/docview/2504255510/bookReader?accountid=37408	

3.3 Escenario de Estudio

En cuanto al problema identificado para la investigación está basado en Lima Norte, lugar geográfico donde se desarrolló nuestra problemática con la finalidad de concentrar el estudio en un espacio territorial accediendo a información, y contando con la colaboración de especialistas en el campo. Por lo cual se realizó la entrevista a profesionales en Derecho, específicamente la rama Laboral; desde jueces, abogados litigantes y abogados trabajadores en el Perú que brindaron un mayor alcance sobre la viabilidad de nuestras posibles soluciones sobre el problema identificado.

3.4 Participantes

La presente investigación se desarrolló con los profesionales especialistas en la rama del Derecho Laboral, que aportaron con sus conocimientos y amplia experiencia; entre ellos jueces y abogados que otorgan mayor sustento en referencia a los objetivos a lograr, como la ideología que manejan respecto a la problemática identificada para investigar: Respecto a ello Arispe, Yangali, Guerrero, Lozana, Acuña y Arellano (2020) mencionan que los participantes son aquellas personas que son escogidas por los investigadores, con el objetivo de que puedan brindar un aporte a la investigación.

Tabla 2.

Lista de participantes.

N	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Gilmer Paul Sánchez Ramos	Ministerio Público	17 años
2	Yolinela Terrones Rocan	Ministerio Público	20 años
3	Samy Alberto Medina García	Ministerio Público	10 años
4	Julio M. Medina Espinoza	Abogado	7 años

		Independiente	
5	Edith Yuriko Grado	Abogado Independiente	6 años
6	Carmen Shssira Sánchez León	Abogado Independiente	7 años
7	Nichos Galarza Susan Melissa	Abogado Independiente	5 años
8	Carmen Luisa Garay Konja	Abogado Independiente	5 años
9	Luis Alberto Huette Tolentino	Abogado Independiente	10 años

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron fueron la entrevista, la cual es una técnica de recolección de datos, la misma que participaron especialistas en la materia, quienes fueron entrevistados con el objetivo de poder tener respuestas relacionadas con el tema de investigación. Arias (2012) mencionó que se implementó la técnica basada en diálogos, el cual servirá al investigador de información necesaria para la investigación, que posteriormente fue analizada

La guía de entrevista, refieren Sánchez, Reyes y Mejía (2018) como la interacción personal de tipo comunicativo, que tiene como finalidad adquirir información que será utilizada más adelante.

El análisis documental ayuda a entender mejor la información recopilada. También implica ordenar las ideas y elegir los datos importantes para evaluarlos en relación con el problema de la investigación la información analizada se muestra como el resultado más importante, y luego comparamos con la realidad.

3.6 Procedimiento

La investigación se inició primero con la identificación para formular la problemática, por lo tanto, conlleva la revisión de diferentes fuentes para establecer las categorías.

Posteriormente, se elaboró la matriz de categorización, de acuerdo a las definiciones que se pudo escoger de los elementos seleccionados de las sub categorías, luego se planteó los respectivos supuestos específicos y general, prosiguiendo se llegó a realizar una redacción introductoria, acerca del tema, al mismo tiempo se realizó la justificación de la investigación. Para concluir, se trabajaron los objetivos supuestos (general y específico) como lo establece la matriz de categorización apriorística, asimismo, se seleccionó lo más relevante y apropiado de los artículos científicos, tesis y documentos para el marco teórico.

Para obtener los resultados se emplearon los instrumentos, como es el análisis documental y la ficha de guía de entrevista, aplicando los métodos de análisis de la información, a fin de brindar las conclusiones y/o resultados obtenidos.

3.7 Rigor científico

Salgado (2007), expresa que la investigación debe cumplir con los criterios metodológicos en cuanto a credibilidad, dependencia, transferibilidad y confirmabilidad (p.74.). Por tanto, esta investigación puso en práctica los principios fundamentales de la metodología.

En la credibilidad, esta investigación demostró la habilidad de proporcionar información confiable, incluyendo la capacidad de opinión, pensamiento e ideas en contraste o diferentes con los criterios de cada experto que fueron sometidos al estudio de la investigación, con el propósito de lograr la validez de la información requerida.

Respecto a la dependencia, cabe mencionar que contó con la confiabilidad cualitativa, dado que estuvo dirigida a la obtención información de distintos expertos en relación a este tema de investigación. Además, por el criterio de

transferencia, se permitió establecer qué grado de analogía tienen otros estudios con el contexto.

Tabla 4.

Validación de instrumento - Guía de entrevista

Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Cesar Álvarez Bocanegra	Docente UCV – Lima Norte	3	Aplicable
Jonny William Mogollón Longa	Docente UCV – Lima Norte	4	Aplicable
Guillen Chaves	Docente UCV – Lima Norte	4	Aplicable

3.8 Método de análisis de la información

Para Borda, Dabenigno, Freidin y Guelman (2017) es importante aplicar métodos en la investigación, ya que esto permite obtener ideas relevantes de la fuente de información de manera directa, clara, ordenada y sin ambigüedades para facilitar el estudio.

Los métodos que se emplearon, en esta investigación, fueron el método inductivo, que consistió en la aplicación del análisis de premisa para alcanzar conclusiones generales. De esta manera, se obtuvieron resultados generales, a partir del razonamiento jurídico sobre la inserción laboral de las PCD. También se aplicó el método analítico, ya que esta investigación tomó un enfoque más concreto, al analizar la revisión del análisis documental. Finalmente, se llevó a cabo la ejecución del método hermenéutico, con el propósito de permitir la interpretación y profundización adecuada de los resultados.

3.9 Aspectos éticos

Este trabajo se ejecutó siguiendo los parámetros éticos de la UCV que se solicitaron en el Manual APA 7 edición, RVI N°062-2023 -VI.UCV, por lo tanto, se realizaron las adecuaciones, identificando la autoría original e intelectual de quienes contribuyeron con sus ideas. En cada etapa que conformó la investigación se tuvieron en cuenta los puntos de vista relacionados con el código de ética en investigación según el oficio N°0283-2022-VI-UCV, que debían ser cumplidos tanto por los autores como por todos los que participaron en el proceso investigado. En ese sentido, se llevaron a cabo contribuciones integrales en los orígenes, métodos, análisis de los datos buscados. Además, se aportó de manera integral en la redacción de la investigación, haciendo uso de los conocimientos ya establecidos. El comportamiento ético fue requerido, ya que el que se niega a seguir las conductas éticas, ocasiona un daño en la calidad del investigador y de su investigación. Adicionalmente, este trabajo de investigación fue sometido al programa turnitin, cuya finalidad era cumplir con las normas contra el plagio.

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de llevar a cabo la utilización de los instrumentos de recolección de datos, que en este caso incluyeron tanto la guía de entrevista como la guía de análisis documental, el siguiente paso implicó la redacción de los resultados obtenidos. Estos resultados reflejaron las opiniones y perspectivas de los participantes en relación con las cuestiones planteadas durante las entrevistas. Además, se consideraron las conclusiones extraídas del análisis de documentos, que incluyeron fuentes como Leyes nacionales e internacionales.

El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023; el propósito que guió la formulación de las siguientes preguntas fue alcanzar el objetivo establecido.

Pregunta N°1: Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), Terrones (2023), Medina (2023), Sánchez.C (2023) y Nichos (2023) coinciden en la idea de que el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de PCD en instituciones privadas es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, promover la diversidad en el lugar de trabajo y prevenir la discriminación. También mencionan que el incumpliendo de estas leyes puede tener consecuencias legales y afectar la reputación de la empresa.

Medina. S (2023), Grados (2023), Garay (2023) y Huatte (2023) señalan que la mayoría de las empresas cumplen sólo parcialmente con la obligación de emplear a PCD, por presión de la supervisión laboral que por una política empresarial de inclusión integral este incumplimiento parcial podría exponer a las empresas a riesgos adicionales. Además de las posibles sanciones legales, podrían enfrentar reclamos de discriminación laboral.

Pregunta N° 2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Sánchez (2023), Terrones (2023), Medina J (2023), Medina S (2023), Nichos S (2023) y Huette (2023) señalan la importancia de cumplir con las leyes y regulaciones, promover la inclusión de PCD en el mercado laboral y reconocer el papel crucial del Estado.

Finalmente, Grados (2023), Sánchez C (2023) y Garay (2023) indican la inclusión y la protección de los derechos de las PCD, se centran en la necesidad de eliminar la discriminación, mejorar la inclusión y asegurar el cumplimiento de la legislación.

Pregunta N° 3: En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

Sánchez (2023), Terrones (2023), Medina (2023), Espinoza (2023), Shssira (2023), Garay (2023), mencionaron que en el Perú si existe mecanismos legales para regular la inserción laboral de las PCD en las empresas privadas, pero que su efectividad puede variar y requerir ajustes periódicos para asegurar un cumplimiento efectivo en la sociedad.

Grados (2023), Galarza (2023), Huette (2023), indicaron que la efectividad de las leyes en apoyo a las PCD no se regula adecuadamente y puede verse limitada por varios factores, ya que se puede llegar a observar la falta de cumplimiento y aplicación efectiva por parte de los empleadores.

En cuanto a las conclusiones extraídas a partir del **análisis de las fuentes documentales**, podemos expresarlo de la siguiente manera: Ley 22.431, Ley de Protección Integral para los discapacitados. El artículo señala que existe una disposición que regula una obligación en varias entidades en el país de Argentina tienen un propósito fundamental que es promover activamente la inserción laboral en diversas instituciones y empresas privadas, las entidades que contraten a personas con discapacidad tienen que cumplir con ciertos requisitos,

esta normativa buscó promover la inserción laboral en diversos entes de Argentina, fijando un porcentaje que deben de cumplir las empresas. Este tipo de medida busca poder integrar a las PCD al mundo social y laboral.

Esta disposición legal representó un paso importante hacia la igualdad de oportunidades y la integración de las PCD en la sociedad y el mercado laboral argentino. Su objetivo principal fue brindar a estas personas la posibilidad de participar plenamente en la vida laboral y social, fomentando así una sociedad más inclusiva y diversa.

Respecto al análisis de la Ley 20422 se analizaron normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PCD; tiene como prioridad garantizar la inserción laboral de las PCD. Asimismo, menciona que el Estado tiene la obligación de poder crear las condiciones necesarias para la inserción laboral, creando acciones de manera directa a través de terceros. Generando programas de incentivos y planes para incluir a las PCD al mundo laboral, además cabe mencionar que estos empleos son permanentes con la finalidad de poder brindar oportunidades laborales. Este marco normativo hace mención al compromiso del Estado para garantizar la igualdad de oportunidades de las PCD en el ámbito laboral y social.

Después de haber registrado los resultados que se obtuvieron de los métodos de recolección de datos, el siguiente paso consistió en llevar a cabo **la discusión** que abarcó tanto las respuestas obtenidas en las entrevistas como las conclusiones de las fuentes documentales y los trabajos previos examinados. Además, se incluyen observaciones acerca de la perspectiva de los investigadores. De esta manera, se presentan los argumentos relacionados con el objetivo general:

Objetivo General: Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Supuesto General: La inserción laboral en las instituciones privadas influiría en la contratación de las personas con discapacidad en Lima norte, 2023

La protección laboral de las PCD fue el pilar de investigación, por lo tanto, el objetivo general establecido tiene como finalidad descubrir de qué forma la inserción laboral impacta en las decisiones de contrataciones de PCD en las instituciones privadas en Lima norte, 2023. **De la discusión** de lo obtenido a través del análisis de las respuestas emitidas en la **Guía de entrevistas**, se determinó que la legislación es esencial para promover la inclusión laboral de PCD en instituciones privadas, pero es necesario abordar los desafíos en la implementación y la concientización para garantizar que estas leyes se cumplan de manera efectiva y que las PCD tengan igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En relación a esa misma temática, se consultó como la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las PCD, Medina S (2023), Grados (2023), Garay (2023) y Huatte (2023) señalaron que la legislación sobre la inserción laboral de PCD en instituciones privadas es esencial para promover la igualdad y la inclusión en el entorno laboral. Aunque existen leyes que establecen cuotas de empleo y adaptaciones razonables, en la práctica, algunas empresas solo cumplen por obligación y asignan puestos de menor jerarquía, generando desempleo a las PCD y mayor hostigamiento laboral.

De acuerdo a lo expuesto desde la introducción de este estudio, como se ha señalado desde el inicio de esta investigación; se percibió un vacío legal que se basa en la falta de regulación adecuada y efectiva que garantizara la inclusión laboral de las PCD en las instituciones privadas, esto se evidencia a través del incumplimiento de la cuota de empleo y la baja inserción laboral.

Continuando con la **discusión** de los resultados obtenidos a partir del **análisis de las fuentes documentales**; del análisis de la Ley 22.431, Ley de Protección Integral para los discapacitados. Cual hizo mención a un paso importante hacia la inserción laboral de las PCD debido a que se menciona una obligación para las entidades públicas y privadas, ya que existe un porcentaje mínimo de cuatro porcientos (4%) de empleos específicamente reservados para las PCD.

Esta normativa presenta una lucha constante por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, al reconocer la importancia de eliminar las barreras que han dificultado históricamente la inserción de las PCD en el mercado laboral no se limita solo a la obligación y a considerar activamente a las PCD como parte integral de su fuerza laboral, además es importante mencionar que se establece un marco legal que obliga a las entidades a tomar medidas concretas para eliminar barreras y fomentar la diversidad en el lugar de trabajo, lo que es coherente con los principios legales, éticos y no discriminatorios.

Asimismo, sobre el análisis de la Ley 20422 se establecen normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PCD. El artículo 44 presenta una perspectiva integral que trata sobre los desafíos actuales que enfrentan PCD en el ámbito laboral, destacando la relevancia de establecer condiciones propicias. Esto implica fomentar iniciativas como programas de inclusión laboral que faciliten la integración de personas con discapacidad en la sociedad y en empleos seguros.

Finalmente, respecto a la **discusión de los análisis realizados a los antecedentes incluidos en el marco teórico**, se tiene a Bungau, Mirela, Viorel, Anca y Cioca (2019) en su artículo “Prácticas y actitudes con respecto al empleo de personas con discapacidad en Rumania”. concluyó que la utilidad de las PCD en el mundo laboral es importante, tanto para las empresas como las entidades públicas y autoridades de la sociedad, se han creado un número de organizaciones y agencias, siendo su implicancia especialmente considerable y imprescindible para poder tener éxito en la inserción laboral de las PCD; sin embargo, en la tasa de empleo se observa que las personas discapacitadas en Rumania es muy baja en comparación de otros países, pero la mentalidad y actitud que tiene la legislación europea ha permanecido fuertemente influenciada por la característica del periodo comunista, lo que condujo a la discriminación.

De igual forma Talleri, Llinás y Barboza (2018) en su artículo “Inclusión de PCD en el mercado laboral peruano”, **concluyó** que la inserción de las personas que tienen una discapacidad física es un asunto muy controversial debido a que este busca integrar a estas personas al mundo laboral, pero de cierta forma siempre terminan padeciendo alguna discriminación constante al ser rechazados

por parte de las empresas.

Asimismo, Vilela (2019), en su tesis “La política de Estado de equidad y justicia social y su influencia en la inclusión social de las PCD”, tiene como objetivo precisar el tamaño de la población que padezcan alguna discapacidad, además de las características sociodemográficas y económicas, también el nivel de funcionamiento socio laboral, familiar y personal, en base a una metodología cualitativa, teniendo como conclusión que, en relación a la dimensión de salud, la política de Estado de igualdad y equidad social alcanzó un nivel medio de inclusión social de las PCD, ya que en OREDIS - Oficina Regional de Atención a las PCD Tumbes, no se están obteniendo las metas que fueron propuestas, debido a que no cuentan con los recursos suficientes para el progreso apropiado de las funciones. **Para finalizar se realizó una comparación con otras legislaciones que abordan esta problemática**, y se identificó que se llevaron a cabo ajustes en su marco legal con el propósito de instaurar iniciativas laborales y simplificar adaptaciones para individuos con discapacidad, mejorando así su participación en el entorno laboral. Este enfoque busca asegurar equidad de oportunidades, erradicar la discriminación y fomentar la integración completa de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. El objetivo consiste en garantizar que los derechos fundamentales de estas personas sean disfrutados en igualdad de condiciones.

Los participantes tuvieron distintos puntos de vista, respecto a la temática de estudio, evaluaron si los mecanismos legales existentes para regular la inserción laboral de PCD en las empresas privadas son efectivos. Los entrevistados expresaron sus opiniones y puntos de vista sobre la eficacia de estas regulaciones legales y cómo influye en la inclusión laboral de PCD. Algunos entrevistados consideran que los mecanismos legales son adecuados, pero pueden requerir ajustes y mejoras, mientras que otros sugirieron que, a pesar de la existencia de regulaciones, la efectividad de las leyes es limitada debido a factores como el incumplimiento por parte de los empleadores y la falta de sensibilización en las empresas.

En cuanto a la legislación comparada, se centra en dos leyes específicas las cuales establecen normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social

de PCD. Ambas leyes reflejan un compromiso con la igualdad de oportunidades y la inclusión de PCD en el entorno laboral. Establecen cuotas específicas, impulsan la eliminación de obstáculos y fomentan la diversidad en el ámbito laboral, lo que es de vital importancia para garantizar la equidad y prevenir cualquier forma de discriminación. Esta revisión de la legislación comparada pone de manifiesto enfoques eficaces que pueden servir como modelo para otras jurisdicciones que buscan fortalecer sus propias políticas y regulaciones en el ámbito. Por tales hechos se descubrió que no se cumple el supuesto general. A pesar de que existen leyes y regulaciones que buscan promover la inclusión laboral de PCD en las instituciones privadas, se evidencia que la efectividad de estas regulaciones es limitada debido a factores como el incumplimiento por parte de los empleadores y la falta de sensibilización en las empresas. Aunque las leyes están en su lugar, su implementación y cumplimiento no garantiza la plena inclusión en el mercado laboral.

Continuando con el **primer objetivo específico**, se planteó establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023, por lo cual se realizaron las siguientes preguntas:

Pregunta N°4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), Terrones (2023), Espinoza (2023), Yuriko (2023), Galarza (2023), Garay (2023) y Huette (2023), señalan que, el Estado puede incidir positivamente en los beneficios laborales de las PCD al establecer normativas que promuevan la igualdad de oportunidades y acceso a adaptaciones razonables en el trabajo, estableciendo un marco legal y apoyo financiero de recursos para promover la igualdad y así enfrentar los desafíos que enfrentan las PCD al buscar empleo y poder desarrollarse profesionalmente.

García (2023), Sánchez C (2023), indican que es obligación del Estado velar por el respeto de la dignidad de la persona, en donde se debe garantizar el desarrollo e integración de las PCD en el mundo laboral.

Pregunta N° 5 Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), Terrones (2023), Medina (2023), Espinoza (2023), Sánchez C (2023), Galarza (2023) y Huette (2023), indican que el Estado debería tomar medidas para promover la sensibilización y ofrecer mejores incentivos para las empresas que contraten a PCD, esto generaría una mejor contratación efectiva y condiciones laborales adecuadas para poder garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, lo que contribuiría a una sociedad más justa y diversa.

Grados (2023) y Garay (2023), señalan que el Estado debe ampliar el plan de acceso a la justicia de PCD en condición de vulnerabilidad en todas instituciones tanto públicas como privadas a fin de mejorar la inclusión de aquellas que merecen un trato justo.

Pregunta N° 6 En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), medina (2023), Espinoza (2023) y Sánchez C (2023), mencionaron que, si tienen conocimiento sobre la importancia de incluir a personas con discapacidad en las empresas privadas pero que esto varía ampliamente, dado que las empresas hacen caso omiso y prefieren mantener el margen sus intereses económicos antes que implementar estos gastos a sus empresas al incluir a PCD.

Terrones (2023), Grados (2023), Galarza (2023), Garay (2023) y Huette (2023), señalan que las empresas privadas no tienen conocimiento con el tema de inclusión laboral de las PCD, ya que todavía queda mucho trabajo por hacer para poder lograr una inclusión completa y efectiva en todas las empresas.

Además, del análisis del extracto recogido respecto a los resultados obtenidos del análisis de las fuentes documentales, posterior a la revisión de la Ley N°

18.651 Protección Integral de PCD, se determinó que tienen derecho al trabajo con igual remuneración y condiciones que los demás trabajadores, debiéndose promover la inclusión y sobre todo beneficiar a las empresas que contraten a estas PCD, bajo condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Con relación a la discusión del análisis de la fuente documental realizado, se tiene a la Organización Mundial de la Salud. Es imperativo que se forje una colaboración activa para la implementación de un enfoque inclusivo en el ámbito de la discapacidad. Esto requiere la elaboración de programas equitativos en áreas críticas como los servicios de atención médica y las oportunidades de empleo, con el propósito de empoderar a las PCD para que puedan avanzar y contribuir a una sociedad más justa y equitativa en donde la discapacidad no sea un impedimento para poder salir adelante.

Ahora se llevó a cabo un análisis apropiado de las respuestas obtenidas en nuestra entrevista, de las fuentes documentales, y de investigaciones previas, junto con las observaciones relacionadas con la perspectiva de los investigadores. Es así se procede a presentar los planteamientos del primer objetivo específico:

Objetivo Específico 1: Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023.

Supuesto Específico 1: Que el derecho a la igualdad contribuiría con el problema social de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023.

Respecto a la protección del Estado deberá incidir en el beneficio laboral de las PCD al establecer un marco legal y de políticas que promuevan su inclusión en el mercado laboral.

En base a las respuestas de los entrevistados, se sostiene que el Estado tiene una responsabilidad clave en la salvaguarda de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Esto implica que el Estado debe crear normativas y

regulaciones que fomenten la igualdad de oportunidades y faciliten el acceso a adaptaciones razonables en el ámbito laboral, asegurando de esta manera la inclusión y el bienestar laboral.

En lo que respecta a la conciencia y la comprensión de la relevancia de integrar a individuos con discapacidades en entornos laborales, existe diversidad de opiniones entre las empresas privadas. Algunos creen que las empresas privadas tienen conocimiento de esta importancia, pero a menudo priorizan sus intereses económicos sobre la inclusión. Otras argumentan que aún falta conciencia y capacitación en las empresas privadas para comprender la relevancia de la inclusión laboral de PCD. En cuanto a la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad en el ámbito laboral, todos los entrevistados coinciden en que esto tiene un impacto negativo en las PCD. Limitada su acceso a oportunidades laborales, su desarrollo profesional y su bienestar en general. La falta de igualdad en el trabajo perpetua la discriminación e la exclusión económica y social de las PCD.

Con relación a la discusión del análisis del análisis **documental realizado, se tiene a la Ley N 18.651** Protección Integral de PCD. La protección integral de las PCD implica garantizar que tengan acceso a un empleo digno con una remuneración equiparable y condiciones laborales equitativas en comparación con aquellas personas sin discapacidad. Este enfoque tiene como objetivo promover la integración laboral de PCD y brindar incentivos a las empresas que elijan contratar a trabajadores con discapacidad, asegurando siempre un entorno laboral justo y seguro para ellos. Es esencial impulsar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, eliminando obstáculos y prejuicios que puedan restringir la participación completa de las personas con discapacidad en la fuerza laboral. Además, es importante respaldar a las empresas que se comprometen a brindar condiciones laborales adecuadas, alentando así una sociedad más inclusiva y equitativa para todos.

Con respecto la discusión del análisis realizado a los antecedentes incluidos en el marco teórico, considero a Aristizábal (2019), en su tesis "Inclusión laboral y Discapacidad", Universidad Del Norte División de Ciencias Jurídicas - Barranquilla, su objetivo general es respaldar, proteger y fomentar la restitución

del goce pleno de los derechos e inclusión de las PCD (p.214). El tipo de metodología que se utilizó fue cualitativa. Como conclusión se evidencia que estas personas se encuentran con dificultades al momento de conseguir un empleo debido a que no recibieron una adecuada educación para el futuro y eso dificulta a que las empresas puedan llegar a contratarlas ya que muchos de ellos no tienen estudios superiores y muchas de estas empresas tienen una idea equivocada al pensar que las personas con alguna discapacidad no son autosuficientes.

A partir de lo mencionado anteriormente, se observa que, aunque no todos los entrevistados coincidían en todos los aspectos, se reconocía que el Estado desempeñó un papel crucial en la mejora de los beneficios laborales para las PCD mediante su respaldo y protección. Esto se tradujo en una iniciativa orientada a mejorar las condiciones laborales para las personas con discapacidad, a través de la implementación de incentivos para los empleadores y la promoción de la accesibilidad, con el objetivo de crear entornos laborales inclusivos.

En revisión del Derecho Comparado, específicamente un análisis de lo señalado en la Ley 18.651 y la Organización Mundial, es fundamental que el Estado asuma la responsabilidad de fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión y el bienestar de las PCD a través de diversas medidas legales, sociales y económicas. De lo contrario, las personas con discapacidad seguirán enfrentando una desigualdad significativa en las áreas cruciales como el acceso a la atención médica y la obtención de empleo, generando más probabilidades de que sigan excluidos y sobre todo que reciban un trato inadecuado por parte del sistema.

Ahora respecto al segundo objetivo específico 2 se planteó analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023. Con la finalidad de alcanzar dicho objetivo se ejecutaron las siguientes preguntas.

Pregunta N° 7: Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), Terrones (2023), García (2023), Espinoza (2023), Grados (2023), Galarza (2023), Garay (2023) y Huette (2023) señalan que la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta a las PCD en el ámbito laboral en Perú al limitar su acceso a oportunidades laborales y su desarrollo profesional, como consecuencia conlleva un mayor deterioro de su calidad de vida de las PCD afectando de igual manera a todo su entorno y además no se está garantizando su derecho a la dignidad, es por ello importante promover una mayor igualdad en el ámbito laboral y hacer cumplir las leyes antidiscriminación.

Sánchez C (2023), indica que no se crean espacios inclusivos para los colaboradores, no se fomenta la cultura de respeto y no se realiza el seguimiento del proceso de inclusión laboral para las PCD.

Pregunta N°8: En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), Terrones (2023), Medina (2023), Espinoza (2023), Galarza (2023), Garay (2023) y Huette (2023), indican que el sistema jurídico peruano podría mejorar al fortalecer la aplicación efectiva de las leyes de igualdad y no discriminación, garantizando de esta manera una supervisión efectiva del cumplimiento por parte de las empresas, ya que la mayoría de las compañías ignoran la cuota de contratación de personas con discapacidad, es esencial contar con leyes y regulaciones definidas que prohíban la discriminación en todos los aspectos de la vida.

Grados (2023) y Sánchez C (2023), señalan que si bien es cierto las PCD se enfrentan ante diversas barreras que no les permite ejercer todos sus derechos, contratarlos es solo el primer paso. En cuanto a la totalidad de las empresas, hay que asegurarse de que las PCD también tengan acceso a todas las actividades de formación y de promoción en el trabajo.

Pregunta N° 9: De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Sánchez G (2023), Terrones (2023), García (2023), Espinoza (2023), Grados (2023), Sánchez C (2023), Galarza (2023) y Garay (2023) señalaron que dar prioridad a la promoción del derecho a la igualdad en el entorno laboral debería ser una necesidad para el Estado y las empresas en Perú. Este enfoque es crucial debido a la obligación de cumplir con los principios de igualdad y no discriminación establecidos tanto en la legislación nacional como en los acuerdos internacionales. Esto se debe a que actualmente persisten diversas barreras que obstaculizan el desarrollo completo de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.

Huette (2023), indica que es responsabilidad del Estado proporcionar una mejor capacitación de este sector para que su inserción sea más efectiva, teniendo que potenciar sus cualidades para que sean mejor absorbidos dentro del aparato productivo del país.

Análisis de la Convención sobre los Derechos de las PCD, hace referencia a la discriminación por motivos de discapacidad. La igualdad y la no discriminación son bases fundamentales que deben ser respetadas por las entidades estatales y particulares, además enfatizar en la importancia de tomar medidas concretas para garantizar que las PCD tengan igualdad de acceso y oportunidades. Esto se logra a través de implementación de ajustes razonables, que son medidas especiales destinadas a eliminar las barreras que impiden la participación plena y efectiva de las PCD en la sociedad. Estas medidas no deben considerarse discriminatorias, ya que su objetivo es promover la igualdad de derechos y oportunidades.

Se destaca un factor fundamental, que son los ajustes razonables, en los cuales el Estado toma todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de cambios o adaptaciones apropiadas. Estas adaptaciones son esenciales para asegurar la participación total de las personas con discapacidad en la sociedad, al eliminar y promover la no discriminación.

Así mismo analizando la fuente documental, Ley 20422 Chile establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de PCD. El artículo 1 de esta ley establece una base legal sólida para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las PCD. Su principal objetivo es asegurar que estas personas tengan los mismos derechos y oportunidades que aquellas sin discapacidad, abarcando aspectos clave como la educación, el empleo, la atención médica y la participación en la sociedad, sino que también busca promover su plena inclusión y la eliminación de la discriminación. En definitiva, representa un significativo progreso en la batalla contra la discriminación y en la salvaguarda de los derechos de las PCD.

Después de exponer los resultados que se obtendrán con la herramienta de recopilación de datos, se avanzará hacia la **discusión**, que abarca tanto las respuestas derivadas de **la entrevista**, la información extraída de fuentes documentales y de los estudios previos examinados, en este contexto, se procederá a exponer las consideraciones asociadas con el logro del segundo objetivo específico:

Objetivo Específico 2: analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Supuesto Específico 2: La protección laboral del Estado contribuiría con el problema social de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

De qué manera la protección laboral del Estado contribuye con el problema social de las PCD al establecer un marco legal que garantice sus derechos laborales, esto implica la prohibición de la discriminación por discapacidad y la obligación de realizar ajustes razonables. De la **discusión** de los resultados derivados del análisis de las respuestas obtenidas en la Guía de entrevista, se evidenció una divergencia de opiniones entre los especialistas. La opinión de todos los entrevistados respecto a la promoción del derecho a la igualdad en el entorno laboral para las Personas con Discapacidad es que debería ser una

prioridad tanto para el Estado como para las empresas en el Perú. Todos los participantes están de acuerdo en que esto es fundamental para cumplir con los principios de igualdad y no discriminación establecidos tanto en la legislación nacional como en los acuerdos internacionales. Adicionalmente, se sostiene que, a pesar de los avances, persisten diversas barreras que dificultan el pleno desarrollo de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, destacando la importancia crucial de priorizar la promoción de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, se enfatiza la responsabilidad del estado de proporcionar formación y respaldo a las PCD para mejorar su integración en el mercado laboral. La inclusión laboral se considera como un paso esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y promover una sociedad más inclusiva y equitativa.

En esa misma línea se les consultó **si la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad**, Sánchez G (2023), Torres (2023), Medina S (2023) y Medina J (2023) mencionaron que la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad en el ámbito laboral tiene un impacto negativo en las oportunidades laborales, el desarrollo profesional y la dignidad de las PCD. Además, destacan la importancia de promover políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión en el lugar de trabajo para abordar estos problemas.

Siguiendo con el análisis y discusión de los resultados extraídos a partir de los análisis documentales, de la Convención sobre los Derechos de las PCD. Se menciona que la no discriminación y la igualdad son principios legales fundamentales que deben ser respetados tanto por el Estado como por las entidades privadas, especialmente en el contexto de la discriminación por discapacidad, los “ajustes razonables” son herramientas esenciales para eliminar barreras y garantizar igualdad de oportunidades para las PCD. Estos ajustes no son discriminatorios, sino medidas necesarias para permitir la plena participación de las PCD. El Estado tiene la responsabilidad de implementarlos y promover su importancia, lo que no solo es una cuestión de derechos humanos, sino también una inversión en construcción de una sociedad inclusiva y equitativa.

Finalmente, en cuanto a la discusión de los análisis efectuados en los antecedentes incorporados en el marco teórico, respecto a los beneficios laborales según Byrne (2018) menciona que tanto las empresas públicas como privadas deben velar por el cumplimiento de la cuota de contratación, resaltando que contratarlos genera múltiples beneficios para las empresas que contraten sus servicios, siendo parte del impulso que permite el crecimiento de un país, estos beneficios ofrecidos por parte del Estado son los descuentos adicionales sobre las remuneraciones pagadas a una PCD, otro beneficio es sobre dicho crédito en función a la retribución del PCD y el crédito por las inversiones vinculadas a ajustes razonables en el lugar de trabajo, con el fin de poder implementar a las PCD en el ámbito laboral, lo que en la práctica no se ve aplicado, debido a que las empresas no cumplen con la cuota de contratación del 3% que establece la Ley N° 29973 Ley General de las PCD y además teniendo conocimiento de que existen sanciones establecidas en la norma, prefieren pagar las multas.

Gallardo (2018) identifica que la honestidad de la persona se transforma en principio base que tiene como intención fomentar, resguardar y fortalecer el pleno disfrute en igualdad de condiciones que debe de tener toda PCD. Hace referencia a que se debe proporcionar las mismas oportunidades de poder disfrutar la vida de forma independiente en la comunidad, de poder optar por su decisión y tener el control de su propia vida. De modo que, el hecho que una persona que tenga una discapacidad física no debe ser objeto de impedimento de su capacidad jurídica, sino que es inevitable que tenga oportunidades de formar y expresar su voluntad en la sociedad.

La mayoría de los encuestados opina que tanto el Estado como las empresas en Perú deben dar prioridad a la promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las PCD. Esta postura se basa en la necesidad de cumplir con los principios de igualdad y no discriminaciones presentes tanto en la legislación nacional como en acuerdos internacionales. Además, se destaca la presencia de diversas barreras que dificultan el desarrollo completo de las PCD en el ámbito laboral, subrayando la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades como un medio para superar dichas barreras. Algunos participantes también hacen hincapié en la relevancia de la responsabilidad social de las empresas en

este contexto.

Por consiguiente, en revisión del análisis de las fuentes documentales, sobre la Convención de los derechos de las PCD aboga por una aplicación efectiva de la igualdad y la no discriminación en favor de las PCD. Destaca los ajustes razonables como herramientas legales esencial para eliminar barreras y garantizar igualdad de oportunidades. Además, enfatiza la responsabilidad de los Estados de cumplir con sus obligaciones legales en este sentido, promoviendo así un entorno inclusivo y respetuoso de los derechos de las PCD.

A partir de lo mencionado, se pudo constatar que se cumple el supuesto específico 2, ya que la protección laboral del Estado contribuye al problema social de las PCD al establecer un marco legal que garantiza sus derechos laborales y se promueve la igualdad de oportunidades. Debido a que se reconoce la contribución social de las PCD.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERA: Se determinó que la integración laboral de las personas con discapacidad continúa siendo un desafío, a pesar de la existencia de leyes y regulaciones vigentes. La eficacia de estas medidas se ve limitada debido al incumplimiento por parte de las empresas, que no cumplen con las cuotas establecidas en la normativa. No obstante, la falta de conciencia en las entidades privadas sobre la importancia de la inclusión laboral contribuye a la persistencia de la exclusión de las PCD en el ámbito laboral. Esta investigación resalta la urgencia de intensificar los esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la implementación efectiva de las normativas laborales, con el fin de lograr una sociedad más inclusiva y equitativa en Lima Norte.

SEGUNDA: Se estableció la importancia de que el Estado adopte un enfoque más eficaz y productivo para asegurar el cumplimiento de las leyes y fomentar la integración laboral de las PCD. Esto implica una supervisión más rigurosa para las empresas privadas que no cumplan con las disposiciones legales destinadas a promover la inclusión laboral.

TERCERA: Se analizó la importancia del compromiso del Estado y de la sociedad en su conjunto para promover y salvaguardar los derechos de las PCD. Este compromiso no debería considerarse únicamente como una obligación legal, sino como un principio esencial de justicia y equidad. La promoción de la igualdad y la superación de barreras sociales no solo son mandatos legales, sino también imperativos éticos que deben orientar las acciones de la sociedad y las políticas gubernamentales. Esto se hace necesario para lograr una auténtica igualdad y mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, incluyendo a las PCD.

VI.RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda aumentar la conciencia entre las empresas privadas acerca de la importancia de la inclusión laboral de PCD mediante la implementación de campañas de sensibilización, iniciativa de promociones laborales y programas de capacitación. Además, se sugiere que el Estado refuerce el cumplimiento de las cuotas de contratación de PCD a través de la imposición de sanciones más rigurosas a aquellas empresas que no cumplan con estas disposiciones. Reforzar la aplicación de las leyes existentes resulta fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y fomentar una sociedad más inclusiva.

SEGUNDA: Es necesario que el Ministerio de Trabajo refuerce la supervisión de las empresas privadas para asegurar que cumplan con las normativas legales referentes a la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Esto implica realizar inspecciones regulares y aplicar sanciones a aquellas empresas que no cumplan con la cuota de contratación estipulada en la normativa. La supervisión rigurosa es fundamental para garantizar la efectividad de las leyes y promover un entorno laboral más inclusivo.

TERCERA: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) debe de implementar un mecanismo de control más riguroso y seguimiento anual para verificar el cumplimiento del artículo 49 de la Ley N° 29973, asegurando que las empresas cumplan obligatoriamente con la inclusión laboral de las PCD. Es fundamental asegurar que las empresas cumplan con este requisito con el fin de fomentar la equidad y la imparcialidad en el entorno laboral, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Arteaga, F., Mera, E. y roncancios, A. (2022). Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales. Revista de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300256
- Arias, E., Vilcas, L. y Alberto, Y. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física. Huancayo, Perú. Obtenido de <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
- Arias, G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Aristizabal, K. (2019). en su tesis denominada Inclusión laboral y Discapacidad, Universidad Del Norte División de Ciencias Jurídicas - Barranquilla. <https://core.ac.uk/download/pdf/288160461.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozana, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). La Investigación Científica. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8dFICA.pdf>
- Aguaped, E., Piston, M., Pegalajar, M. y Olmedo, E. (2020). El Sistema de Categorización como herramienta para comprender las historias de vida de los menores extranjeros no acompañados. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/20414112.html>
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/a20v41n41p12.pdf>
- Arenas, A., Aldana, P. Carrillo, E. D., & Lara Masmela, T. (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/6381/638172707002/638172707002.pdf>

Borda, P. Dabenigno, V. Freidin, B y Güelman, M. (2017). Estrategias para el análisis de datos cualitativos.

<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/112116>

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/112116/CONICET_Digital_Nro.2d904b6c-1ee4-493f-954086f04528fba2_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Byrne, B. (2018). Dis-Equality: Exploring the Juxtaposition of Disability and Equality. 9-17.

<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000432486100002>

<https://doi.org/10.17645/si.v6i1.1161>

Bungau, S., Mirela, D., Viorel, P., Anca, S. y Cioca, G. (2019). Practices and Attitudes regarding the Employment of people with disabilities in Romania. 154-159. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000467625500027>

[https://www.researchgate.net/publication/333045075 Practices and attitudes regarding the employment of people with disabilities in Romania](https://www.researchgate.net/publication/333045075_Practices_and_attitudes_regarding_the_employment_of_people_with_disabilities_in_Romania)

Barret, H. y Marshall, J. (2023) Participation, equality, and justice in Rwanda for people who experience communication disability: Achieving Sustainable Development Goal 16. Manchester. Obtenido de

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85142459729&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=right+to+equality+people+with+disabilities&sid=63a3af25bd45bca05fa9a45a6dc83049&sot=b&sdt=b&sl=57&s=TITLE-ABS-KEY%28right+to+equality+people+with+disabilities%29&relpos=8&citeCnt=1&searchTerm=>

Castro, L. (2020). La política pública de inclusión: Utopía de la gestión educativa en Colombia. [Public policy of inclusion: utopia of educational management in Colombia La politique publique d'inclusion : l'utopie de la gestion éducative en Colombie] Analysis, 52(96), 59-80. doi:<https://doi.org/10.15332/21459169/5295>

<https://www.redalyc.org/journal/5155/515562961003/>

Corbin, J. (2016). Bases de la investigación cualitativa. obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Bases_de_la_investigaci%C3%B3n_cualitativa/0JPGDwAAQBAJ?hl=es&qbpv=1&dq=que+es+la+teor%C3%ADa+fundamentada+libro&printsec=frontcover&bshw=ncc/1

Dumont, J. (2019). Discapacidad en el Perú Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. [Disability and analysis of case statistics in Perú] Revista Venezolana De Gerencia, 24(85), 243. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/discapacidad-en-el-per%C3%BA-un-an%C3%A1lisis-de-la/docview/2239162090/se-2>

<https://doi.org/10.37960/revista.v24i85.23838>

Diaz, M. (2016). Discapacidad y empleo: actos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario. obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2504320211/bookReader?accountid=37408>

Diaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864014/html/>

Gallardo, L. (2018). Personas con discapacidad: miradas jurídicas en clave convencional (C. A. Agurto Gonzáles, S. L. Quequejana Mamani, & B. Choque Cuenca, Eds.). Santiago, Chile: Ediciones Olejnik.

<https://repositorio.unab.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12935/20/PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grueso, M. y Santamaria, M. (2019). Inclusión laboral de personas en proceso de reintegración en Colombia. Guía de apoyo y buenas prácticas empresariales. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XK2uDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Guia+para+implementacion+de+la+ley+de+inclusion+C3%B3n+laboral+\(2019&ots=cTLZXodFBW&sig=-c9SiRJ8Q5bDYabeAJc9iZ2TVIA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XK2uDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Guia+para+implementacion+de+la+ley+de+inclusion+C3%B3n+laboral+(2019&ots=cTLZXodFBW&sig=-c9SiRJ8Q5bDYabeAJc9iZ2TVIA#v=onepage&q&f=false)

Maxwell, J. (2019). Diseño de investigación cualitativa. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZLewDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT351&dq=libros++enfoco+cualitativo+pdf&ots=fl7yyBq4zN&sig=RbzVRSGGjJGiqv6X61FGf8zPu5l#v=onepage&q&f=false>

Machado, S. y Santos, G. (2021). People With Disabilities Right to Work: Challenges, Crises and Horizons. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000604743300022>

<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/456>

<https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.456>

Maldonado, E. y Peña, I. (2020). Inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en situación de discapacidad en América Latina. Honduras. Obtenido de

<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrM6pRxCKfjD/?lang=es#>

Millan, P., Guadalupe, F. y Vasquez, C. (2018) Labor inclusion, peace and sustainability. 174-189. México. Obtenido de

<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>

<https://www.proquest.com/docview/2191105369/E4E8359492D449BFPQ/1?accountid=37408>

Ñaupá, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romeo, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Ospina, M. (2018). El reconocimiento de la capacidad jurídica dentro del contexto de igualdad: una asignatura pendiente del estado colombiano (1st ed.). Revista de la Universidad del Externado de Colombia. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1ddcswk>

<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=70832>

Ordoñez, F. D. G., y Mendoza, I. M. C. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad callao Perú 681-709.

<https://www.redalyc.org/journal/993/99360575009/99360575009.pdf>

<https://doi.org/10.36390/telos213.10>

Perez, L. y Lorenzo, R. (2022). La inclusión de las personas con discapacidad en América latina. https://www.google.com.pe/books/edition/La_inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discap/rnx9EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=es+la+inclusi%C3%B3n+social+de+las+personas+con+discapacidad+LIBROS&printsec=frontcover&bshw=ncc/1

Perez, S., Magaña, D. y Aquino, S. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso del sureste de México. Revista de educación inclusiva. 46-70. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2244139918/48AE7468EEF1466APQ/1?accountid=37408>

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/beneficios-del-sector-empresarial-para-la/docview/2244139918/se-2doi:https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>

Paz, G. (2017.). Metodología de la investigación Serie Integral por competencias. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Peressotti, C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica. Córdoba: Editorial Brujas. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002887382807001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,personas%20con%20discapacidad&facet=rt,ye,include,books&facet=searchcreationdate,include,2017%7C,%7C2021&offset=30

<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=51163>

Perez, B., Kutscher, E. y Enightoola, H. (2022). Falling short of equal opportunities for persons with disabilities in trinidad and tobago: evidence from equal opportunity commission case files. 382-397. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000893936100001>

<https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/edi/2022/00000042/0000003/art00004>

<https://doi.org/10.1108/EDI-06-2022-0146>

Rey, L. (2018). El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos en Dykinson, S.L. <https://www.proquest.com/docview/2504255510/bookReader?accountid=37408>

<https://doi.org/10.2307/j.ctv6hp3sq>

- Roncancio, P. y Rodríguez, N. (2022). Legislation on Disability and Employment : To what Extent Are Employment Rights Guaranteed for Persons With Disabilities? International Journal of Environmental obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2662990782?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=rZekuNywz1BoDErj28hmBzoKLusSlYEP%2BNE1gXh%2FFZw%3D>
- Segarra, J., Carrillo, J. y Fontrodona, L. (2019). Libro blanco para la formación, ocupacional y empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades en los centros especiales de trabajo de Cataluña. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0498.pdf>
<https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-498>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=en
- Stankevich, G.A Mitrofanova, S. Smirnova, E. Novikova, E. y Stepanova, L. (2020). Problems of Employment of Disabled People in Modern Russia: Social and Legal Aspect. obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85108550339&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=labor+protection+and+employment+access+for+people+with+disabilities&sid=36151e7011405de3edfa093b9fbad7aa&sot=b&sdt=b&sl=82&s=TITLE-ABS-KEY%28labor+protection+and+employment+access+for+people+with+disabilities%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=>

Tschanz, C. y Staub, I. (2017). Disability-policy models in European welfare regimes: comparing the distribution of social protection, labour-market integration and civil rights. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000413974000005>

<https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1344826>

Talleri, A., Llinas, X., y Barboza, M. (2018). Inclusion of people with disabilities in the Peruvian labor market. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000440216300004>

<https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/4/>

<https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Vilela, C. (2019). La política de estado de equidad y justicia social y su influencia en la inclusión social de las personas con discapacidad de la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46492/Vilela_VCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasco, L. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México. Guadalajara: ITESO - Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=59562>

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69203/Ju%20c3%a1rez_VYK-Yangua_NGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yangua, G., Juárez, Y. (2021) tesis titulada Discriminación de las personas con discapacidad.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69203/Ju%20c3%a1rez_VYK-Yangua_NGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poder Ejecutivo Nacional (2023) Ley 22.431 de Protección para los Discapacitados. Recuperado de

https://oig.cepal.org/sites/default/files/1981_ley22431_arg.pdf

Palmer, M. y Williams, J. (2023). Are Employment Protection Laws for Persons with Disabilities Effective in a Developing Country. Obtenido de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000954632500001>

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/717279?journalCode=edcc>

Ministerio de Planificación (2021) Ley 20422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. recuperado de

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley20422_chl_0.pdf

Ministerio de Desarrollo Social (2010) Ley N° 18.651 Protección Integral de Personas con Discapacidad. recuperado de

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley18651_ury.pdf

Dankwa, N. Gahr, J. Adhanom, T y Verdakastanis, Y (2022) La próxima Cumbre Mundial sobre la Discapacidad tiene que suponer un punto de inflexión. Recuperado de

<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/upcoming-disability-summit-must-be-a-turning-point#:~:text=punto%20de%20inflexi%C3%B3n-.La%20pr%C3%B3xima%20Cumbre%20Mundial%20sobre%20la%20Discapacidad,suponer%20un%20punto%20de%20inflexi%C3%B3n&text=L a%20Cumbre%20Mundial%20sobre%20la,a%20los%20servicios%20que%20necesitan.>

Naciones Unidas (2008) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Ministerio de Planificación (2023) Ley 20422 Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Recuperado de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903&idParte=>

Zimbron,G. & Ojeda,R.(2021). Estudio de casos del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste Mexico. 16-36 obtenido de

<https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

<https://www.redalyc.org/journal/6679/667972618002/html/>

Laufey, L., Rannveig, T. y Gordon, J. (2018). Achieving Disability Equality: Empowering Disabled People to take the lead. 1-8. Obtenido de

<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000432486100001>

<https://doi.org/10.17645/si.v6i1.118>

<https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/1180>

Hernandez, S., Medina, D. y Zúñiga, A. (2017).pa Beneficios del sector empresarial para Rela inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso del sureste de México. Revista de educación inclusiva. 46-70. Obtenido de

<https://www.proquest.com/docview/2244139918/48AE7468EEF1466APQ/1?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de Matriz de Categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>General</p> <p>De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad Lima Norte,2023</p>	<p>General</p> <p>Determinar de qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad Lima Norte,2023</p>	<p>1. inserción laboral en instituciones privadas.</p>	<p>La inserción laboral juega un papel importante en la sociedad, ya que concede que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en la sociedad a través</p>	<p>1. protección laboral del estado</p> <p>2. derecho a la igualdad</p>	<p>1. Profesionales de la carrera de Derecho, acreditados debidamente en derecho laboral</p> <p>2. Abogados.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>-Entrevista.</p> <p>-Análisis Documental.</p>
<p>Específicos</p> <p>De qué manera la protección laboral incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad Lima Norte,2023</p>	<p>Específicos</p> <p>Establecer de qué manera la protección laboral del estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad Lima Norte,2023</p>	<p>2. personas con discapacidad</p>	<p>Las personas con discapacidad se enfrentan a obstáculos cada vez más grandes en la sociedad, en donde no solo se les dificulta encontrar y permanecer en un puesto de trabajo</p>	<p>1. beneficio laboral de las personas con discapacidad</p> <p>2. problema social de las personas con discapacidad</p>		<p>Instrumentos:</p> <p>-Guía de entrevista.</p> <p>-Guía de Análisis Documental.</p>

De qué manera el derecho a la igualdad contribuye en el problema social de las personas con discapacidad Lima Norte,2023	Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte,2023
---	---

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “la inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?
2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?
3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

.....
Nombre:

DNI:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Gilmer Paul Sánchez Ramos

Cargo/Profesión/Grado académico:

Institución/Centro Laboral: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

El cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones privadas es fundamental, ya que garantiza la igualdad de oportunidades y promueve la inclusión. Las leyes establecen cuotas de empleo para personas con discapacidad, fomentando su participación en el mercado laboral y sancionando el incumplimiento, lo que impulsa a las empresas a cumplir con estas normativas. Además, el respeto a estas leyes contribuye a la reputación y responsabilidad social de las instituciones privadas.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad mediante la implementación de políticas de inclusión, adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y colaboración con organizaciones especializadas. Esto se debe a la necesidad de cumplir con la legislación vigente y promover la diversidad e igualdad de oportunidades

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

Los mecanismos legales en muchos países establecen regulaciones adecuadas para fomentar la inserción laboral en empresas privadas, al establecer cuotas y requisitos, pero su efectividad puede variar y requerir ajustes periódicos para asegurar un cumplimiento efectivo y una inclusión real.

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

La protección del Estado puede incidir positivamente en los beneficios laborales de las personas con discapacidad al establecer normativas que promuevan la igualdad de oportunidades y el acceso a adaptaciones razonables en el trabajo. Esto garantiza su inclusión y bienestar laboral, cumpliendo con principios de justicia social y derechos humanos.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El Estado debería tomar medidas como promover la sensibilización, ofrecer incentivos fiscales a empleadores que contraten a personas con discapacidad, establecer cuotas laborales, y asegurar la accesibilidad en el entorno laboral, para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, garantizando su inclusión e igualdad de oportunidades. Estas acciones son necesarias para cumplir con los principios de igualdad y no discriminación.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

El conocimiento sobre la importancia de incluir a personas con discapacidad en empresas privadas varía ampliamente, pero en muchos casos, se requiere una mayor concienciación y educación sobre los beneficios de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

La falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Perú al limitar su acceso a oportunidades laborales y su desarrollo profesional, perpetuando la discriminación y la desigualdad. Esto contraviene las normas constitucionales y legales que buscan garantizar la igualdad de derechos para todas las personas

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El sistema jurídico peruano podría mejorar al fortalecer la aplicación efectiva de las leyes de igualdad y no discriminación, brindar capacitación a los operadores judiciales y promover campañas de concienciación para reducir estigmatización y prejuicios hacia las personas con discapacidad. Esto garantiza una mejor protección de sus derechos y una mayor inclusión en la sociedad.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Indudablemente, la promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral en beneficio de las personas con discapacidad debe ser considerada una prioridad tanto por las autoridades estatales como por las entidades corporativas en el territorio peruano. Este enfoque imperativo deriva de la necesidad de cumplir con los preceptos de igualdad y no discriminación consagrados tanto en la legislación nacional como en los acuerdos internacionales. Más allá de su mandato legal, tal compromiso también se erige como una contribución ineludible al fomento de una sociedad inclusiva y equitativa.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Yolinelá Terrones Roncan

Cargo/Profesión/Grado académico:

Institución/Centro Laboral: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

Esto se debe a que esta legislación establece la obligación de las empresas de contratar un cierto porcentaje de personas con discapacidad y de implementar medidas que fomenten su inclusión en el lugar de trabajo. Cumplir con estas normativas tiene un impacto positivo al asegurar igualdad de oportunidades, promover la diversidad en el entorno laboral y prevenir la discriminación, lo cual está en línea con los principios de igualdad y no discriminación que se encuentran en la Constitución y en acuerdos internacionales. Además, el no cumplimiento de estas leyes puede acarrear sanciones legales y dañar la reputación de la empresa.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Las empresas privadas han respondido a los desafíos de contratar a personas con discapacidad en el mercado laboral de diversas formas, motivadas por la obligación de cumplir con las leyes y regulaciones, su compromiso con la responsabilidad social empresarial y la comprensión de las ventajas que aporta la diversidad en el entorno laboral.

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

Sí, en mi opinión, la legislación de personas con discapacidad en el Perú establece mecanismos legales adecuados para regular la inserción laboral en las empresas privadas. Estas leyes imponen obligaciones claras a las empresas, como la contratación de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad, y prevén sanciones en caso de incumplimiento, lo que proporciona un marco sólido para promover la inclusión laboral.

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El Estado peruano, a través del Ministerio de Trabajo, puede mejorar los beneficios laborales de las personas con discapacidad al establecer regulaciones que promuevan igualdad de oportunidades en el empleo. Esto incluye la imposición de cuotas de empleo para personas con discapacidad y la promoción de ajustes razonables en el lugar de trabajo, con sanciones para las empresas que no cumplan. Este apoyo estatal garantiza que las personas con discapacidad tengan acceso a empleos adecuados y reciban beneficios laborales en igualdad de condiciones, promoviendo así la igualdad y evitando la discriminación en el ámbito laboral.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El Estado debería implementar políticas que promuevan la accesibilidad en el lugar de trabajo, proporcionar incentivos fiscales a las empresas que contraten a personas con discapacidad y supervisar el cumplimiento de las cuotas de empleo. Estas acciones son esenciales para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, en cumplimiento de la legislación vigente

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Esto se debe a la falta de conciencia y capacitación en temas de inclusión laboral, lo que puede limitar la contratación y el desarrollo de un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

La inobservancia del derecho a la igualdad en el contexto laboral tiene un impacto adverso en las personas con discapacidad al restringir su acceso a oportunidades de empleo, su progreso profesional, y la consecución de condiciones laborales equitativas. Esta situación contraviene el marco legal en vigor en Perú, orientado a asegurar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el ámbito laboral. Dicha contravención puede resultar en una exclusión económica y social de las personas con discapacidad.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El sistema jurídico peruano podría mejorar en la implementación efectiva de las medidas de inclusión laboral para personas con discapacidad, asegurando un seguimiento adecuado del cumplimiento por parte de las empresas y promoviendo la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades. Esto es esencial para evitar vulneraciones de derechos y garantizar una plena inclusión en el ámbito laboral peruano.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Sí, la promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad tanto para el Estado como para las empresas en Perú. Esto es esencial para cumplir con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación peruana y tratados internacionales, además de contribuir al desarrollo de una sociedad inclusiva y equitativa.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Samy Alberto Medina García

Cargo/Profesión/Grado académico: Ministerio Publico

Institución/Centro Laboral: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

Desde mi punto de vista, influye de manera positiva; ello en tanto a la actualidad, se le requiere -al sector privado- con mayor énfasis, el compromiso social, aquella capacidad de gestionar sus fines particulares con el entorno en que desarrollan sus actividades principales económicas; por lo que, la institución privada que procura la inserción laboral de las personas con discapacidad, termina con una alta influencia positiva para los ojos de la ciudadanía, la cual eventualmente podría representar el nicho de acciones comercial de acuerdo a la naturaleza del rubro económico al que se dediquen.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Considero que, la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral, no debe ser sencillo para las instituciones privadas; de hecho, podría representar un desprendimiento adicional considerable de recursos (logísticos, económicos, etc.), ello con fines de lograr las condiciones óptimas en que la persona con discapacidad desempeñe sus funciones; por lo tanto, considero que el análisis principal de las instituciones en estos casos, pasa no solo por determinar los alcances económicos que va representar, sino además el análisis de la productividad que normalmente se requiere en las instituciones privadas.

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

Existe marco normativo que regula esta figura la cual considero adecuada, y si bien atendiendo al principio de progresividad de los derechos humanos, siempre podría ser mejor, con fines de lograr el pleno cumplimiento de un determinado derecho (en este caso derecho laboral), considero que, la dificultad mayor es aquella que recae sobre el cumplimiento de las disposiciones del marco normativo, por lo que es allí donde deben dirigirse todos los esfuerzos.

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Para empezar, es obligación del Estado velar por el respeto de la dignidad de la persona, conforme la prevé nuestra Constitución en su artículo 1°; conforme a ello, es el Estado quien tiene que proteger, amparar y garantizar el desarrollo e integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y por tanto el fortalecimiento de ese derecho puede conllevar a que en el futuro sus alcances se amplíen, como por ejemplo contratar más personas con discapacidad por el número total de trabajadores de determinada institución privada.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que, el Estado debe centrar sus acciones en fortalecer el aparato estatal con fines de que se haga presente o se multiplique la labor fiscalizadora, la misma que debería estar dedicada a corroborar el cumplimiento o no de la normativa de inserción laboral de las personas con discapacidad; el acto de fiscalización va permitir que, cada vez más instituciones privadas representan oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad y se puede garantizar el efectivo ejercicio de un derecho.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Considero que las empresas privadas si tienen conocimiento pleno de la importancia del tema; sin embargo entiendo que en muchos casos, el análisis del desprendimiento presupuestal que se tiene que hacer para dotar de condiciones logísticas y/o estructurales al recinto laboral, para que se adecue a la discapacidad de la persona y esta pueda desempeñar sus funciones sin exponer su integridad física o psíquica, además del análisis de la productividad, eficiencia y/o eficacia a partir del desempeño de la persona con discapacidad, constituyen factores determinantes para que las empresas privadas se decidan en favor o en contra de la inserción laboral de personas con discapacidad, siendo que en muchos de los casos están prefieren cautelar sus intereses económicos dejando al margen las repercusiones o la importancia que tiene para muchos ciudadanos que sufren de alguna discapacidad.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Cuando se transgrede en general un derecho fundamental; hablamos de la afectación directa de la dignidad de las personas; por lo tanto, cuando estamos frente a una circunstancia donde se hace alguna diferencia sin existir razón fundada alguna, estamos ante un acto de discriminación, como consecuencia no se está garantizando el derecho a la dignidad; al caso en comento, afecta significativamente porque limita la posibilidad de inclusión de esta comunidad en el mercado laboral, dejando a un lado la igualdad de oportunidades que por el solo hecho de ser persona todos deberíamos tener, a ello se suman los prejuicios y desconocimiento de la afectación que generan estas barreras en el desarrollo psicosocial del ser humano.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Concierto que el sistema jurídico debería incluir y desarrollar sanciones de diversa naturaleza, de acuerdo al grado de afectación o incumplimiento de las normas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidad, de tal forma que el incumplimiento no sea una opción para las instituciones privadas; y segundo que, el propio Estado a través del ente competente pueda hacer efectivo la fiscalización que permita identificar principalmente las instituciones que incumplen con la normativa de la materia.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Opino que sí, la igualdad de oportunidad en el aspecto laboral para las personas con discapacidad deben ser prioridad, para el Estado atendiendo a

la indicado en el artículo 1° de la Constitución Política y para las empresas porque ellas también tiene un rol y función de responsabilidad social; pero principalmente porque, a la actualidad siguen existiendo múltiples barreras que impiden el desarrollo integral de las personas; vulnerando de este modo el derecho a la igualdad que le asiste a cada ser humano.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Julio M. Medina Espinoza

Cargo/Profesión/Grado académico: Magíster

Institución/Centro Laboral: Abogado Independiente

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

El cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad sí influye en las instituciones privadas, porque la legislación establece requisitos y obligaciones claras para las empresas en relación con la contratación y la inclusión de personas con discapacidad en su fuerza laboral. Estas leyes suelen incluir cuotas mínimas de empleados con discapacidad que las empresas deben cumplir, así como adaptaciones razonables para garantizar la accesibilidad en el lugar de trabajo.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Bueno, en este caso son pocas las empresas privadas que están abordando los retos para contratar a las personas con discapacidad a través de una combinación de medidas que van desde la implementación de programas hasta la adaptación física y tecnológica de los lugares de trabajo, esto no se ve reflejado siempre porque para la mayoría de las empresas les genera un gasto económico poder implementarlos a sus centros laborales, y que no toman en cuenta el reconocimiento de los beneficios que aporta a nivel empresarial

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

Si bien los mecanismos legales son un paso importante para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas, su efectividad puede variar según la implementación y mejora constante de estas leyes, junto con esfuerzos para aumentar la conciencia y proporcionar apoyo a las empresas, con el fin de poder lograr una inclusión laboral más efectiva y equitativa de personas con discapacidad.

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

La protección del Estado puede incidir de manera que el Estado desempeñe un papel crucial en la mejora de los beneficios laborales de las personas con discapacidad al establecer un marco legal y proporcionar apoyo financiero y de recursos para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en el mercado laboral.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El Estado puede tomar una serie de acciones para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad ya sea incentivando a los empleadores, como el fomento a la accesibilidad con el fin de poder crear un entorno laboral inclusivo y equitativo para las personas con discapacidad, lo que a su vez contribuye a una sociedad más justa y diversa.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Si bien algunas empresas privadas pueden tener conocimiento sobre la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad, la mayoría hace caso sumiso debido a que piensan que insertar a una persona discapacitada es generarle un gasto económico aún más, todavía existe un camino por recorrer para lograr una inclusión más efectiva en el mercado laboral peruano.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Afecta de manera que pueda tener un impacto significativo en la inclusión y las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Es por ello importante promover una mayor igualdad en el ámbito laboral y hacer cumplir las leyes antidiscriminación, porque promoviendo la conciencia y la educación sobre la discapacidad, se podrá crear un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad y la igualdad de oportunidades.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Podría mejorar en el cumplimiento y aplicación efectiva de las leyes existentes en apoyo para las personas con discapacidad, ya que la mayoría de las empresas hace caso sumiso con lo que respecta a la cuota de contratación de las empresas con discapacidad, porque así podremos mejorar el sistema jurídico contribuyendo significativamente a prevenir vulneraciones en el derecho a la igualdad.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral debería ser tanto para el Estado como para las empresas, ya que estos entes desempeñan un papel fundamental de poder garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Edith Yuriko Grados Arce

Cargo/Profesión/Grado académico:

Institución/Centro Laboral: Abogado independiente

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

La legislación vigente, nos establece el marco legal para la promoción, protección y realización de sus derechos en condiciones de igualdad, a fin de promover su desarrollo e inclusión, sin embargo, dentro de mi experiencia, he podido evidenciar que no se cumple cabalmente la integración a las instituciones privadas de las personas con discapacidad son muy estrictas que imponen demasiados filtros, no existiendo una libre concurrencia para que puedan trabajar dentro de las empresas.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?
con capacitaciones, cambiando el pensamiento de que solo necesitan personas sin

ningún tipo de discapacidad para que ejerzan de manera correcta su labor, se ha demostrado que personas con discapacidad, son personas con estudios, capacitadas y especializadas en diversos rubros, que les permite postular al mercado laboral en diferentes ámbitos siendo grandes ejemplos de perseverancia y eficacia para las empresas e instituciones públicas.

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

No del todo, las personas con discapacidad tienen derecho a tomar sus propias decisiones, por lo que, en la actualidad las personas con discapacidad todavía tienen restricciones en el ámbito laboral, existiendo una deficiencia vulnerabilidad de sus derechos

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Con un buen instrumento de gestión pública para las personas con discapacidad pueden tener mejores beneficios laborales, eliminando las percepciones que existe sobre la discriminación y los prejuicios negativos contra este sector de la población, entre otros, que agravan su condición.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Ampliar el Plan de Acceso a la justicia de personas en condición vulnerabilidad del PJ a todas las instituciones del Estado a fin de mejorar la inclusión de aquellas que merecen estar en igualdad de trato y, además, entre el Sector Público y Privado

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Anteriormente las empresas no tienen conocimiento y no incluían a las personas con discapacidad como parte de las convocatorias laborales, actualmente bajo mi experiencia, he evidenciado que área de Recursos Humanos ha sido capacitado para la inclusión de ellos en sus convocatorias laborales.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Una de las formas que vulneran el derecho a la igualdad en el mercado laboral es los filtros y las convocatorias anteriormente no incluyen a personas con discapacidad, desertándolas para el puesto de trabajo, hoy en día poco a poco se ha podido visualizar instituciones privadas en su publicación que acepten a personas con discapacidad, siendo para puestos como ingenieros, abogados etc.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si bien es cierto que, las personas con discapacidad se enfrentan ante diversas barreras que no les permite ejercer todos sus derechos a cabalidad, el Poder Judicial ha desarrollado diversos Planes ante la vulnerabilidad de las personas con discapacidad, sin embargo, a fin de mejorar estos programas deben ir de la mano las demás instituciones del Estado, a fin de llevar de la mano un buen pensamiento para tumbar la barrera a la accesibilidad legal.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Si, porque las personas con discapacidad son un grupo discriminado y para que exista una buena inserción laboral, deben todos tener el mismo trato en el mercado laboral, muchas personas cuentan con la capacidad de ejercer un cargo sin la necesidad de ser operaciones en una empresa, así que es muy importante darle prioridad a ello.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Abogado

Cargo/Profesión/Grado académico: Carmen Shessira Sanchez Leon

Institución/Centro Laboral: Abogado independiente

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

Según la ley N°29973, señala que, las instituciones privadas que tengan más de 50 trabajadores estén obligadas a contratar a PCD en una proporción no inferior al 3%

La PCD tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Si se centra la atención en las competencias, y no en los estereotipos, se accede a una reserva a una reserva de talento sin aprovechar. Los empleados con experiencia diversas aplican enfoques diferentes para solucionar un problema. Asimismo, los consumidores valoran a las empresas realmente comprometidas con la inclusión

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

La legislación en nuestro país establece ciertos derechos y beneficios comunes mínimos que los empleados del sector privado deben cumplir si o si, otros tipos de derechos o beneficios, compensación por tiempo de servicio (cis), asignación Familiar o asegura de salud, entre otros dependen de otro tipo de régimen laboral

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

De acuerdo a la ley N°29973, las personas con discapacidad gozan de distintos beneficios que buscan una mejor inclusión en cada aspecto de la vida en la sociedad.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Para que haya inclusión en el trabajo se necesitan unas condiciones previas que van más allá del entorno laboral: debe de haber respeto a todos los miembros de la sociedad, un trato justo, igualdad de oportunidades, acceso a educación de calidad, formación de habilidades para todos.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

Si, tienen conocimiento, el 08 de abril de 2014 se publicó Reglamento de la ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el decreto supremo N°002-2014-MIMP. Dichas normas cumplen con implementar la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad, tratado en vigor en nuestro Estado peruano desde el 2008

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No crean espacios inclusivos para los colaboradores, no fomentan la cultura de respeto, no realizan seguimientos del proceso de inclusión laboral.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Emplear a personas con discapacidad es solo el primer paso. En cuanto a la totalidad de las empresas, hay que asegurarse de que las personas con discapacidad también tengan acceso a todas las actividades de formación y de promoción en el trabajo, estudio etc.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Si hay muchas formas de promover la inclusión en el lugar de trabajo. Las empresas inteligentes ya se han puesto en marcha, gracias a lo cual disfrutando de Negocios más productivos y sostenibles.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Nichos Galarza Susan Melissa

Cargo/Profesión/Grado académico: Abogada

Institución/Centro Laboral: Ministerio Publico

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

Influye de manera que el cumplimiento de la legislación vigente puede tener un impacto significativo en la inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones privadas. Las leyes y regulaciones que promueven la inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad pueden crear un entorno más propicio para su contratación y desarrollo en el ámbito laboral privado. Esto puede incluir requisitos específicos de contratación, adaptaciones en el lugar de trabajo y políticas de igualdad de oportunidades que faciliten la participación activa de personas con discapacidad en el mercado laboral.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Muchas instituciones privadas en el Perú y en otros lugares han tomado medidas para abordar estos retos, pero aun así se observa un bajo porcentaje de empresas que no contratan a personas con discapacidad en sus centros de labores, esto se debe porque las empresas tanto públicas como privadas les implica un gasto económico poder implementarlos cuando realmente no es así, haciendo caso omiso a los múltiples beneficios que puedan obtener como empleadores.

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

La efectividad de las leyes en apoyo de las personas con discapacidad puede verse limitada por varios factores en el Perú, ya que se puede observar que en la realidad la falta de cumplimiento y aplicación efectiva por parte de los empleadores, la falta de conciencia y sensibilización en las empresas, y la falta de recursos para garantizar la adaptación de los lugares de trabajo. Además, la legislación puede no abordar todas las dimensiones de la inclusión laboral de manera exhaustiva.

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

La protección del Estado puede incidir a través de leyes, regulaciones y programas en apoyo a las personas con discapacidad para que esto pueda generar en el país un impacto significativo en los beneficios laborales de las personas con discapacidad al garantizar la igualdad de oportunidades y fomentar la inclusión en el mercado laboral. Estas medidas ayudan a superar las barreras y desafíos que las personas con discapacidad pueden enfrentar en su búsqueda de empleo y desarrollo profesional.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Las acciones que debería tomar el Estado es promover la igualdad de oportunidades y mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, permitiéndoles participar plenamente en la sociedad y contribuir al mercado laboral de manera significativa. La inclusión laboral no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece la diversidad y el talento en el mundo laboral, lo que puede tener un impacto positivo en la economía y la sociedad en general.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

No, si bien ha habido avances en la conciencia de la importancia de incluir a las personas con discapacidad en los lugares de trabajo privados, todavía queda mucho trabajo por hacer para lograr una inclusión completa y efectiva en todas las empresas, porque la inclusión de personas con discapacidad no es solo una cuestión de cumplimiento legal, sino también una cuestión de ética y de aprovechar el potencial y las habilidades de todas las personas en la fuerza laboral.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

La falta de cumplimiento del derecho a la igualdad en el ámbito laboral puede tener un impacto negativo en las personas con discapacidad, limitando sus oportunidades laborales, su desarrollo profesional y su bienestar en general. Para abordar estos problemas, es fundamental que se implementen políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión en el lugar de trabajo, así como el cumplimiento de las leyes de no discriminación.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Una legislación sólida y un sistema legal que promueva la igualdad y la inclusión son fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de sus derechos ya que para que esto sea posible es importante contar con leyes y regulaciones claras que prohíban la discriminación por discapacidad en todas las áreas de la vida, incluyendo el empleo, la educación.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Sí, la promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debe ser una prioridad tanto para el Estado como para las empresas, teniendo en cuenta que las empresas desempeñan un papel clave en la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: Garay Konja Carmen Luisa

Cargo/Profesión/Grado académico: Magíster

Institución/Centro Laboral: Abogado independiente

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

De acuerdo a la ley 29973 toda persona con discapacidad tiene los mismos derechos e igualdad ya sea en el territorio Nacional o internacional, a no ser discriminado ante la sociedad e igualmente a la inserción laboral y a los mismos derechos en todo lo que marque la ley.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

Algunas instituciones privadas no cumplen con contratar personas con

discapacidad y son pocas las que cumplen, por eso no han abordado los restos.

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

En algunas regulan la inserción laboral de las empresas privadas porque hay instituciones que verifican si hay personas con discapacidad contratadas y no quieren que les ponga una multa

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si el Estado puede incidir en los beneficios laborales con personas con discapacidad, la única forma sería crear un Despacho que vele por la necesidad de las personas con discapacidad y aplicar sanciones.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El Estado debería crear en cada ciudad una sede que vea y se asegure de velar por las personas con discapacidad y también un fondo para que no les falte nada.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

No, porque anteriormente trabajé en una empresa, que no había ninguna persona con discapacidad, pero también hay empresas privadas que tienen personas profesionales con discapacidad.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si falta de cumplimiento al Derecho de la igualdad por que en los sitios laborales hay mucha discriminación existe el rango de cargo, podemos ser iguales profesionales y con tener un cargo más, nos discriminan.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Que exista un control laboral y ver la igualdad de todos, pero eso no se da en el país siempre existe la discriminación y quien está más tiempo trabajando es la que manda.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Sí debería ser una prioridad por eso se debe crear un despacho con sedes provinciales que controlen y verifiquen la discriminación laboral, porque hay personas con discapacidad muy inteligentes.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al “derecho laboral”.

Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado/a: LUIS ALBERTO HUETTE TOLENTINO

Cargo/Profesión/Grado académico: ABOGADO

Institución/Centro Laboral: GERENCIA JURIDICA SAC

Objetivo General

Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

1. Según su experiencia y conocimiento en el área ¿Cómo influye el cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas? ¿Por qué?

La mayoría de empresas cumplen a medias con la obligación de emplear a las personas discapacitadas, lo hacen presionadas por la supervisión laboral, no producto de una política empresarial de inclusión, motivo por lo cual les otorgan puestos básicos de menor jerarquía, a pesar que una gran mayoría de discapacitados están debidamente preparados para asumir cargos con mayor responsabilidad.

2. Según su criterio, ¿de qué manera las instituciones privadas han abordado los retos para contratar a personas con discapacidad en un mercado laboral? ¿Por qué?

No están considerados dentro de los planes de desarrollo de las empresas, los perfiles para cada puesto no incluyen a las personas discapacitadas, teniendo en cuenta las limitaciones, no adecuan sus instalaciones para poder facilitar el desplazamiento de ellos.

3. En su opinión ¿usted cree que los mecanismos legales regulan adecuadamente la inserción laboral en las empresas privadas? ¿Por qué?

No regulan adecuadamente porque usan mayormente un mecanismo de coerción, creo que se debe de legislar en función que el Estado capacite previamente a este sector de personas, sensibilice a la sociedad y promueva ciertas distinciones a las empresas que cumplan cabalmente con emplear a las personas discapacitadas.

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

4. En su opinión, ¿Cómo cree que la protección del Estado puede incidir en los beneficios laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Es necesario que el Estado tenga una política pública integral sobre las mejores formas de insertar en el mercado laboral a las personas discapacitadas, es necesario campaña de sensibilización, procesos de capacitación, diversificar las diferentes ocupaciones, roles o puestos que puedan ocupar, elevar la dignidad de cada uno de ellos.

5. Según su criterio, ¿Qué acciones considera que debería tomar el Estado para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

En primer lugar, dar el ejemplo, otorgando cierta cantidad de puestos de trabajo en las instituciones públicas, luego otorgar incentivos especiales a las instituciones educativas que formen a las personas discapacitadas y por último dar un incentivo tributario a las pequeñas empresas que se sumen a esta campaña.

6. En base a su experiencia y conocimientos, ¿Considera que las empresas privadas tienen el suficiente conocimiento sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales? ¿Por qué?

No lo tienen, porque para la empresa su finalidad es el lucro, sus políticas de responsabilidad social son parte de una moda empresarial, las entidades educativas deberían colocar en su plan de estudios cursos de inclusión social como parte de la responsabilidad social de las empresas.

Objetivo Específico 2

Analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad, Lima Norte, 2023.

7. Desde su perspectiva, ¿De qué manera la falta de cumplimiento del derecho a la igualdad afecta en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El incumplimiento de las normas que exigen la contratación de personas discapacitadas da como resultado un gran desempleo de este sector, con lo cual se le quita el derecho a un trabajo digno impidiendo su real inserción en la sociedad, esta marginación también afecta a su autoestima generando cuadros de angustia y depresión, lo cual conlleva un mayor deterioro de su calidad de vida, afectando de igual manera a toda su familia.

8. En el campo de su experiencia, ¿en qué aspecto podría mejorar el sistema jurídico peruano para evitar vulneraciones en el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Más que el sistema jurídico peruano, -porque toda la normatividad existe-, el problema es de incumplimiento de las normas y eso pasa más bien por una campaña de sensibilización de la sociedad, para que esta en su conjunto cambie de actitud, se vuelva más empática y comprometida con el dolor ajeno.

9. De acuerdo a su opinión ¿La promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad debería ser una prioridad para el Estado y las empresas? ¿Por qué?

Es responsabilidad del Estado una mejor capacitación de este sector para que su inserción sea más efectiva, tenemos que potenciar sus cualidades para que sean mejor absorbidos dentro del aparato productivo del país.

ANEXO 2

Guía de Análisis Documental

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

AUTOR: Congreso de Argentina

FECHA: 1981

Objetivo General: Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Ley 22.431, Ley de Protección Integral para los discapacitados.</p> <p>https://oig.cepal.org/sites/default/files/1981_ley22431_arg.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Art. 8 El Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al CUATRO por ciento (4 %) de la totalidad de su personal.</p>
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	<p>El artículo señala que existe una disposición que regula una obligación en el cual varias entidades en el país de Argentina tienen un propósito fundamental que es promover activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en diversas instituciones y empresas privadas las cuales están obligadas a contratar a personas con discapacidad. Las entidades</p>

	<p>que contraten a personas con discapacidad tienen que cumplir con ciertos requisitos, esta normativa busca promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en diversos entes de Argentina, fijando un porcentaje que deben de cumplir las empresas. Este tipo de medida busca poder integrar a las personas con discapacidad al mundo social y laboral.</p> <p>Esta disposición legal representa un paso importante hacia la igualdad de oportunidades y la integración de las personas con discapacidad en la sociedad y el mercado laboral argentino. Su objetivo principal es brindar a estas personas la posibilidad de participar plenamente en la vida laboral y social, fomentando así una sociedad más inclusiva y diversa.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Este artículo da a conocer un paso importante hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad debido a que se menciona una obligación para las entidades públicas y privadas, ya que existe un porcentaje mínimo de 4% de empleos específicamente reservados para las personas con discapacidad.</p> <p>Esta normativa presenta una lucha constante por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, al reconocer la importancia de eliminar las barreras que han dificultado históricamente la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. No se limita solo a la obligación y a considerar activamente a las personas con discapacidad como parte integral de su fuerza laboral. Además, es importante mencionar que se establece un marco legal que obliga a las entidades a tomar medidas concretas para eliminar barreras y fomentar la diversidad en el lugar de trabajo, lo que es coherente con los principios legales y éticos y no discriminación.</p>

ANEXO 2

Guía de Análisis Documental

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

AUTOR: Ministerio de Planificación de Argentina

FECHA: 2010

Objetivo General: Determinar de qué manera la inserción laboral influye en las instituciones privadas en la contratación de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Ley 20422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley20422_chl_0.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	El Artículo 44 menciona que el Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá

	<p>publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.</p>
<p>ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL</p>	<p>Tiene como prioridad garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, menciona que el Estado tiene la obligación de poder crear las condiciones necesarias para la inserción laboral, creando acciones de manera directa a través de terceros. Creando programas de incentivos y planes para incluir a las personas con discapacidad al mundo laboral, además cabe mencionar que estos empleos son permanentes con la finalidad de poder brindar oportunidades laborales. Este artículo menciona el compromiso del Estado para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y social.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>El artículo 44 refleja un enfoque global que aborda temas de las barreras que enfrentan hoy en día las personas con discapacidad en el mercado laboral y la importancia de poder crear entornos, tales como promoviendo programas de integración laboral que permitan la integración de las personas con discapacidad a la sociedad y a un empleo seguro.</p>

ANEXO 2

Guía de Análisis Documental

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

Autor: República Oriental del Uruguay.

FECHA: 2010.

Objetivo Específico 1: Establecer cómo la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Ley N 18.651 Protección Integral De Personas con Discapacidad. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley18651_ury.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	El Artículo 1 Establece un sistema de protección integral para las personas con discapacidad, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo con igual remuneración y condiciones que los demás trabajadores, debiéndose promover la inclusión y sobre todo beneficiar a las empresas que contraten a estas personas con discapacidad, bajo condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

CONCLUSIÓN	Es importante que el Estado tenga la obligación de promover la igualdad de oportunidades, la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad a través de una variedad de medidas legales, sociales y económicas. La implementación de estas políticas y la supervisión de su cumplimiento son aspectos fundamentales para que puedan garantizar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.
-------------------	--

ANEXO 2

Guía de Análisis Documental

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

AUTOR: Organización Mundial de la Salud

FECHA: 2023

Objetivo Específico 1: Establecer cómo la protección del Estado incide en el beneficio laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Organización Mundial de la Salud.</p> <p>https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/upcoming-disability-summit-must-be-a-turning-point#:~:text=punto%20de%20inflexi%C3%B3n-La%20pr%C3%B3xima%20Cumbre%20Mundial%20sobre%20la%20Discapacidad,suponer%20un%20punto%20de%20inflexi%C3%B3n&text=La%20Cumbre%20Mundial%20sobre%20la,a%20los%20servicios%20que%20necesitan.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Incluso antes de la pandemia, las personas con discapacidad también se enfrentaban a diferentes obstáculos en su vida cotidiana y en el acceso a servicios sociales. Por ejemplo, obstáculos físicos que impiden el acceso a instalaciones públicas y sociales y a determinadas intervenciones, obstáculos informativos que impiden la alfabetización en materia económica y de salud y el acceso a la información, y obstáculos debidos a la actitud que dan lugar a discriminación.</p>
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	<p>El tercer y más importante paso es el paso a la acción. Todas las partes interesadas, incluidos gobiernos, sociedad civil, organizaciones multilaterales, sector privado y otros asociados, deben colaborar en la</p>

	<p>adopción de un enfoque inclusivo de la discapacidad. Se deben diseñar programas equitativos, por ejemplo, en los servicios de salud y empleo, para que las personas con discapacidad puedan salir adelante y ser una sociedad equitativa, como se exigió en la Asamblea Mundial de la Salud en el año 2021.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Como resultado de todo ello, las personas con discapacidad tienen tres veces más probabilidades de que se les niegue la atención de salud y poder conseguir un empleo, cuatro veces más de ser tratadas de forma inapropiada en el sistema de atención de salud y en la contratación en las empresas privadas como públicas y dos veces más de sufrir gastos catastróficos en materia de salud.</p>

ANEXO 2

Guía de Análisis Documental

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

AUTOR: Naciones Unidas Nueva York y Ginebra

FECHA: 2008

Objetivo Específico 2: analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	El Artículo 5 menciona la Igualdad y no discriminación – Los Estados Partes deben prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad. Las personas con discapacidad tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida, lo que exige a los Estados Partes adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. Esas medidas no se consideran discriminatorias.
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	Este artículo hace referencia a la discriminación por motivos de discapacidad. La igualdad y la no discriminación son bases fundamentales que deben ser respetadas por las entidades estatales y particulares, además enfatizar en la importancia de tomar medidas concretas para garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso y oportunidades. Esto se logra a través de

	<p>implementación de ajustes razonables, que son medidas especiales destinadas a eliminar las barreras que impiden la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad. Estas medidas no deben considerarse discriminatorias, ya que su objetivo es promover la igualdad de derechos y oportunidades.</p> <p>Un elemento clave que se menciona son los ajustes razonables, en donde el Estado está obligado a tomar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. Los ajustes razonables son modificaciones o adaptaciones necesarias para garantizar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la sociedad. Estos ajustes no se consideran discriminados y son esenciales para eliminar barreras y permitir la igualdad de oportunidades.</p>
CONCLUSIÓN	<p>El artículo 5 resalta la importancia de la igualdad y no discriminación, de la misma forma establece la obligación de los estados de prohibir cualquier forma de discriminación por discapacidad, además, menciona la necesidad de realizar ajustes razonables para la eliminación de las barreras que limitan la inserción laboral.</p> <p>Este artículo subraya la importancia de tomar medidas concretas, como la implementación de ajustes razonables, para garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso y oportunidades en todos los aspectos de la vida, incluyendo el empleo, la educación, la atención médica y la participación plena en la sociedad.</p> <p>Los ajustes razonables son una herramienta fundamental para eliminar las barreras que obstaculizan</p>

	<p>la participación efectiva de las personas con discapacidad. Estas modificaciones o adaptaciones no solo son necesarias, sino que también son esenciales para promover la igualdad de derechos y oportunidades, Además, es importante destacar que estos ajustes no deben considerarse discriminados, ya que su objetivo principal es garantizar la igualdad y la inclusión.</p>
--	--

ANEXO 2

Guía de Análisis Documental

Título: “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023”

AUTOR: Congreso de Chile

FECHA: 2010

Objetivo Específico 2: analizar de qué manera el derecho a la igualdad contribuye con la disminución del problema social en las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Ley 20422 Establece Normas Sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.</p> <p>https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903&idParte=</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>El Artículo 1º.- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.</p>
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	<p>El Artículo 1º de esta ley establece un marco legal sólido y claro que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las personas con discapacidad. Además, busca eliminar cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad, enfatizando la importancia de que estas</p>

	<p>personas puedan disfrutar plenamente de sus derechos en la sociedad. Este artículo sienta las bases para el enfoque integral de la ley en la promoción de la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad.</p> <p>El objetivo principal de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Esto significa que se reconoce y garantiza que estas personas deben de tener las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad en todos los aspectos de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo, la atención médica y la participación en la sociedad. Es necesario mencionar que esta ley asegura el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, promoviendo su plena inclusión social y eliminación de la discriminación. Esto constituye un paso fundamental hacia la discriminación del problema social que enfrentan las personas con discapacidad, ya que crea un marco legal que protege y promueve sus derechos y su participación activa en la sociedad.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Esta ley establece un firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y la plena inclusión social de las personas con discapacidad. Su enfoque claro en garantizar que estas personas disfruten de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad demuestran una voluntad legislativa sólida en la búsqueda de la equidad.</p> <p>Esta legislación no solo reconoce los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, sino que también establece las bases para una sociedad más justa y compasiva. Al hacerlo, contribuye</p>

	<p>significativamente a la disminución del problema social que históricamente ha afectado a las personas con discapacidad abriendo puertas a una mayor participación en la vida social, económica y comunicativa.</p>
--	---

Los Olivos, 05 de octubre del 2023

CARTA N° 650 - 2023-EP/DER.UCV-LIMA-LN

Señores:
FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA HUARAL.

PRESENTE. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para expresar un cordial saludo, así como a la vez presentar a la señorita **JENNIFER KIMVERLY RETUERTO HUAMAN** identificada con D.N.I N° 76944707, en calidad de estudiante del **XII ciclo**, en el semestre 2023-II de la Facultad de Derecho y Humanidades.

- | | | |
|-----------------------------|---|---|
| 1. Representante | : | MGTR. LILIAM LESLY CASTRO RODRIGUEZ |
| 2. D.N.I. | : | 42977746 |
| 3. Cargo | : | JEFATURA DE CARRERA PROFESIONAL |
| 4. Teléfono | : | 202-4342 – ANEXO 2042 |
| 5. Correo | : | lleslycr@ucv.edu.pe |
| | | |
| 1. R.U.C. de la Universidad | : | 20164113532 |
| 2. Razón Social | : | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| 3. Sede | : | LIMA NORTE |
| 4. Ciclo actual | : | XII CICLO |
| 5. Correo EP/ Teléfono | : | epderecho.ln@ucv.edu.pe / 202-4342 – ANEXO 2042 |
| 6. Dirección | : | AV. ALFREDO MENDIOLA N° 6232 - LOS OLIVOS |

Se expide el documento para los fines que estime pertinente el estudiante.

Atentamente,



Mgtr. Lilliam Lesly Castro Rodríguez
Jefatura
Escuela Profesional de Derecho
Lima Norte

No se autoriza el uso o difusión de la firma, salvo para los fines expresamente contenidos en la presente carta, bajo responsabilidad administrativa y judicial



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023",

cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ²⁰..... minutos y se realizará en el ambiente de Ministerio Público de la institución Pública..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jkretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Gilmer Paul Sanchez Ramos
Fecha y hora: 04-10-23 11:am


MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA PROVINCIAL PENAL
CORPORATIVA DE HUARAL

GILMER PAUL SANCHEZ RAMOS
FISCAL AJUNTO PROVINCIAL PENAL

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Privada Cesar Vallejo
Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de Municipio Público de la institución Pública..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jkretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucacat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Yolineja Terrones Roncal

Fecha y hora: 05-10-23 12:30


Yolineja Terrones Roncal
Asistente en Función Fiscal
MINISTERIO PUBLICO

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de Ministerio Público de la institución Pública..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jkretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucata@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Samy Alberto Medina Garcia
Fecha y hora: 05 - 10 - 23 2:00 pm

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly
Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ⁶⁰..... minutos y se realizará en el ambiente de ~~una oficina~~ ^{Privada}..... de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jkretuortor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Julio M. Medina Espinoza
Fecha y hora: 06-10-2023 5:08 PM



Julio M. Medina Espinoza
ABOGADO
Reg. CAL N° 76999

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento es presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que es cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de una oficina de la institución Privada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: VURICO GRADO ADOCE
Fecha y hora: 02/10/2023 15:49:.....

CAH : 2101



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023",

cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de una oficina de la institución Privada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Carmen Shessira Sanchez Leon

Fecha y hora: 03/10/2023 15:43pm


Carmen Shessira
Sanchez Leon
CAH Nº 2122

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de...60... minutos y se realizará en el ambiente de Ministerio Público de la institución Pública..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jkretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Susan Melissa Nicho Galarza
Fecha y hora: 05-10-23 04:30 pm



SUSAN MELISSA NICHÓ GALARZA
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL
"JURIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA"
Nº 123456789

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023

Investigador (a) (es):

Retuerto Huaman Jennifer Kimverly

Chipana Canales Gino Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las Personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es Esta investigación De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Universidad Privada Cesar Vallejo

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas públicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de una oficina de la institución Privada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Retuerto Huaman Jennifer Kimverly y Chipana Canales Gino Fernando email: jkretuertor@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Carola Patricia Cucat Vilchez con email: ccucacat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Carmen Luisa Garay Konja
Fecha y hora: 06.1.2023 Hora: 16:00 p.m.


Carmen L. Garay Konja
ABOGADA
CAL 80758

Anexo 3

◀ Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023.

Investigador (a) (es): LUIS ALBERTO HUETTE TOLENTINO.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pre grado) de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Privada Cesar Vallejo.



Describir el impacto del problema de la investigación.

En el Perú se busca la inserción de las PCD en el ambiente laboral. Es aquí donde existiría una deficiencia debido a que existe una baja inserción laboral de las PCD, en la cual la mayoría de las empresas publicas y privadas no cumplen con la cuota de contratación pese a tener conocimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad pero que muchas de ellas prefieren pagar las multas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima Norte, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de CONSULTORIO JURIDICO de la institución GERENCIA JURIDICA SAC Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Chipana Canales Gino Fernando email: ginofernando891@gmail.com

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Carola Patricia Cucat Vilchez.
email: ccucata@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: LUIS ALBERTO HUETTE
TOLENTINO.

Fecha y hora: 10/10/2023.



-----ENTREVISTADO-----
Luis Alberto Huette Tolentino
ABOGADO
C.A.L. 80327

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Cesar alvarez bocanegra	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Civil - Penal	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Jurídica:	Docente Validador	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Retuerto Human Jennifer Kimverly Chipana Canales Gino Fernando
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Norte
Significación:	la investigación tiene como categoría 1: inserción laboral en instituciones privadas, con subcategorías: protección laboral del estado y derecho a la igualdad.; como categoría. 2 personas con discapacidad, con subcategorías: beneficio laboral de las personas con discapacidad y problema social de las personas con discapacidad; cuyo objetivo general es De qué manera la inserción laboral en las instituciones privadas influye en la contratación de las personas con discapacidad Lima Norte, 2023,



- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en laboral, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas	1	3	3	3	
instituciones privadas	2	3	3	3	
inserción laboral	3	3	3	3	
condiciones laborales de las personas con discapacidad	4	3	3	3	
importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales	5	3	3	3	
derecho a la igualdad	6	3	3	3	
vulneraciones en el derecho a la	7	3	3	3	

igualdad de las personas con discapacidad					
beneficios laborales	8	3	3	3	
promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Esta investigación es Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

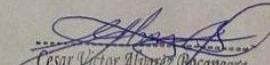
Apellidos y nombres del juez validador: ALVARO BOCANEGRA CESAR VICOR

Especialidad del validador: Docente Universitario o MAGISTER DERECHO PENAL

Lima, 19 de septiembre de 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Cesar Victor Alvarez Bocanegra
 ABOGADO
 CAL N° 79826

Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Johnny William Magallon Longa	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ()	Social <input checked="" type="checkbox"/>
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de UCV. tiempo completo.	
Institución donde labora:	UCV.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
	Experiencia en Investigación Jurídica:	



- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en laboral, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas	1	4	4	3	
instituciones privadas	2	4	4	4	
inserción laboral	3	4	4	4	
condiciones laborales de las personas con discapacidad	4	4	3	4	
importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales	5	4	4	4	
derecho a la igualdad	6	4	4	4	
vulneraciones en el derecho a la	7				

igualdad de las personas con discapacidad		4	4	4	
beneficios laborales	8	4	4	4	
promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad	9	4	4	4	

0.
10,
la
II,
a
s

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mogollón Langa Johnny William

Especialidad del validador: Docente Universitario o Procesal civil

Lima, 23 de septiembre de 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto validador
Johnny W. MOGOLLÓN LANGA
ABOGADO
Reg. C.A.L. 37535

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Guillermo Chavez Robal	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la UCV	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Jurídica:		

1. Propósito de la evaluación:

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en laboral, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplimiento de la legislación vigente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones privadas	1	4	4	4	
instituciones privadas	2	4	4	4	
inserción laboral	3	4	4	4	
condiciones laborales de las personas con discapacidad	4	4	4	4	
importancia de incluir a las personas con discapacidad en sus centros laborales	5	4	4	4	
derecho a la igualdad	6	4	4	4	
vulneraciones en el derecho a la	7	4	4	4	

igualdad de las personas con discapacidad					
beneficios laborales	8	4	4	4	
promoción del derecho a la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Guillen... Chavez... Rafael Alconro*

Especialidad del validador: *Docente Universitario o .Profes.aul. Personal...y.en Derech*

Lima, 23 de septiembre de 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Guillen
Firma del Experto validador