



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, respecto a la Ley N° 29973 en el periodo 2016-2017.

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA**

Melisa Iris Bernal Quinde

**ASESOR:**

Dr. Oscar Melanio Dávila Rojas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA - PERÚ**

2017

## **Página del jurado**

---

**Pedro Pablo Santisteban Llontop**  
**Presidente**

---

**Carlos Alberto Urteaga Regal**  
**Vocal**

---

**Oscar Melanio Dávila Rojas**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo de tesis en primer lugar a Dios por haberme permitido de realizar mis estudios, a mis padres Iris y Gustavo que son el motivo el cual me esfuerzo cada día, a las personas que me apoyaron para realizar y alcanzar una meta más en mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco en primer orden a Dios por ser el creador todopoderoso que controla lo más infinito del alma y del mundo; a mis padres por ser los que me motivaron a estudiar la carrera de Derecho y seguir con mi proyecto de vida.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo. Melisa Iris Bernal Quinde, con DNI N° 73091870, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener el grado o Título Profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de junio de 2017.

---

**Melisa Iris Bernal Quinde**  
**DNI N°73091870**

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada **El derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, respecto a la Ley N° 29973 en el periodo 2016-2017** pone a vuestra consideración dando cumplimiento a las normas de las leyes y reglamentos aquello que lo encontramos en la Ley N°29973 se referencia sobre los derechos al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes, en el trabajo mencionado describimos la realidad objetiva de los trabajadores con discapacidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza ha sido elaborado con arreglo a los dispositivos legales vigentes, como es la Ley reglamentada a ello se hace la información sobre las personas con habilidades diferentes ante el estado que no son consideradas para ser contratadas o renovar su modo de postulaciones.

Así, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera en la parte de la introducción se consigna la realidad problemática, los antecedentes o trabajos previos, las teorías relacionadas al tema o marco teórico, la justificación del estudio y el planteamiento del problema, establecido en el problema de la investigación, los objetivos, los supuestos jurídicos generales. Se podrá encontrar la parte de metodología lo cual se sustenta en el trabajo en el enfoque cualitativo, tipo básico de diseño teoría fundamentada. A continuación se detallara los resultados que permiten arribar con las conclusiones, sugerencias, que estos tienen un respaldo con la bibliografía, evidencias adjuntadas a los anexos de la presente investigación.

La autora.

## INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
<b>RESUMEN</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
Realidad Problemática	8
Teorías relacionadas al tema	8
Formulación del problema	42
Justificación del estudio	43
Objetivos	46
Supuestos jurídicos	46
<b>II.MÉTODO</b>	
2.1 Tipo de investigación	48
2.2 Diseño de investigación	48
2.3 Caracterización de sujetos	49
2.4 Población y muestra	49
2.5 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.6 Método de análisis de datos	53
2.7 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización	54
2.8 Aspectos éticos	56
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>57</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>66</b>
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	<b>70</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>71</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>87</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia	88
Anexo 2. Instrumentos	90

Anexo 3. Guía de Cuestionario	86
Anexo 4. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	87
Anexo 5. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	88
Anexo 6. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	89
Anexo 7. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	90
Anexo 8. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	91
Anexo 9. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	92
Anexo 10. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	93
Anexo 11. Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario	94
Anexo 12. Glosario	95
Anexo 13. Caracterización de sujetos	97
Anexo 14. Consolidación de encuestas	98
Anexo 15. Galería fotográfica	108
Anexo 16. Solicitud ante CONADIS	118
Anexo 17. Solicitud de Transparencia	119
Anexo 18. Carta emitida por el HNAL	120
Anexo 19. Informe de la Oficina Personal HNAL	121
Anexo 20. Carta emitida por la Oficina Personal	122
Anexo 21. Nota Informativa por la Unidad de Bienestar	123

## Índice de Tabla y figuras

### Tablas

Tabla 1. Validez por juicio de expertos	53
Tabla 2. Confiabilidad	54

### Figuras

Figura 1. Conocimiento de las disposiciones de la ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral? (Pregunta 1)	58
Figura 2. Cumplimiento de las disposiciones de ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral? (Pregunta 2)	59
Figura 3. Conocimiento que puede haber una inspección respecto a lo ordenado por la ley 29973.(Pregunta 3)	59
Figura 4. Las personas con habilidades diferentes tienen derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo, ¿conoce el porcentaje de cuota respecto a la inserción laboral?	61
Figura 5. Cuando hay concurso de contratos ¿aplican el porcentaje del postulante con discapacidad? (Pregunta 5)	61
Figura 6 ¿Sabe usted que las personas con habilidades diferentes gozan del derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo? (pregunta 7)	62
Figura 7. Cuando presentan las bases del concurso de provisión de vacantes para laborar, ¿consideran la cuota de discapacidad? (Pregunta 6)	63
Figura 8. ¿Sabe si en el último proceso de selección del personal han considerado el bono de 15 puntos sobre el total el examen que otorga la ley 29973? (Pregunta 8)	63
Figura 9. Si en la institución se jubila o se retira una persona con habilidades diferentes, ¿la reemplazan por otra con características semejantes? (Pregunta 9)	64

Figura 10. Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

64

## RESUMEN

La presente investigación titulada: Derecho al trabajo y acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo- 2016 – 2017, tiene como objetivo general; explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017. El tipo de investigación es básica de teoría fundamentada, con diseño teoría fundamentada, el análisis es cualitativo, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos a través de una encuesta y al análisis de la entrevista en donde describimos en forma cualitativa el comportamiento de las variables, para lo cual se tomó como tamaño de la muestra de 130 de una población de 825 trabajadores, con un muestreo simple, la validez del instrumento fue de 95.5% y el nivel de confiabilidad de acuerdo alfa de Cronbach fue de 0.815 en el resultado. De acuerdo a las conclusiones, sobre el derecho al trabajo de las PCHD se concluye que en el HNAL no se cumple con el Art.49° de la ley acotada y de acuerdo al acceso al empleo en los concursos realizados no se observa las formalidades de las bases del concurso para las personas con habilidades diferentes a fin de bonificarles con los puntos de acuerdo a ley.

**Palabras claves:** Discapacidad, minusvalía, habilidad

## **ABSTRACT**

This research entitled: Right to work and access to employment for people with different skills according to Law No. 29973 in the National Hospital Arzobispo Loayza, period 2016 - 2017, has as a general objective; explain the importance of the right to work and access to employment for people with different skills according to Law No. 29973 in the National Hospital Arzobispo Loayza, period 2016-2017. The type of research is basic theory based, with design theory grounded, the analysis is qualitative and quantitative, because it responds to the result of the application of the instrument of data collection through a survey and the analysis of the interview where we describe in form Qualitative behavior of the variables, for which it was taken as sample size of 130 of a population of 825 workers. With a simple sampling, the validity of the instrument was 95.5% and the reliability level according to Cronbach alpha was Of 815. According to the conclusions, on the right to work of the PCHD, it is concluded that HNAL does not comply with Art. 49 of the limited law and according to the access to employment in the competitions carried out, the formalities of the bases of the competition for the PCHD in order to qualify them with the points according to law.

Keywords: Disability, handicap, skills.

## **I. INTRODUCCION**

La discapacidad en el Perú y en todos los países es un problema de connotación mundial y resolverlo corresponde a los miembros familiares y a la sociedad en entera, de allí que los estados han legislado en los diversos aspectos de las pcd.

En la investigación que presentamos sobre los derechos al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes, ha sido elaborado con arreglo a los dispositivos legales vigentes, como es la Ley 29973 (LGPCD) reglamentada por D S N° 002-2014-MIMP del año 2014.

Entre otros derechos laborales reconocidos para las personas con habilidades diferentes, cabe mencionar que en el artículo 49 de la LGPCD considera un porcentaje de inserción al empleo de las “personas con habilidades diferentes” (PCHD) disponiendo cuotas obligatorias de trabajadores, tanto para el Estado, como para las empresas privadas, cabe mencionar que en la Ley derogada, la cuota era del 3% de total de los trabajadores no importando el régimen laboral y actualmente es del orden del 5% para las instituciones públicas y del 3% para las empresas privadas.

Promulgada ley N° 29973 en diciembre del 2012, es aplicable desde su reglamentación en el año 2014 rige para los (02) dos sectores laborales, público y privado.

En el transcurso de nuestra investigación, al tomar contacto con la población a la cual beneficia la LGPCD, al analizar las variables constantes que se presentan entre quienes conforman el grupo, concluimos que la exclusión social del grupo es muy alto, lo que demuestra la verdadera ineficacia de las políticas públicas que hasta la fecha se han venido dictando por los diferentes gobiernos que se han sucedido en el poder.

Establece en otros estudios, que apenas un 24% de las personas con ingresan al mercado laboral, el otro 76% ni siquiera intentan acceder a un empleo digno.

En relación al género, tenemos que son las mujeres con discapacidad quienes adolecen de una alta tasa de desempleo, equivalente al doble de los varones.

En relación a los tipos de discapacidad, se advierte que quienes sufren de mayor índice de desempleo, contrariamente a lo que se podría pensar, son las personas con discapacidad auditiva sin ayuda biomecánica, ello en relación a los otros grupos de discapacitados.

No obstante la modificación del Art. 76° de la Ley N° 29973 que regula la expedición del Certificado de Discapacidad, que se efectúa mediante el Decreto Legislativo N° 1246, que dispuso que cuando la discapacidad es evidente, la certificación es inmediata. Conforme a la información pública de CONADIS, es un ínfimo 4% del total de la población de PCD el que cuenta con el Certificado de Discapacidad aludido.

El Certificado de Discapacidad, es un documento de ineludible presentación para acceder a un puesto laboral otorgado por el Estado mediante un concurso público, pues con dicho documento la PCD es beneficiada con 15% puntos de bonificación sobre el puntaje total obtenido. Cabe señalar que resulta extremadamente necesario contar con dicho certificado para hacer valer los derechos reconocidos por la Ley N° 29973 y otras que otorgan beneficios de otra índole las personas con habilidades diferentes.

Se advirtió igualmente del contacto con la población de PCD, que entre estas, y las personas sin discapacidad, que laboran en igualdad de condiciones, no existe diferencia perceptible en cuanto a sus ingresos, es decir que ambas son remuneradas de igual manera, sin embargo, existen dos situaciones que ponen en desventaja a las personas con discapacidad, una es la disposición para obtener el empleo, es mucho más fácil que una persona sin discapacidad obtenga un puesto de trabajo, ya sea en el aparato estatal o en la empresa privada. La otra situación de hecho, es el costo del transporte de la PCD y la de la persona que no la tiene, lo que redundaría en la distribución de los ingresos de aquella, haciendo menos atractiva la oferta de trabajo.

Es así, que en algunos casos, los entrevistados manifestaron, que la oferta de trabajo estatal o privada, no les era atractiva, en cuanto por un lado, era de difícil acceso, ya sea por la documentación exigida (capacitación) y/o por el monto del salario, por lo que consideraban, que para ellos era mucho más productivas otras actividades laborales, tales como la venta ambulante de golosinas, o la mendicidad.

Cabe mencionar que el tema de las personas con habilidades diferentes ha sido tratado de modos diferentes en tiempo, cultura y lugares. En Occidente se consideró como discapacitados a los zurdos, además les obligaba a cambiar de mano para escribir, se colige entonces que la solución de la problemática de LPCD no es uniforme, lo que genera una difícil situación donde se acentúa el sentimiento de inferioridad de quienes padecen de discapacidad.

Existen diversas definiciones de discapacidad, la autora, en el desarrollo de su investigación, define la "discapacidad", como el estado de disfuncionalidad en el que se encuentra el ser humano, a causa de un hecho congénito y/o adquirido por diferentes razones. Esta disfuncionalidad, puede ser, sensorial, corporal o intelectual según el daño ocasionado, siendo que tal disfuncionalidad resulta ser el obstáculo principal para la integración de la persona humana, tanto en la vida real como en su entorno social.

Para el presente trabajo de investigación, la autora se refiere al discapacitado, indistintamente como "Persona con Discapacidad" o "Persona con Habilidades Diferentes".

La OMS clasifica a la discapacidad a través de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM) considerándolo como niveles interrelacionados de discapacitados; la deficiencia, la discapacidad y minusvalía.

La persona con alguna deficiencia física, sensorial o mental, desarrollan habilidades diferentes que hacen a la persona que sufre esta deficiencia esforzarse un poco más de lo normal o adaptarse al medio y condiciones de

vida o ejerciendo los derechos contenidos en las normas antes mencionadas a fin de ser incluidos socialmente.

Para la investigación submateria, se concluye que entre los derechos de este grupo, de alguna manera marginado, se encuentra el derecho al trabajo y acceso al empleo en porcentajes obligatorios, tanto para las instituciones públicas, como para las instituciones privadas.

De acuerdo con las definiciones y el marco normativo respecto a esta problema pretendemos en esta investigación analizar los alcances de la ley en el nivel de cumplimiento de la cuota de inserción al trabajo y empleo y como se están realizando los concursos de contratación de personal en donde se cumpla con las bonificaciones de puntos para los postulantes con discapacidad que reúnan el perfil del puesto de trabajo, el estudio lo realizaremos dentro de una institución pública como es el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

### **Aproximación temática**

El problema de la discapacidad no solamente es tratado por la legislación nacional, internacionalmente el tema es regulado en sus "principios" por dos tratados internacionales, uno, es el Pacto de San José de Costa Rica y el otro Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad que le dan un tratamiento especial, sin embargo observando la realidad de las personas con habilidades diferentes, se advierte que no se están cumpliendo los principios, ni la normatividad vigente.

Es así que en la realidad se vienen afectando gravemente los derechos de las personas con habilidades diferentes, redundando en el aspecto económico no solo de los discapacitados en sí mismo sino del estado en su conjunto porque se si insertaría al mercado laboral tal como lo ordena la ley aumentaría el poder adquisitivo por lo tanto el ingreso a este sector que en la práctica es carga para la familia.

En el aspecto social se estaría fortaleciendo a la sociedad por cuanto este sector social se fortalece en la medida que interactúan socialmente, así mismo también tendrían acceso a la cultura, lo cual generaría desarrollo y auto sostenimiento, dejando de ser carga para la familia que cuenta con algún miembro de este tipo en su conformación familiar.

Como es de observarse la problemática a presentar sobre derechos de las personas con habilidades diferentes, si bien es cierto que las personas cuando tienen alguna limitación censorsa, motora o mental aunque no se quiera aceptar son marginados en diferentes lugares y actividades de la vida especialmente en el trabajo.

En nuestro país, se conmemora el Día Nacional de la Persona con Discapacidad, recordándose la gran marcha histórica llevada a cabo un 16 de Octubre, marcha que se realizó hacia el Congreso de la República, la cual estuvo conformada por discapacitados, sus familiares, médicos, rehabilitadores y en general personas relacionadas al colectivo, que exigían al estado que se dicten normas que beneficien al sector de las personas con discapacidad.

Este impulso popular, propició que el Poder Ejecutivo promulgara la Ley N° 23241, designando primigeniamente al 16 de octubre de cada año como el “día nacional de las personas con discapacidad”, esta designación fue ratificada en la 3ra. Disposición Final de la Ley N° 27050, promulgada en el año 1999, siendo que en dicha norma, se crea el CONADIS, la norma, estableció entre sus principales funciones, las de formular, planificar y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales destinadas a beneficiar a las PCD. El CONADIS como ente rector, brinda apoyo técnico – científico sobre temas relativos a la discapacidad, igualmente fiscaliza el cumplimiento de la LGPCD, en ese sentido impone multas ante el incumplimiento de dicha norma y las ejecuta coactivamente. CONADIS, dirige el Registro Nacional de las PCD y en su calidad de ente rector, dirige el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS. En cuanto a sus facultades de fiscalización y sanción ejerce tal facultad en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444. Ejerciendo las demás funciones que le asigne la ley y su reglamento.

La ley N° 29973 promulgada en diciembre del 2012 y reglamentada en el año 2014, regula los derechos laborales de las personas con habilidades diferentes, es aplicable en los ámbitos público y privado, siendo el Estado, el obligado principal a cumplir la norma, conforme se concluye en el presente trabajo de investigación, que en el caso específico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza parte como en el resto del aparato estatal, siendo el Estado uno de los principales incumplidores de la normatividad vigente.

Por lo tanto, todos los derechos de las personas con habilidades diferentes recién empiezan a ser cumplido tal como lo ordena el instrumento normativo y para el tema que nos lleva a investigar, es el análisis del capítulo II los derechos de trabajo y empleo específicamente el artículo 49 sobre la cuota de empleo en las instituciones del aparato estatal.

La LGPCD, hace mención a este tipo de personas en el numeral 2 del artículo 53 establece que las disposiciones de la presente normatividad es también de alcance a los organismos Castrenses y policiales.

De manera tal, que la ley constituye derechos de las personas con habilidades diferentes que deben ser cumplidas por entidades públicas y empresas privadas en beneficio de las personas con habilidades diferentes ordenando el cumplimiento a través de ciertos procedimientos previstos en la misma ley.

Así en el Reglamento de la LGPCD se establece que el ente público verifique y cumpla, la cuota en los procesos de selección de personal para la inclusión al trabajo y en caso de empate entre una PCD y una que no cuenta con discapacidad, se priorice la contratación de personal con habilidades diferentes. (Numeral 54.1)

Así mismo señala el Reglamento acotado, que en los concursos para la convocatoria de provisión de personal, las personas con habilidades diferentes cuentan con bonificaciones previstas en la norma, así en el numeral 51 del decreto supremo aludido se dispone una bonificación del 15%, sobre la

puntuación final, siempre que el postulante discapacitado alcance un puntaje aprobatorio.

En ese orden de ideas expuesto líneas supra pretendemos analizar lo previsto por la ley en el capítulo de los derechos del trabajo y empleo para que las instituciones públicas cumplan con la normatividad, para tal caso realizaremos la investigación en una institución pública como es el Hospital Nacional Arzobispo Loayza- HNAL.

### **Trabajos Previos**

La indagación bibliográfica permitió identificar algunos estudios preliminares que abordaron las variables estudiadas en esta investigación para lo cual citamos trabajos de investigación como tesis y conceptos publicados respecto a la discapacidad de autores y organismos como es la OMS.

A nivel legislativo, los reportes de la OMS, la OIT, entidades internacionales y CONADIS, entidad nacional, sostienen la existencia de situaciones extremas por las abundantes razones que impiden o dificultan la inclusión de las PCHD en la vida económica y social, por lo que se hace necesario dotarlos de facilidades, tales como la inclusión en el trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas u otras forma de aplicación de tecnología para dotarlos de una mejorar calidad de vida.

La Ley 27050 derogada y sustituida por LGPCD, dispuso entre otras cosas, una cuota obligatoria de trabajadores discapacitados, tanto en las empresas privadas, como en el sector público, esto era el 3% del total de sus planillas del personal contrato y nombrado. En el año 2012 la Ley 29973, cambio las reglas de juego elevando la cuota al 5% y obligando también al sector privado con el 3%, tal como lo estipula el numeral 49 de la Ley acotada.

### **Antecedentes nacionales**

Según Pérez (2015), autor del trabajo denominado "Inclusión laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa". Se trata

de una Tesis de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Bibliografía que busca explicar y proponer fórmulas de solución contra la vulneración de los derechos de las personas con habilidades diferentes en situación severa, problema que se extiende a los familiares, representantes legales y en general a los responsables directos de su cuidado, esta vulneración, se advierte en el escaso y/o nulo acceso a la adquisición de bienes y servicios, ya sean públicos o privados y la ausencia de una regulación adecuada en la inclusión laboral de los curadores y/o personas que por alguna razón, tienen a su cargo una persona con discapacidad severa. |

La LGPCD, reglamentada por el D.S. N° 002-2014-MIMP, que entre otras cosas regula el porcentaje de la cuota de empleo que obligatoriamente deben adecuar a sus planillas las entidades del sector público y del privado, también viene apenas regulando el derecho de aquellas personas, que adolecen de una discapacidad severa, señalando en ella apenas un pequeño beneficio para los familiares de personas que se encargan de las PCD severa, personas, cuyos derechos deben ser ejercidos por sus representantes legales en unos casos o por sus familiares con grados de consanguinidad o de simple afinidad.

Este trabajo de investigación, utilizó el método descriptivo para determinar el grado de en el que se vulneran los derechos laborales de las personas que adolecen de una discapacidad severa, con la finalidad de incorporar a nuestra legislación normas que favorezcan la contratación de los familiares, tutores, curadores y en general responsables directos de las personas con discapacidad severa, que les permita proporcionarles una vida digna con salud de calidad, percibiendo remuneraciones que les permitan solventar los gastos propios de una severa discapacidad, tales como pañales, alimentación especial, sin perjudicar el cumplimiento normal de las obligaciones alimentarias normales.

La investigación acotada, nos ayuda a entender cómo en la región Puno, se afronta el problema de las personas con discapacidad severa, a través de dicha tesis, la cual se limita a investigar la problemática de las personas que cuidan a las personas que padecen de una discapacidad severa y de alguna la

legislación vigente regula pero los actores sociales los que no cumplen y dan la espalda a esta situación problemática.

### **Antecedentes internacionales**

En su investigación Velarde (2015), a la cual denomina “La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú”. Tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Técnica de Cataluña – Barcelona – España. Se advierte que la finalidad de la tesis aludida fue responder a la necesidad de integrar a las personas con discapacidad, en el mercado laboral de Lima-Perú, tanto en el ámbito privado, como en el público. Mediante el estudio descriptivo, transversal de nivel básico. De las 10,000 empresas top del Perú se determinó que tan sólo había un 0.084% de “personas con discapacidad” laborando en las empresas de la capital peruana, concluyendo, contrariamente a lo que se podría asumir, que las empresas grandes, mantenían un pequeño porcentaje de trabajadores discapacitados el cual ascendía a un pobre 0.07%, frente al 0.69% de trabajadores con “habilidades diferentes” que contratan las empresas denominadas pequeñas, siendo que la edad de estas personas, fluctúa entre los 18 y los 35 años de edad, por lo que atendiendo al porcentaje total de trabajadores discapacitados de las empresas limeñas, que dista mucho del 3% que exige la norma vigente, se concluye que existe un grosero incumplimiento de la ley vigente.

La tesis citada fue elaborada en España pero los datos del Perú y justamente este estudio nos permite conocer en qué medida las empresas de Lima cumplían con la inserción de las personas con habilidades diferentes en sus establecimientos, es de observa que en el sector privado no se cumple con el mandato imperativo de la ley en análisis. Toca a esta investigación observar si en las instituciones públicas y específicamente en el Hospital Nacional “Arzobispo Loayza” se da cumplimiento la legislación vigente.

Para Guzmán y Kay (2015), autores de la tesis denominada “Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad, estudio sobre la satisfacción

laboral”, tesis Universidad Tecnológica de Chile, investigación de enfoque mixto predominantemente cualitativo también tiene un alcance exploratorio complementado con un alcance descriptivo, que concluye que los trabajadores con discapacidad tiene una satisfacción media, que la contratación de PCD por parte de las empresas estas perciben beneficios organizacionales, las relaciones laborales, el compromiso y la reputación de la empresa y por lo tanto beneficios de la persona incluida.

El acceso a un puesto laboral en nuestro país es un problema sumamente preocupante, lo es para las personas consideradas normales o saludables, lo es en mayor grado para las personas con habilidades diferentes, en ese orden de ideas, el solucionar el problema de esta minoría, permitirá alcanzar un nivel de ingreso decoroso, con el cual las PCD puedan satisfacer sus necesidades básicas, estando al análisis de problemas de las Personas Con Habilidades Diferentes sobre derecho al trabajo y acceso al empleo se observa un sombrío horizonte, en tanto la solución del derecho al trabajo no solo se logra con reformas en este caso con normas sino con crecimiento económico y de esa manera crezca el mercado laboral.

Estando en este marco de condiciones de empleo de las PCD se encuentra en seria desventaja y no podría ser peor. Conforme a los diversos estudios de investigación sobre el tema, se ha llegado a la conclusión que el nivel de desempleo entre las PCD es aproximadamente el doble del nivel de desempleo de las personas sin discapacidad, llegando en Lima Metropolitana al 18.1%, porcentaje, que no tiene comparación alguna con el altísimo nivel de desocupación o inactividad total de las PCD.

El mayor nivel de exclusión laboral de las personas con habilidades diferentes, necesariamente tiene que hacer referencia a los altos niveles de exclusión laboral y social, argumentando que la discapacidad suele esforzarse como explicación para los altos niveles de desempleo de este grupo poblacional evidenciándose una gran marginación y social, y por consiguiente tienen problemas para el acceso al empleo de forma dependiente.

Entre la exclusión social y el acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes, existen ciertos vínculos que son parte de la discriminación que sufre este grupo social. Se advierte que en los segmentos sociales en los cuales existe un mayor grado permanente de exclusión socio-educativa-laboral, el riesgo para dicha minoría social, de contraer una discapacidad, es sumamente elevado, tal es el caso de los trabajadores nula o escasamente calificados quienes se ven obligados a realizar labores altamente peligrosas como, la minería informal o la construcción civil o la minería artesanal.

Se puede sostener que LPCD podrían y son excluidas cuando existe una sociedad que no cuenta con los medios y recursos económicos necesarios para satisfacer las necesidades básicas para la educación, rehabilitación y posterior integración a la sociedad, en estos casos las personas con habilidades diferentes terminan siendo postergadas en el mercado laboral, lo cual redundaría en una inferior calidad de vida.

### **Teorías relacionadas al tema**

El presente trabajo de investigación, tiene como finalidad arribar a una conclusión sobre el Derecho al Trabajo y Acceso al Trabajo de las Personas con Habilidades Diferentes en el Hospital Nacional “Arzobispo Loayza”, en ese orden de ideas, hemos podido observar que el término con el cual se denomina a las personas beneficiadas por la Ley 29973, varía conforme a los autores y cada término cuenta con el respectivo sustento.

En principio, la Ley 29973, señala un término para referirse a las personas beneficiadas con la ley aludida, para esta y para nosotros los operadores del Derecho, debemos referirnos a ellas como personas con discapacidad, ello en razón a un mandato legal, sin embargo existen diferentes términos igualmente válidos para referirse a las personas beneficiadas por la norma acotada.

En ese sentido, vemos que el término “persona con discapacidad” se deriva de un modelo social de la discapacidad, que prioriza a la persona humana y a continuación, se le individualiza e identifica señalando que: cuenta,

posee o tiene una discapacidad, la cual resulta ser una característica de la persona, como cualquier otra característica, que puede ser, persona alta, baja, delgada, gruesa etc. Es así que según este punto de vista, la discapacidad queda definida por la forma en la que la persona supera o no, las barreras que le pone el entorno, ya sean de índole social, personal o laboral. Esta definición está sustentada por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Tratado Internacional del cual el Perú es signatario y lo fundamental de esta definición, es que fueron las mismas personas con discapacidad quienes participaron en la formulación de esta norma.

Contrariamente a ello se ha acuñado el término “personas con habilidades diferentes”, que conforme al punto de vista acotado, se trata de una forma de referirse a las PCD que no reconoce la diversidad al momento de identificarlas o individualizarlas, ello en tanto que todas las personas tenemos “habilidades diferentes”. Los teóricos que formulan el presente comentario, sostienen que el concepto de “personas con habilidades diferentes” se originó durante un acto electoral realizado en México y que carece de sustento científico y reconocimiento de las organizaciones de PCD y de las entidades especializadas en el tema.

En estos casos, no debemos utilizar diminutivos ante las personas con habilidades diferentes ya que estas generan desigualdad ante la sociedad.

Definiciones de discapacidad. Para hablar de personas con habilidades diferentes es necesario tener claro primero que es una discapacidad.

Existen diversas definiciones de discapacidad, la autora, para los efectos del presente trabajo, define la “discapacidad”, como el estado de disfuncionalidad en el que se encuentra el ser humano, a causa de un hecho congénito y/o adquirido por diferentes razones.

Esta disfuncionalidad, puede ser, sensorial, corporal o intelectual según el daño ocasionado, siendo que tal disfuncionalidad resulta ser el obstáculo

principal para la integración de la persona humana, tanto en la vida real como en su entorno social.

Para el presente trabajo de investigación, la autora considera indistintamente al discapacitado, como una “persona con habilidades diferentes” o “persona con discapacidad”.

Conforme al enfoque de la Rehabilitación de las Personas con habilidades diferentes, se señala, que, en principio, existen personas con “deficiencias”, pudiendo ser estas, físicas o motoras, sensoriales e intelectuales, congénitas o adquiridas. A estas personas con “deficiencias”, se les somete a tratamiento o se les asigna una ayuda biomecánica u otra forma de rehabilitación y pasa a ser un “minusválido”. Este “minusválido”, se integra a la sociedad y dentro de sus posibilidades realiza las actividades propias de su edad y nivel intelectual y es considerado un “Discapacitado” o “Persona con Discapacidad”.

La Ley 29973, regula el caso de las “PCD severa, por ello se debe definir a este grupo de personas, es así que la autora considera y/o define a este tipo de PCD, como aquella que presenta una grave deficiencia o la conjunción de varias deficiencias, las cuales le impiden realizar actividades cotidianas por sí sola, al extremo inclusive que resulta necesario que cuenten con un representante legal, dependiendo de la edad, padre, tutor o curador. A esta persona con discapacidad severa PCDS, la Ley 29973 plantea un beneficio laboral el cual se encuentra dirigido al familiar o representante legal que lo tiene a su cargo.

Según Benavides (2010) define a las personas con “habilidades diferentes” como una restricción o falta de habilidad para realizar una actividad de manera normal”.

Difícilmente se puede comprender los problemas, en algunas áreas con cierta autonomía de las personas.

Por su parte Barnes (2005) tienen similares propuestas a lo planteado por Benavides en donde las barreras sociales y materiales son bastante

significativas que se excluyen del trabajo a las personas con habilidades diferentes...

De idéntica forma Foster (2007) considera los procedimientos formales refuerzas a las discapacidades para el puesto de trabajo en la medida de normalidad, llegando a situación de hostigamiento y discriminación institucional.

Siguiendo el mismo contexto muchos autores como es caso de (Broersen, 2012) consideran que todos los tipos de discapacidades limitan siempre la independencia de las personas para realizar actividades fundamentales para su mantenimiento diario.

Según Maldonado (2006), la deficiencia y las limitaciones están vinculados con la desventaja para el desarrollo y realización de determinadas actividades y situaciones de la vida practica en relación a una situación normal en función cronológica, genero, factores sociales, culturales, etc.(p. 51)

Sobre el término discapacidad en las últimas décadas se han ensayado diferentes terminologías para referirse a las personas de esta población con características diferentes usando sustantivos peyorativos, hasta de origen bíblico, tales como cojo , tullido, baldado, inválido, impedido, minusválido, incapacitado, discapacitado, PCD, personas con alguna discapacidad. Estos términos hacen diversas concepciones de las personas con habilidades diferentes.

Definición de personas con discapacidad según la OMS. Según la clasificación de la OMS, personas con discapacidad son aquellas que tienen una restricción o deficiencia para realizar actividades no como una persona normal.

La OMS fue uno de los primeros organismos internacionales en definir a las personas con habilidades diferentes, creando un sistema de clasificación internacionalmente aceptado, esto es la CIDDM. De esta forma se fue revolucionando la investigación y las políticas públicas sobre las personas con habilidades diferentes, que permitió incluir variables de índole ambiental, social

y personal en el marco conceptual de la persona con discapacidad. Siguiendo a esta clasificación, a fin de analizar el fenómeno de las PCD, se consideran tres rubros, que vienen a ser: la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía.

Siguiendo a Gates (2007) quien desde un enfoque de investigación participativa y emancipadora utiliza la técnica del grupo focal en su trabajo de investigación; hace planteamientos de las siguientes dificultades en la realización de los grupos focales: la asistencia, el respeto de horarios y de las reglas el autores apoya en otros trabajos de investigación como (Booth, 1996) el cual plantea el problema de las entrevistas a personas con discapacidad intelectual: la existencia de articulación del lenguaje con dificultad, que frente a la realidad que se considera normal hace la diferencia siendo el trato que se merecen y el esfuerzo que hace el terapeuta, nos hace pensar que si trata de insertar a las PCHD al mercado laboral por mas leyes que impositivas no será un éxito para las empresas o instituciones.

También, Stalker (1998), citado por Bollard (2003) manifiesta que las personas con discapacidad intelectual son vistas como informantes creíbles ya que, muy a pesar de las diferencias que presentar en su funcionamiento cognitivo, sus opiniones son válidas y por lo tan tienen el derecho el derecho de expresarlas. Así mismo también Bollard, plantea que el grupo focal es un método que puede ser usado en simultáneo con otros métodos que permitan la oportunidad de ser escuchados los cuales han sido considerados como voces silenciosas. Gibson (2007) realiza un planteamiento que el objetivo del grupo focal no es desarrollar consenso sino el producir información cualitativa hacia la provisión de actitudes, percepciones, motivaciones, preocupaciones y opiniones de los participantes.

La OMS fue uno de los primeros organismos internacionales en definir a las personas con habilidades diferentes, creando un sistema de clasificación internacionalmente aceptado, esto es la CIDDM. De esta forma se fue revolucionando la investigación y las políticas públicas sobre las personas con habilidades diferentes, que permitió incluir variables de índole ambiental, social y personal en el marco conceptual de la persona con discapacidad. Siguiendo a

esta clasificación, a fin de analizar el fenómeno de las PCD, se consideran tres rubros, que vienen a ser: la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía.

La OMS cuando se trata de las personas con habilidades diferentes, refiere siempre a la CIE en su Décima Revisión:

**Deficiencia.** Se refiere a las anomalías estructurales somáticas, de la función compleja del sistema orgánico, sin causalidad específica; siendo las deficiencias trastornos en el nivel orgánico.

**Discapacidad.** Hace referencia a las consecuencias de situación contraria a la normal en relación al rendimiento estructural funcional y de la actividad de la persona; las discapacidades representan, trastornos en el nivel somático de la persona que padece esta diferencia.

**Minusvalía.** Son situaciones de desventaja que a las que se enfrenta el ser humano como consecuencia de una deficiencia congénita o adquirida, convertida en discapacidad; así pues, las minusvalías reflejan dificultades de adaptación del individuo al entorno social.

El trío de clasificaciones, hace referencia a la existencia de cada una de ellas relacionada con ámbitos distintos, reconociendo a la mayor parte de los casos que tienen asociación al proceso de vida saludable y también con enfermedad.

Así, haciendo referencia a las deformaciones de la estructura somática, y de la función (psicológica, fisiológica o anatómica) del sistema orgánico, con distintas formas de causalidad. Los trastornos que se presentan a nivel orgánico y/o estructural se representan en términos de pérdida de ciertas potencialidades y funciones, originando deficiencias intelectuales, físicas sensoriales, según lo estima la OMS-CIDDM.

En ese sentido, las limitaciones de las personas con habilidades diferentes reflejan las consecuencias de deficiencias desde la óptica del rendimiento funcional y de la actividad productiva de la persona; las

limitaciones representan, por tanto, trastornos en diferentes niveles de la persona.

En los procesos censales a través de encuestas de acuerdo a las interrogantes sobre las siguientes limitaciones: limitaciones de la vista, del lenguaje bucal, del oído y de la capacidad de ambulatoria; limitaciones para desestimar las barreras arquitectónicas y poder alcanzar los objetos deseados (OMS-CIDDM).

Otra forma de definición de las limitaciones por discapacidad se exterioriza las situaciones funcionales de las deficiencias físicas o mentales; con relación con el ámbito social que producen desventajas o minusvalías.

Estas expresiones hacen el desfase entre las capacidades y potencialidades de la PCHD de acuerdo a sus demandas (OMS-CIDDM).

También consideran que las minusvalías establecen las desventajas que experimentan la personas con habilidades diferentes por el sólo hecho de padecerlas, siendo así, las limitaciones reflejan una forma de graficar la interacción y/o adaptación de la persona al círculo en el cual realiza su vida cotidiana. Las variables que se incluyen en las fuentes de información figuran: postración en cama, reclusión en el espacio de alguna parte del hogar, dificultades para el uso del transporte masivo, el desempleo o subempleo y el aislamiento económico social (OMS-CIDDM).

Recogiendo lo que dice Del Águila, (2007) Sobre el concepto de la persona con habilidades diferentes sobre estudios especializados de profesionales expertos buscando uniformizar el concepto de estas Personas Con Habilidades Diferentes. (p.30)

Definición de persona con discapacidad según la Ley N° 29973, dada en diciembre del 2012 y su Reglamento del año 2014, incluyen a todos los sectores sociales, tanto empresas privadas como el Estado para que sus alcances se cumplan en favor de las personas con discapacidad.

En el marco de la LGPCD, se define a las PCD como aquellas que tienen una limitación física, mental o sensorial en condición permanente a lo largo de toda su vida útil.

**Tipos de discapacidad.** Los tipos de discapacidades han sido tomados del CIF de la OMS los cuales se presentan de modo y manera que ellos son autores de esta denominación.

Grupo 1: ***Discapacidades sensoriales y de la comunicación.*** Corresponde a este segmento las limitaciones visuales, auditivas y para hablar. Conformado por cinco subgrupos: (código: 110) limitaciones visuales, (código: 120) limitaciones auditivas, (código: 130) limitaciones para oír y manifestarse oralmente (mudez - afásico), 131 limitaciones de comunicación y comprensión oral y 199 Limitaciones que no se encuentra debidamente especificadas en el grupo de limitaciones de comunicación, así como sensoriales y de la comunicación. Cabe mencionar que dicho segmento incluye tanto las denominaciones científicas o técnicas de las disfunciones, así como sus sinónimos, es decir, el nombre común con el que el paciente declara sus limitaciones sensoriales y de la comunicación, cabe señalar que las descripciones de las listas se refieren tanto a limitaciones como a deficiencias.

Ciertas conceptualizaciones en las listas que contienen las discapacidades dentro de los subgrupos cuando son acompañadas de un “adjetivo calificativo” que las diferencia en grado de severidad. Las definiciones de las listas de esta situación muestran el calificativo que acompañan de una cláusula de “Exclusión...” para las definiciones parecidas de pertenencia del subgrupo.

Son excluidas de este grupo las conjugaciones de limitaciones auditivas, visuales y del habla, por la clasificación del subgrupo (código: 40 – 422) limitaciones múltiples, excepto la combinación de limitaciones auditiva del habla (sordomudos) clasificadas en este grupo, como integrante del subgrupo (código: 120) imitaciones auditivas. También son excluidas de este nivel las combinaciones entre limitaciones sensoriales (ver, oír, hablar) con limitaciones

de los grupos 2 Motrices y 3 Mentales, siendo otras combinaciones que se combinan en el subgrupo (código: 401- 422) Discapacidades múltiples. (OMS, 2015)

El grupo de las limitaciones comprende los problemas auditivos, visuales y del habla. El grupo se conforma de 5 subgrupos (código: 110) Discapacidades visuales ver, (código: 120) Discapacidades auditivas, Discapacidades para hablar (mudez), (código: 131) Disfunción para la comprensión del lenguaje y la comunicación (código: 199).

Es preciso destacar que el grupo incluye tecnicismos de las limitaciones como sus sinónimos, es decir, el sustantivo común así exacto como el informante declara las limitaciones sensoriales y de la comunicación, y las descripciones que contengan los conceptos usados como deficiencias, y otras afines que sean equiparadas a esa definición.

Las listas que contienen las denominaciones de acuerdo como limitaciones dentro de los subgrupos debe ir acompañado del calificativo que las diferencia conforme al grado de severidad de la discapacidad, las cuales deben ser acompañadas de una cláusula de “Excluyente...” para las dediciones parecidas que no pertenecen al subgrupo.

Se separan del grupo las combinaciones de profundas visuales, auditivas y del habla, porque se clasifican en otro subgrupo (Códigos: 401-422 CIF) Discapacidades múltiples.

También se excluyen las conjugaciones entre limitaciones sensoriales (ver, oír, hablar) con limitaciones de los grupos 2 Motrices y 3 Mentales, porque de alguna manera estas combinaciones se clasifican en el subgrupo (códigos: 401-422).

Se Incluye las deficiencias que determinan la pérdida o ausencia total de la visión o a la debilidad de ver u otras deficiencias que no pueden ser superadas con el uso de dispositivos visuales, como desprendimiento de retina, y otras.

Cuando la persona cuenta con un solo ojo, también se le considera como discapacitado visual, debiendo especificar si dicha deficiencia es congénita o adquirida o producto de una situación no controlada por la persona, otras disminuciones como la agudeza visual, trastornos en la visión de los colores o daltonismo y otras anomalías que sólo visualizan en blanco y negro, por adaptación a la luz (OMS).

No son considerados en este sub grupo el “daltonismo”, que se resulta ser una deficiencia producida por el trastorno o pérdida de la visión con problemas de reconocimiento de los colores, como el rojo, ya que estos casos se cambian en el subgrupo (código: 970) por no ser considerados como limitaciones. 13 INEGI.

Grupo 2: **Discapacidades motrices**. En este grupo, se encuentran las personas con discapacidad que tienen deficiencias para moverse, adolecen de manipulación objetiva, coordinación de movimientos de cosas cotidianas y/o de movimiento de los miembros inferiores, tronco, y superiores como cabeza y cuello, (código: 220)

Ciertas descripciones son consideradas como forma de discapacidad sólo si se presentan asociadas al adjetivo calificativo de grave, severo, permanente o que impide realizar actividad laboral.

También son excluidos de este grupo a los discapacitados con malformaciones somáticas que no implican la ausencia o dificultad de movimiento.

También son excluidas de las posibles combinaciones de limitaciones de este grupo y del grupo 1, que guardan relación con las deficiencias sensoriales y de la comunicación; Y el Grupo 3 contienen las deficiencias mentales, conjuntamente con las del subgrupo (código: 430) y el subgrupo (código: 401-422) Discapacidades múltiples (OMS, 2014).

Las personas con limitaciones para moverse, coger objetos y coordinar movimientos de realización diaria. Lo constituyen 03 subgrupos (código: 210)

Discapacidades de las miembros inferiores, de la cabeza, el tronco y el cuello, (código: 220) limitaciones de las miembros superiores y (código: 299) Insuficientemente especificadas del grupo limitaciones motrices.

Algunas de las denominaciones que consideran las personas con habilidades diferentes, únicamente si están acompañadas de adjetivos o descripciones que indiquen que la discapacidad si es grave, importante, severa o que le impide realizar actividad laboral.

De igual modo se excluyen las combinaciones de las deficiencias de este segmento con las de los grupos de deficiencias (1) Sensoriales y de la comunicación y (3) Deficiencias Mentales y con las del subgrupo (código: 430).

Las personas discapacitadas con problemas para realizar movimientos de cuello, cabeza tronco y extremidades, así mismo las de músculo-esqueléticas que afectan la postura y el equilibrio somático también son excluidas de esta división.

Quedan incluidas en este subgrupo, las personas con habilidades diferentes que adolecen de limitaciones de movimiento en tronco, cuello y cabeza que tengan relación con algún movimiento de los miembros inferiores. Se excluye los que: “a los que apenas caminan bien”, “casi no anda”, “no camina bien”, quienes no pertenecen a este tipo de descripciones y por ello se clasifican en el subgrupo (código: 970) no corresponden al concepto las personas con habilidades diferentes.

Grupo 3: **Discapacidades mentales.** Es el grupo que incluye a las Personas con Habilidades Diferentes que presentan deficiencias en el aprendizaje y conducta, tanto en actividades del entorno social, como en las actividades propias de la vida cotidiana. El grupo está integrado por tres subgrupos: (código: 310) Limitaciones del Conocimiento (código: 320) Discapacidades de la Conducta (código: 399) Deficiencias insuficientemente identificadas del grupo discapacidades mentales

Grupo 4 **Discapacidades múltiples** y otras. Este grupo tiene 3 subgrupos: (código: 401-422) limitaciones múltiples (código: 430) otro tipo de las personas con habilidades diferentes (código: 499) que pertenecen al grupo discapacidades múltiples y otras.

Están en este grupo las personas con habilidades diferentes en situaciones de carácter excepcional que están marcadas en el subgrupo (código: 401-422), también las personas con habilidades diferentes que no corresponden a los grupos 1 Sensoriales y de la comunicación, 2 Motrices, y 3 Mentales. La finalidad es ver que el conjunto que manifiesta en forma más de una limitación, así como los anteriores grupos.

Es preciso indicar que los nombres técnicos de las personas con habilidades diferentes y el sustantivo común con la declaración del informante las personas con habilidades diferentes ya sean estas múltiples y otras, y las descripciones de los listados se refieren a las personas con habilidades diferentes tanto a como a deficiencias, minusvalías y limitaciones.

El grupo tiene conformación regular de tres subgrupos (código: 401-422) de personas con habilidades diferentes múltiples (código: 430) otro tipo de personas con habilidades diferentes (código: 499) insuficiencias comprendidas en el grupo de las personas con habilidades diferentes múltiples y otras.

También en este grupo son consideradas las discapacidades múltiples (código 401-422), de las personas con habilidades diferentes que no pertenecen a los grupos 1 Sensoriales y de la comunicación, 2 Motrices, y 3 Mentales.

Es preciso ver a los discapacitados con sus deficiencias, para ubicarlas, con manifestaciones con más de una opción de respuesta. Se añade a este subgrupo a las personas que tienen limitaciones motrices, ya sea en miembros inferiores o superiores, ya sea por accidentes traumáticos, como lesiones medulares u otros.

Situación laboral del discapacitado en el Perú. El empleo en el Perú llega a una situación alarmante. Para los peruanos es cada vez más difícil ubicar un puesto de trabajo fijo con una remuneración digna que les permita satisfacer sus necesidades básicas.

Durante las últimas dos décadas han aumentado numéricamente los puestos de trabajo considerados como sub empleo; empleos precarios, míseros salarios sin seguridad social y en ocupaciones poco productivos realizando actividades con nivel con el de calificación que no corresponde.

Ante la situación que se presenta, se puede afirmar que existe una estrecha relación entre exclusión social y discapacidad, hay vínculos bastante marcados en los grupos sociales en los cuales la exclusión es grave y permanente el riesgo para las personas con habilidades diferentes es elevado, como es el caso de los trabajadores sin calificación profesional a quienes no les queda otra, que laborar en condiciones peligrosas o cambio de salarios miserables.

Asimismo, las PCHD pueden ser excluidas a causa de condiciones de incapacidad por falta de rehabilitación e integración a la sociedad en un marco de actividades laborales que les permita obtener una calidad de vida independiente de sus familiares.

La exclusión es considerada como un “fracaso” de las acciones emprendidas por la sociedad en su conjunto y sobre todo por sus instituciones ejecutivas quienes tienen el deber de asegurar un nivel de vida decente y decorosa mediante el acceso laboral adecuado para quienes padecen de una discapacidad cuyo principio no es producto de una decisión moralmente responsable.

A nivel individual, es evidente que la existencia de una PCD en el seno de una familia, constituye un efecto negativo para los demás miembros de esta. Cada familia que tiene en su seno una persona con habilidades diferentes, padece una pérdida de bienestar derivada de la presencia de una discapacidad en algún miembro de ella. Esta pérdida es el efecto de las

reducciones y modificaciones ciertos aspectos comodidad, consumo u otras situaciones de la vida diaria.

Se advierte, que las decisiones de los miembros del hogar sentirán los efectos negativos de la presencia de miembros con discapacidad, pues ello implica el cambio de roles en algunos de los miembros del núcleo familiar, dado que de una u otra se debe ayudar al discapacitado para ciertas acciones que no pueda ejecutarlas de manera normal.

**Una digresión filosófica: “La discapacidad y la teoría de la justicia”.** Desde el punto de vista de la norma, resultan fundamentales las políticas públicas que brindan un tratamiento especial a los discapacitados. Lo cual se mantiene a un tema tratado o adjuntado sobre la responsabilidad personal y el impacto que tienen los organismos estatales y las organizaciones sociales sobre la calidad de vida de estas personas.

En el caso de LPCHD, resulta evidente que el orden social las termina relegando a las últimas posiciones dentro de la estructura social, en las cuales los proyectos de vida se aprecian seriamente limitadas. Este hecho puede ser considerado como una injusticia, sin embargo, dicha exclusión tiene fundamento con alguna concepción de justicia, como en el caso de Esparta – Grecia, siendo esta Ciudad – Estado en la que la vida giraba en el entorno militar, una PCD, era eliminada desde su nacimiento, por esta razón, se necesita determinar criterios de evaluación del nivel de justicia de situaciones independientemente si son socialmente inaceptables.

**Personas con habilidades diferentes.** La discapacidad es parte de la realidad humana vista desde diferentes ópticas en períodos históricos a lo largo de todas las civilizaciones. La percepción que se le ha dado a lo largo de todos los siglos estaba relacionada con estándares genéricos de un individuo o de su grupo. La terminología, de uso frecuente se refiere al funcionamiento individual e incluye una serie de adjetivos referidos a la misma discapacidad.

Desde el punto de vista de los derechos humanos o paradigmas sociales se viene introduciendo la relación que existe entre una PCD y su ambiente, siendo así ; el principal papel de una sociedad, parte por definir, causar o mantener la limitación dentro de esa sociedad, lo cual incluye conductas que ayudan a una mayoría en detrimento de una minoría.

Para la investigación, discapacitado es una persona con discapacidad o con capacidades diferentes entendemos que como parte de la cultura y siendo el termino discapacitado algo discriminatorio, hemos considerado como el sujeto estudio o de análisis las personas con habilidades diferentes.

En los medios de comunicación social y en el argot cotidiano escuchamos diferentes términos para referirse a las personas con discapacidad. Se conocen conceptos como discapacitado, persona con capacidades diferentes, persona con capacidades especiales y para el estudio como ya lo determinamos de manera indistinta, nos referimos a las PCD, como “personas con discapacidad” y “personas con habilidades diferentes”.

La evolución de la sociedad ha ido mejorando y también para este tipo de personas se han tejido una serie de conceptos y teorías cada vez más explícitas y porque no decir las inclusivas, específicas en el sentido que han tratado a las discapacidades en todos los aspectos y por diferentes organismos partiendo de los internacionales, sin embargo para nuestro estudio no es relevante ahondar en categorías, subcategorías, clases, subclases y hacer un estudio minucioso de las mismas, el interés de la investigación es solo el derecho al trabajo y acceso al empleo, y ver en qué grado o nivel se cumple la inserción de las personas con habilidades diferentes en las instituciones públicas respecto al artículo 49 de la ley general de las personas con habilidades diferentes (OMS, 2015)

**Derecho al trabajo.** Los sujetos con habilidades diferentes representan varios miles de millones, cantidad equivalente y aproximada del 15% de la población global. Es un 80 % el porcentaje de esta población, que se encuentra en edad de realizar actividad laboral, sin embargo, su derecho a obtener puesto

de trabajo decoroso, es regularmente denegado. Las personas con habilidades diferentes, tienen que superar enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que no hacen posible ejercer el Derecho a la igualdad, ello en el caso específico de las oportunidades laborales.

La OIT al asumir la responsabilidad para promover la justicia social y lograr el acceso laboral a un trabajo digno para las personas con habilidades diferentes. Es necesario redoblar los esfuerzos para la inclusión de las limitaciones que encuentran las personas con habilidades diferentes. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas tales como la capacitación y formación técnica y profesional, la promoción del trabajo, planificando la protección social y estrategias para reducir de la pobreza y extrema pobreza.

Visto desde el marco legal la ley N° 29973 considera una serie de derechos entre ellos el derecho al trabajo y acceso al empleo, según el art. 49 que es materia de análisis de la investigación que presentamos en el que propone que las instituciones públicas deben tener en sus planillas un 5% de personas con habilidades diferentes incluyendo también a las instituciones castrenses, para la actividad privada le corresponde contratar un 3% de las planillas de los trabajadores que cuenten con 50 trabajadores como mínimo para estar incluidos en esta norma.

Si consideramos el derecho al trabajo de las personas con habilidades diferentes por los tratados y convenciones internacionales es que ellos han hecho presión para que los Estados de alguna manera legislen en materia laboral sobre este sector de personas que por su discapacidad no tengan sea considerados en los centros laborales, es por eso que el Perú siendo firmante de esos tratados, a previsto en normas jurídicas por segunda versión en una nueva ley con su respectivo Reglamento para que se pueda aplicar la ley.

El Estado no debería hacerse problemas para cumplir con la cuota de trabajadores con habilidades diferentes por cuanto la forma de trabajo es muy distinto al privado pues ellos están acordes con la competitividad empresarial, en donde los trabajadores también deben ser competitivos para ir acordes con el

tiempo, no obstante también dentro de las personas con habilidades diferentes también los hay competitivos dado que muchos de ellos la discapacidad que tiene si les permite una preparación sin mayor esfuerzo como por ejemplo que le falte un ojo, una extremidad.

La falta de formación para el trabajo si se debe considerar un obstáculo para la accesibilidad al trabajo de las personas con habilidades diferentes, si bien es cierto el mercado laboral está de alguna manera tecnificado no solo se trata de mano de obra sino de mano de obra calificada.

**Acceso al empleo.** El acceso al empleo como derecho laboral de las personas con habilidades diferentes es parte del proceso cognitivo de la legislación en general, tanto nacional como internacional, la cual regula la normatividad que contribuye con su inserción en el mercado laboral en las entidades públicas o privadas o como trabajador, ya sea dependiente o independiente.

Es responsabilidad de los miembros de la sociedad, equiparar las oportunidades de las PCHD al momento de acceder a un puesto laboral, desde su búsqueda, obtención, mantenimiento y superación en las necesidades laborales de una PCD en condiciones de remuneración aceptable, eliminando los actos de discriminación laboral contra las personas con habilidades diferentes.

El acceso al empleo según la norma en análisis consiste en las facilidades que deben darle a las personas con habilidades diferentes en las convocatorias para el concurso público de selección de personal en el Estado Peruano, sobre el beneficio de acceso al empleo está previsto en la ley que las personas con habilidades diferentes tendrán un bono del 15 puntos en el puntaje final, de esta manera tendrían un lugar asegurado en tanto este previsto la plaza para la contratación y por supuesto en las bases del concurso de plazas.

**Modelo estrella de acceso laboral.** El método de valoración, Orientación e Inserción Laboral “Estrella” fue diseñado, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Horizonte de 1992- 1995, dentro del Proyecto conjunto del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) orientado al objetivo de facilitar y promover la inserción laboral de las personas con habilidades diferentes . Ante las dificultades de este grupo social para ser incorporados al mercado laboral, encontrándonos ante ciertas como la carencia de capacitación profesional o técnica.

Todas estas dificultades latentes en cualquier medio laboral dio lugar a la necesidad de elaborar un sistema de información que integre, todos los procesos de las personas en su trayectoria profesional técnica o alguna experiencia con un aplicativo informático de fácil manejo, a fin de agilizar las actuaciones las personas con habilidades diferentes.

El método, en sus inicios, parte del concepto de discapacidad expresado en la Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM) de la organización Mundial de la Salud (CIDDDM de 1980) con fecha de aprobación, mayo de 2001, por la OMS de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), tomado como el nuevo concepto de connotación laboral, en su versión la revisada del Método Estrella, se adecua a los nuevos conceptos de la discapacidad y adaptándolo a las nuevas necesidades de los Agentes de Intermediación laboral.

Esta revisión fue realizada por un “Grupo de Trabajo” compuesto por expertos en el campo de la valoración y orientación profesional de PCHD del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Comunidad de Madrid, (Consejería de Familia y Asuntos Sociales-Dirección General de Servicios Sociales) y la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España

El Método listo para ser empleado se fundamenta, principalmente, en el análisis, de los recursos que cuentan las PCHD (afectivos, cognitivos y operativos), esto es, de sus capacidades, destrezas, conocimientos y hábitos

operativos, etc., que permitan el acceso al empleo, y por otra, el soporte social ( familia, trabajo, ambiente, etc.) que son fuentes de importancia; ello debido a los nuevos conceptos de la discapacidad propuesta por la O.M.S , a través de la CIF, en este modelo trata del problema de la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y su entorno socio ambiental en donde vive o realiza sus actividades económicas.

Específicamente, el Método Estrella se basa en la elaboración y desarrollo de tres procesos básicos relacionados, y conformando el centro del trabajo de cualquier Servicio de Orientación/Inserción Laboral:

- a) Valoración/Orientación Profesional de la Persona.
- b) Análisis y Adecuación del Puesto de Trabajo.
- c) Análisis/orientación de la Formación Profesional Ocupacional

También se debe considerar a otros procesos (elaboración de mapas de recursos, registro de empresas y ofertas de empleo, centros y ofertas de formación, seguimiento de resultados, etcétera). Este en su conjunto aporta a los profesionales y técnicos orientación sobre inserción laboral, información de conocimientos para realizar su trabajo integral.

La ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad señala que la valoración para la orientación profesional se inicia una a través de un reconocimiento legalmente al trabajador con discapacidad un grado de minusvalía igual o superior al 33% (art. 1.2)

Al realizar el trabajo de la valoración a las personas con habilidades diferentes el interés se centra, en cómo el conocimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, aptitudes, etcétera., puesto que ello va a aumentar las posibilidades de su integración laboral.

Los puestos de trabajo tienen que realizar un análisis como objetivo para recoger, de forma sintética, estructurada y clara, la información necesaria del

puesto de trabajo, permitiendo tener un conocimiento real y actualizado de las, actividades y exigencias requeridas para su realización.

Este modelo parte de la formación donde se ha convertido, en un medio bien competitivo como el mercado laboral, en el factor clave para éxito del trabajador con habilidades diferentes.

Las actividades formativas tienen por objeto conocer tanto los recursos existentes así como la demanda en el medio social como gestionar los recursos necesarios.

Finalizando, el equipo autor hace resaltar que la pretensión ha sido elaborar un método de valoración y orientación profesional científicamente fundado, valorado de la Discapacidad, atendiendo a las competencias que la legislación vigente les atribuye, como para el caso en estudio un porcentaje de las planillas de los trabajadores de las instituciones públicas siendo este también extensivo a la actividad privada con diferente mandato porcentual.

**Objetivos, Aplicaciones, Usuarios.** Establecer, entre los candidatos de la valoración profesional, un lenguaje común basado en la CIF, en los aspectos relacionados con la formación y el empleo.

Proporcionar una base específica para el conocimiento del Perfil de las personas, del puesto de trabajo y de la oferta formativa.

Aportar un sistema, fácil y sistematizado, de codificación y registro.

Servir de soporte, técnico y administrativo, en los procesos de intermediación laboral.

#### **Aplicaciones del método**

- Selección de personal
- Diseño de puestos de trabajo
- Evaluación de desempeño
- Adecuación persona/puesto
- Identificación de riesgos laborales

## **Usuarios**

- Órganos Técnicos de Valoración de la Discapacidad
- Técnicos de los Servicios Públicos de Empleo
- Técnicos de los Servicios Laboral (MTPE)
- Departamentos de Recursos Humanos.

**Modelo de Calidad de Vida.** La calidad de vida es un concepto relacionado con la percepción que tienen las personas sobre las características del contexto en el cual se desenvuelven y en qué medida a estas personas le producen bienestar.

Existen varios modelos de Calidad de Vida considerados por ejemplo según la importancia que le da a la percepción subjetiva la observancia externa que permitan analizar los factores que la componen este modelo.

El modelo es tomado de la tesis de Schalock (citado en Gómez-Vela, 1999, p.7), quien hace consideraciones a las mismas dimensiones para todas las personas, independientemente de su capacidad intelectual, tomando en consideración tanto los factores subjetivos como la observancia externa.

La calidad de vida tiene sus dimensiones según este modelo son: bienestar emocional (seguridad, felicidad, espiritualidad, ausencia de estrés), bienestar material (seguridad, alimento, y estatus socio-económico), bienestar físico (salud, nutrición, etc.) relaciones interpersonales (familia, amistades, apoyos), desarrollo personal (formación, habilidades), inclusión social (aceptación, apoyos, ambiente laboral, integración y participación en la comunidad), derechos (privacidad, voto, acceso a derechos y libertades,) y autodeterminación (autonomía, control personal, valores, metas personales).

Siguiendo a Schalock y Verdugo (2002), citado en Verdugo, (2004) el modelo de calidad de vida debe verse desde una perspectiva ecologista, describiendo contextos en los cuales se desarrolla la vida humana. Ellos hacen tres Definiciones o también niveles: el microsistema (contexto social inmediato); el meso sistema (vecindario o comunidad); y el microsistema (patrones

culturales, sistemas económicos), no olvidando que hay que definir los indicadores que se puede atribuir o con cuales se realiza la investigación al tema del modelo de calidad de vida. (p.23)

En el meso sistema, se puede considerarse el ámbito de acción de la psicología comunitaria, para potenciar las prácticas que aportan a las dimensiones de calidad de vida de las personas con habilidades diferentes. El bienestar emocional, se puede llegar a un incremento y de esta manera se aumentara la seguridad, la estabilidad y la previsibilidad de los entornos.

- a) Bienestar material, cuando la PCHD es el propietario del empleo.
- b) Bienestar físico, cuando se logra un aseguramiento de la existencia de una adecuada atención de salud, movilidad y apropiada nutrición.
- c) Relaciones interpersonales, fomentando las amistades, la intimidad y el apoyo familiar y social.
- d) Desarrollo personal, potenciando la educación, la rehabilitación y la tecnología.
- e) Inclusión social, lograr la integración en la comunidad al entorno donde vive o realiza sus actividades económicas.
- f) Derechos políticos, en nuestro medio ese aspecto al menos ya está superado ninguna persona está limitado de estos derechos tal es así que vemos PCHD en todos los aspectos de la vida política el Congreso etc.

**Derechos humanos de las personas con habilidades diferentes.** Los derechos humanos son considerados universales, esto es que se aplican por igual a todas las personas humanas sin ningún tipo de distinción, incluyendo a las personas con habilidades diferentes, sin embargo, tratándose de personas vulnerables, requieren de un tratamiento especial que les permita ejercer sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades que las personas que no tienen discapacidad.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 1, 2, 7 y 25.** Este instrumento jurídico de naturaleza internacional en los numerales señalados, sustenta la igualdad de las personas humanas, sin distinción de

ninguna clase, así como el derecho de ellas de obtener un adecuado nivel de vida que les permita asegurarse ante contingencias, tales como la vejez, la discapacidad, la viudez y otras.

. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 2, 6, 7, 11, 12, 13 y 15.** Los Estados firmantes se comprometieron a garantizar el derecho a la igualdad, al trabajo, así como a dictar medidas, ejecutar programas y en general emprender acciones destinadas al desarrollo técnico profesional de las personas humanas, con la finalidad de alcanzar un desarrollo económico, y socio cultural permanente que garantice las libertades políticas y sobre todo económicas, las que son fundamentales para la persona humana. Así mismo, se comprometieron a reconocer la igualdad de todas las personas, a la obtención de sus derechos laborales en cuanto a remuneración y condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Así mismo, los firmantes, se obligan a garantizar un nivel de vida adecuado, para la persona humana y sus familiares.

Este Pacto Internacional propuesto por la ONU contiene en el Art. 12, la obligación de los Estados – Parte, de garantizar el máximo disfrute del derecho a la salud, en todos sus aspectos. Se garantiza el derecho a la educación y a la Cultura en todos sus niveles y modalidades para todas las personas humanas sin distinción alguna.

**e. Convención sobre los Derechos del Niño, Art. 2, 19 y 23.** Este Tratado Internacional suscrito en el año 1989 en el marco de las Organización de las Naciones Unidas y ratificado por nuestro país, razón por la cual forma parte de nuestra legislación nacional, recoge en su artículo 2° la obligación de aplicar los acuerdos sub materia a todo niño dentro de su territorio nacional, el numeral 19° obliga a los signatarios a dictar todo tipo de medidas destinadas a proteger al niño de toda forma de abuso, maltrato, explotación de cualquier índole:

**f. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las Personas Inválidas, Art. 2, 3, 4, 7, y 8.** Se advierte a simple vista la antigüedad de la norma, ello en cuanto a los términos peyorativos en los que se dirigen los signatarios a las personas con discapacidad, a quienes llaman "Trabajadores y Trabajadoras Inválidas".

Conforme a los recursos de cada país signatario, entre ellos el Perú, todo miembro se obliga a revisar y proponer periódicamente las políticas nacionales sobre la inserción y/o reinserción de personas con PCD, promoviendo, no sólo el empleo, sino también dictando medidas que permitan la readaptación profesional a todas las personas con discapacidad, promoviendo oportunidades de empleo para dichas personas en el mercado laboral; Estas políticas estatales, se sustentan en el Principio de Igualdad de Oportunidades entre los trabajadores con discapacidad, tanto en el ámbito urbano y con mayor incidencia en el ámbito rural.

**Tratamiento jurídico de la discapacidad en el Perú.** Se debe tener presente que la legislación más remota en materia de discapacidad en el Perú data de (02) dos primeros documentos legislativos: uno la Ley 10123 promulgado por Manuel Prado Ugarteche en el año 1944 que gravó a la cerveza con un impuesto destinado a las personas con discapacidad visual y el segundo, promulgado en 1963 por el General Nicolás Lindley (1963), que dispuso la contratación de personal discapacitado en las instituciones públicas.

Gracias a dichos esfuerzos normativos, la Asamblea Constituyente de 1978, que debate y promulga la Constitución Política del Perú de 1979, inicia la corriente legislativa que brinda una visión integral sobre la problemática de las personas con habilidades diferentes, al incorporar en nuestra legislación avances que sobre la materia habían obtenido éxitos en otros países.

La participación activa de las organizaciones de PCHD, y la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de la ONU, fueron incorporadas de los derechos de la población con limitaciones en el texto constitucional.

Tenemos el honor de que fuera la Constitución Política del Estado Peruano de 1979, la primera norma de rango constitucional en Latinoamérica, que reconoce y garantiza derechos a las personas con discapacidad y/o habilidades diferentes. Así mismo, nuestra Carta Magna, otorgaba beneficios tributarios, tanto a quienes tenían a su cargo personas con discapacidad, como a las organizaciones no gubernamentales dedicadas al rubro.

Este primer avance constitucional requirió su reglamentación respectiva, para tal efecto se promulgaron diversas normas que establecían beneficios para las personas con habilidades diferentes, otorgando beneficios laborales a las personas con discapacidad conforme al tipo de deficiencia que presentaban, proponiendo así mismo, beneficios tributarios y de otra índole según sus limitaciones.

Posteriormente, ya durante el Gobierno del Ing. Alberto Fujimori, en el que se promulgó la Constitución Política de 1993, se promulgaron diversas leyes en beneficio de las personas con discapacidad, ello, gracias al marco jurídico - constitucional que significó la actual Constitución Política de 1993, la misma que consagra los derechos de las personas con alguna discapacidad o limitación en los siguientes artículos:

El artículo 7 sostiene que se promueve y protege el derecho de todas las personas a la salud de la familia y la comunidad. Consagra igualmente la obligación del estado de respetar la dignidad de las personas con discapacidad.

En el artículo 16 respecto al tema sub materia, consagra el deber estatal de garantizar el acceso a la educación, a todas las personas, no obstante que padezcan de alguna discapacidad, física, sensorial o mental.

El artículo 23° destaca que en el ámbito laboral, se garantiza una atención prioritaria, entre otros al "impedido" (hoy, persona con habilidades diferentes y/o persona con discapacidad) que labora.

Además que en cuanto a los vínculos laborales no se pueden limitar, tanto el ejercicio de los derechos constitucionales, como el desconocimiento de la dignidad de los trabajadores especialmente si estos padecen de algún tipo de discapacidad, como es de observarse que las normas constitucionales han contenido y/o contienen en sus estructuras legales disposiciones para el tratamiento laboral de las personas con habilidades diferentes, sin embargo no se cumple con las normas específicas como la LGPCD.

Entre los dispositivos que reglamentan y/o se sustentan al amparo de la Constitución de 1993, podemos citar a la Ley N° 27050, LGPCD, que dispuso la creación CONADIS, institución rectora de las políticas del Poder Ejecutivo relacionadas a las PCD, así como sus modificatorias, Ley N° 28164.

Así mismo, se promulgó la Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad del 24 de diciembre de 2012, Ley 29973.

También se incorporaron a la Legislación Nacional, Tratados Internacionales (véase en el Glosario - Tratados Internacionales ratificados a partir de la Constitución de 1993)

La ley objeto de análisis, incorpora principios internacionales sobre los Derechos de LPCD en la legislación nacional, otorgando beneficios en favor de dicho sector desfavorecido de la población, estableciendo cuotas obligatorias de contratación de personal discapacitado en las instituciones públicas en un porcentaje del 5% y del 3% para el sector privado, así como exoneraciones tributarias relacionadas al impuesto a la renta de tercera categoría que se paga sobre las remuneraciones de las personas con discapacidad, tal como señala la Exposición de Motivos de la Ley N° 29973.

**Materia laboral.** El Seguimiento y monitoreo del programa en base a la reserva del 10% del programa corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, será el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la entrega del 10% del dinero que se asignan a los programas de soporte al empleo temporal.

Los discapacitados que reúnan las características del puesto que tengan el perfil en el examen de selección de personal en las instituciones públicas tendrán la bonificación del 15%, sobre el puntaje final aprobatorio, La Autoridad SERVIR, velara por el cumplimiento de las disposiciones de la ley en este aspecto.

La Cuota que la ley dispone para los organismos públicos es el 5 % de la planilla total entre personal nombrado y contratado incluye también a los organismos castrenses y policiales.

Las Vacantes dejadas por las personas con habilidades diferentes en el sector estatal causados por renuncia, jubilación o muerte serán cubiertas por otro trabajador en condición de discapacidad.

Al MTPE le Corresponde establecer ajustes razonables para el empleo de los discapacitados, mediante resolución ministerial, como los beneficio en cuanto horario y otras facilidades que le ley exige.

De igual forma el MINSA y ESSALUD participaran activamente en la readaptación y rehabilitación de los discapacitados.

La cuota de inserción laboral de las pcd en el sector privado en sus planillas totales en todas sus formas de contratación es no inferior al 3%, de manera anual, siempre y cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores.

La Inspección de la autoridad del Trabajo se efectúa el primer mes de cada año, si en esta inspección, no se advierte el cumplimiento de la ley 29973 a favor de los discapacitados en las empresas privadas o se advierten distorsiones contenidas en la información de la Planilla Electrónica, se da inicio al procedimiento administrativo sancionador.

En cuanto a las Empresas Promocionales de Discapacitados, si estas cumplen con los requisitos para su constitución como tales, se hacen acreedoras a los beneficios que la ley 29973 dispone para este tipo de empresas en la adquisición de bienes y servicios por parte del estado peruano,

para lo cual se efectúan los trámites respectivos, siendo la autoridad administrativa, del monitoreo de estas empresas el MTPE, quien supervisa los proceso y los beneficios del Art. N° 56°.

**Marco Histórico.** El problema de la discapacidad ha existido casi igual que el hombre podemos decir que ha sido contemporáneos por el hombre ya que se encuentra asuntos documentados que correspondían a una maldición y culpabilidad de algo demostrando que en la historia siempre han existido las personas que tenían ciertas dificultades o discapacidades, con el esfuerzo los tratados y estudios y de organismos mundiales como la OMS, LA OIT, la Declaración de los DDHH en el Perú el CONADIS se ha logrado definir al problema de las discapacidad y se están haciendo todos los esfuerzos para darles a las personas con discapacidad una mejor calidad de vida.

La presente investigación busca analizar la Ley N° 29973 en los Capítulos VI Trabajo y Empleo, de las personas con habilidades diferentes en sus artículos 45 al 57 y especialmente el artículo 49 en donde se plantea una cuita de inserción laboral de las personas con habilidades diferentes tanto para el sector público y a las empresas privadas con más de 50 trabajadores en sus planillas.

Se menciona que la Constitución Política del Estado en el Art. N° 26, regula los principios laborales:

- Mismas oportunidades.
- Irrenunciabilidad de los derechos otorgados por la Constitución.

Según el Art.2° de la Carta Magna de 1993 considera: Que todo ser humano tiene derechos y libertades fundamentales inherentes a la persona como no ser discriminados por raza, sexo, color piel , idioma que habla, religión que profesa.

Por otro lado en el Art. 7, dice: Que las personas humanas, ante la ley son iguales tal como dice la Declaración Universal de los DDHH.

**El Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL).** En la actualidad esta institución dependiente del Ministerio de Salud (MINSa) cuenta 850 trabajadores entre trabajadores nombrados del régimen 276 y del régimen Decreto Legislativo N° 1153 personal de la salud, además del personal contratados del régimen CAS Decreto Legislativo 1057, que según la ley de discapacidad corresponde a las instituciones públicas la incorporación del 5% del total de trabajadores a diferencia.

De las empresas privadas que de acuerdo al normatividad le corresponde insertar en sus planillas solo el tres por ciento (3%) de su personal para aquellas que superan los 50 trabajadores.

Según la entrevista, realizada a los funcionarios y representantes de la institución pública del sector salud, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en donde se les hizo de su conocimiento del contenido de la ley verificando que muy poco conocían de lo que dispone dicha reglamentación, no obstante se encontraban reacios a otorgar información respecto al tema de investigación, aunque los beneficios que podían obtener era compensatorio frente a una multa por el incumplimiento de la misma.

Frente a esta situación preocupante expuesto líneas arriba sobre lo relacionado con el tema de investigación y pese a que la legislación tiene tiempo suficiente de su publicación asimismo su reglamento en donde les otorgan un plazo prudencial a las instituciones públicas y empresas privadas a fin que dentro del marco laboral se cumpla lo dispuesto por los dispositivos vigentes en favor de las personas con habilidades diferentes, frente a esta problemática nos hacemos la siguiente interrogante

#### **1.4.- Formulación del Problema**

Para Hernández Sampieri (2006), para formular la pregunta de investigación se tiene en cuenta que el problema tiene que tener una relación entre varios conceptos o variables, este también debe ser claro y sin imprecisiones, la

formulación del problema se tiene que considerar criterios para que tenga la posibilidad de poder observar en la realidad objetiva.

### **Problema general**

¿Cuál es la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, respecto a la Ley N° 29973?

### **Problema específico 1**

¿De qué manera se cumple el artículo 49° de la Ley 29973 con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017?

### **Problema específico 2**

¿Cómo es el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

Según Hernández (2015) en la sexta edición de su libro de metodología de la investigación, los objetivos y las preguntas de investigación, nos permite delimitar si es necesario justificar el estudio mediante la explicación y pormenorización de las razones que motivan el estudio del tema, es decir responder las interrogantes que expliquen “el para qué” del estudio o “por qué debe estudiarse” o “porqué es conveniente” para poder seguir con la investigación y saber cuáles son los beneficios que puedan derivar de lo que resulte. (p.40).

La presente investigación se tiene el propósito de describir el nivel de cumplimiento de la mencionada ley en el sector público y desde esa perspectiva plantear ciertos lineamientos para que los organismos encargados de velar por

cumplimiento de la mencionada normatividad, puedan exigir que las empresas privadas y también el Estado cumplan con lo imperativo de la ley.

Desde la perspectiva práctica, permitirá un conocimiento objetivo de la situación problemática que afecta a este sector social no obstante contar con mandatos expresos, no estaría cumpliendo, de manera tal que los actores encargados de velar por el control tendrían una herramienta práctica para exigir a los que aún no toman conciencia de los derechos y beneficios que traería a este sector social, el cumplimiento de estos dispositivos legales.

Desde el planteamiento de nuestros objetivos, esperamos que teóricamente, una vez terminado el estudio tendrá valor teórico porque validaríamos una teoría existente sobre el tema que en realidad los actores sociales y autoridades no le prestan su debida importancia al tema, el tal sentido las teorías nos habrán servido para contrastar nuestro conocimiento sobre el tema, también la información teoría que se maneje del tema.

Desde la óptica legal que en realidad es el sector de nuestro estudio, partimos del análisis de la normatividad vigente aplicado a la realidad, pretendemos que nuestro aporte sirva en algo para los responsables de hacer cumplir la ley y exijan a los responsables el cumplimiento de dichos mandatos legales y a la vez contribuir al buen funcionamiento del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

En el desarrollo de la investigación tocamos teorías y métodos con el fin de resolver la problemática planteada, sin embargo no se puede adoptar o poner significativamente al conocimiento metodológico, pero estamos seguros que los métodos existentes nos permitirán esclarecer el “porqué” no se da la solución a la problemática propuesta.

Todo trabajo de investigación y sobre todo una tesis tal como la presentamos, debe contar obligatoriamente con la respectiva delimitación del tema a investigar marcando la profundidad y extremos del mismo.

Partimos del hecho que el tema a investigar es el referente al Art. 49 de la ley 29973 en donde se dispone que las instituciones públicas deben tener en sus planillas el 5% del total del personal contratado y nombrado, que incluye también a las instituciones castrenses; En ese orden de ideas, arribamos a la conclusión que la discapacidad como problema, no es materia de análisis de la presente investigación, por lo que no se ahondara teóricamente sobre las deficiencias, discapacidades y minusvalías así como las categorías y subcategorías, solo es de interés el nivel de cumplimiento de la ley, el mismo que ordena una cuota porcentual a las instituciones públicas incluyendo las castrenses así como los beneficios en los procesos de selección de personal para la contratación que equivale a 15 puntos en el conteo general a manera de bono para el cuadro de mérito conforme lo establece el Art. 48° de la Ley acotada.

También decimos que en el estudio planteamos supuestos jurídicos que vendrían a ser el derecho de las personas con habilidades diferentes que la ley les concede, contenido en el Art. 49 vía cumplimiento de las instituciones.

La delimitación del “espacio – tiempo” está dirigida en una institución pública en el año 2016-2017 en donde recogimos la información suficiente para la investigación y el tema ver en qué medida las instituciones públicas están cumpliendo con lo que dispone la ley N° 29973 en su Art. 49 respecto la cuota de las personas con habilidades diferentes para integrar a las planillas de sus trabajadores en cualquiera de las condiciones laborales nombrado o contratado.

En consecuencia el tema de la tesis, es entre otros verificar la cuota de trabajadores con habilidades diferentes incluidos en la masa laboral del HNAL en el orden del 5 % quedando al margen la discapacidad como problema de las personas que la padecen, así como los grupos o subgrupos, categorías o subcategorías, el interés de la investigación es la parte jurídica, sobre el cumplimiento de la cuota de inserción laboral de las personas con habilidades diferentes dispuesto por la Ley en materia de derechos laborales y acceso al empleo para las PCD.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

### **Objetivo específico 1**

Conocer la manera en que se cumple el artículo 49° de la Ley 29973 con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

### **Objetivo específico 2**

Evaluar el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

### **Supuesto jurídico general**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista en la sexta edición de su libro de metodología de la investigación (2014), la hipótesis es la guía de una investigación. La investigación del problema planteado indicará lo que se trata de probar y así definir las explicaciones tentativas del fenómeno investigado, asimismo indica que son respuestas provisionales a las preguntas de investigación (2014, p. 104). Teniendo en cuenta lo anterior, se puede afirmar que el supuesto jurídico es un enunciado que intenta explicar tentativamente un problema.

La Ley 29973 en su Art° 49 dispone una cuota de inserción en trabajo y empleo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

## **Supuesto general**

El derecho al trabajo y el acceso al empleo son muy importantes para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, con respecto a la Ley N° 29973, porque estos trabajadores gozan de los mismos derechos que el resto de la población.

### **Supuesto específico 1**

En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza se cumple de forma irregular con lo dispuesto en el art. 49° de la ley 29973, respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes.

### **Supuesto específico 2**

En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, los procesos de selección de personal para las personas con habilidades diferentes se realizan de forma irregular, porque no se cumple cabalmente con la cuota de inserción señalada en la Ley 29973.

La vacante de una persona con discapacidad, producida por alguna de las causales señaladas en la ley de productividad y competitividad laboral en una entidad pública debe ser cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso público. (D.L. 728-TR)

## **METODO**

## **2.1. Tipo de investigación**

El diseño de la investigación es cualitativo, descriptivo de teoría fundamentada, porque con la recolección de la información saldrán nuevos conocimiento sobre la problemática estudiada para el caso sobre la situación del derecho al trabajo y acceso al empleo de las PCD en el sector público específicamente en la institución HNAL. (Hernández, 2016, p. 101)

## **2.2. Diseño de la investigación**

El diseño implica desarrollar y aplicar el contexto particular del estudio. El término diseño constituye la estrategia del autor para responder el interrogatorio a la investigación, para que el investigador pueda obtener los alcances objetivos que le permitan responder a los interrogantes que se ha planteado y arribar a las conclusiones del tema investigado. (Hernández, 2014, p. 91).

El diseño de la investigación es la teoría fundamentada de enfoque cualitativo y alcance descriptivo por el cual recogemos la información necesaria para poder investigar en un solo tiempo y espacio sobre el derecho al trabajo y acceso al empleo en el HNAL en el período 2016 – 2107, (Hernández, 2016, p. 165)

La teoría fundamentada su propósito es desarrollar teoría basada en datos empíricos y se aplica a áreas específicas (Hernández, 2014, p. 75).

## **2.3 Caracterización de los sujetos de la investigación.-**

Definida la “muestra”, es decir la porción del grupo social que será materia de estudio, se debe determinar si procede establecer los límites de dicha “muestra” que va ser estudiada y quienes se verán beneficiados por el estudio y/o la investigación del problema social que los aqueja.(Hernández,2015, p.147)

En la presente investigación la “muestra” se encuentra constituida por un total de 130 trabajadores del HNAL, entre nombrados, contratados y menos del 1% de las personas con habilidades diferentes.

Por consiguiente la encuesta se aplicó a 130 trabajadores del HNAL, los cuales laboran en las distintas áreas del mismo, tanto administrativos, como asistenciales, entre los cuales se encuentran: enfermeras, obstetras, médicos, odontólogos, asistentes sociales, técnicos y artesanos, psicólogos, nutricionistas, rehabilitadores, etcétera este extremo de la investigación se delimitó el grupo materia de investigación y se llegó a determinar al “destino” a donde vamos a llegar y explotar para realizar el presente trabajo. Así mismo, se realizó una entrevista a 07 Jefes de las distintas áreas del Hospital Loayza, tales como Asesoría Legal, oficina de personal, oficina de planteamiento estratégico, oficina de remuneraciones y oficina ejecutiva administración así como Jefes de Área de la Dirección Política en Discapacidad y Dirección de Fiscalización especialistas en temas de CONADIS ( ver la tabla N° 1 anexos)

## **2.4. Población y muestra**

### **2.4.1.- Población**

Para Hernández Sampieri, "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación en la siguiente población está formada por 825 trabajadores del HNAL, jefes de Oficinas, de Departamentos, áreas funcionales y servicios del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

En la forma general según la estructura organizacional del HNAL el personal está organizado de la siguiente manera:

Personal asistencial: Profesionales y técnicos de la salud: (D. LEG. N° 1153)

- Médicos.
- Enfermeras.
- Odontologías.
- Trabajadoras sociales.

- Nutricionistas.
- Químicos farmacéuticos.
- Personal administrativo (D. Lg. N° 276) y CAS (contratado)
- Profesional, Técnicos y Artesanos (de otras profesiones distintas a Salud)

#### **2.4.2.- Muestra**

En la muestra es esencial, elija una cierta cantidad de la población de acuerdo al elemento que le pertenece este es definido en sus características al que se le llama población (Sampieri, citado por Balestrini 2001 Pág. 141)

La muestra es no probabilística. Se trabajará con una muestra de 130 trabajadores de distintas áreas del HNAL, incluyendo los 7 jefes de distintas áreas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, oficina de Asesoría Legal, oficina de Personal, Oficina de remuneraciones, oficina de planeamiento estratégico,; oficina ejecutiva de administración y Área de la Dirección Política en Discapacidad y Dirección de Fiscalización especialistas en temas de CONADIS.

#### **2.5.- Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad.**

Según Hernández (2015) El investigador a efectos de establecer la relación y comportamiento de las variables que constituyen su objeto de estudio, debe utilizar , diseñar las técnicas y los instrumentos apropiados de medición que le otorguen la validez y confiabilidad a los mismos, de lo cual dependerá el éxito de su investigación.

Para desarrollar la siguiente investigación se han utilizado las siguientes técnicas:

Para recopilar información oral y escrita a través de la aplicación del cuestionario, organizado sobre la base de los alcances conceptuales de la variable de estudio. (Garza, 2007, p.374).

De la misma manera utilizare una guía de entrevista donde podre apuntar los nombres de las personas con las cual voy a dialogar y plasmar la problemática e ideas que deseen aportar al presente proyecto de investigación.

Utilizare un cuestionario con 10 preguntas en base a la inserción laboral de las personas con habilidades diferentes, procesos de selección de personal y aplicación de la bonificación que otorga la ley a las PCD.

### **2.5.1.- Técnicas**

#### **Entrevista**

Con esta técnica se obtuvo la información, por parte de la Oficina de Personal del HNAL sobre la cantidad de personas con habilidades diferentes que laboran en la institución, así como de los procesos, ventajas, beneficios y bonificaciones que se otorgan o han otorgado en los concursos de selección de personal, asimismo se obtuvo información relevante de los otros jefes entrevistados, como por ejemplo de la oficina de asesoría jurídica.

En cuanto a otras entidades relacionadas a las personas con discapacidad, se consignan las entrevistas efectuadas a los Directores y/o Asesores de la Direcciones de Políticas de Discapacidad y de Fiscalización del CONADIS.

#### **Encuesta**

Esta técnica, aplico un cuestionario de diez de preguntas previamente diseñadas por la investigadora, para otorgarle veracidad, confiabilidad y rigurosidad a la información que se obtiene. La encuesta, en el presente caso, estuvo dirigida a los trabajadores de todas las áreas que conforman la población laboral del HNAL, de quienes se obtuvo la información necesaria sobre la cantidad de personas con discapacidad que laboran en la institución, así como de los procesos, ventajas, beneficios y bonificaciones que se otorgan o han otorgado en los concursos de selección de personal a favor de las PCD.

## **2.5.2. Instrumentos**

### **La guía de entrevista**

La guía de entrevista está constituida por el conjunto de preguntas que se aplicaran, tanto a los 7 siete Jefes de diversas áreas del HNAL, como a las dos personas con discapacidad, que vienen a ser el 1% del total de trabajadores en planilla del HNAL. En el caso de la encuesta, esta, se aplico a 130 trabajadores de la misma institución de las diferentes áreas constituidas por técnicas en enfermería, obstetricas, médicos, Asistentes Sociales, personal administrativo (D. Leg. 276) y CAS (Contratados), Técnicos, profesionales y Artesanos de otras profesiones distintas a salud.

Según Hernández (2015) La entrevista es una forma de recoger información a través de la comunicación entre el investigador y el sujeto de estudio, durante el cual, el entrevistado, responde preguntas previamente diseñadas a efectos de acreditar y/o estudiar las cuestiones debidamente planteadas por el entrevistador para precisar conceptos y obtener información sobre el tema investigado.

Luego de recoger la información a través del cuestionario y la entrevista se hizo la ficha de análisis de datos en donde se pueda comparar con la teoría para hacer constructos teóricos sobre el tema.

### **Cuestionario**

El Cuestionario es un instrumento útil con el cual se recogen datos, está estuvo conformado por diez preguntas y cuestiones que fueron respondidas por las personas encuestadas, estas preguntas fueron elaboradas a fin de de contar información útil y suficiente para la investigación que ahora presentamos.

### 2.5.3. Validez

Según Hernández (2015) en la sexta edición de su libro de metodología de la investigación, habla sobre la validez que este se refiere a la variable que tendrá que medir, por ello es más compleja donde se debe realizar a todo instrumento de medición que se aplicara a la variable de acuerdo al punto de partida sobre el origen.

De acuerdo a la validación de los expertos fue con el 90.75

El promedio del juicio de expertos es de 95,75%, lo cual significa que los instrumentos utilizados en esta investigación son válidos.

Tabla 1. Validez por juicio de expertos

Especialista	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Oscar Dávila Rojas	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%
Eliseo Wenzel Miranda	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Pedro Santisteban LLontop	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Liliam Castro Rodríguez	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Total											90.75%

*Fuente: Elaboración propia Ficha de validación.*

### 2.5.4. Confiabilidad

Según Hernández (2015) en la sexta edición de su libro de metodología de la investigación, se tiene en cuenta el grado de la aplicación que tenga una continuidad sobre el objeto ante los resultados por ello estos resultados tienen que ser coherentes y consistentes.

El grado de confiabilidad se realizo a través del estadístico SSPS- 22 siendo el resultado de 0,814 según el alfa de Cronbach, esto hace suponer que nuestro instrumento tiene un bueno grado de confiabilidad en consecuencia la información recogida a través del mismo es confiable.

Tabla 2. Confiabilidad

---

Alfa de Cron Bach	N de elementos
.814	9

---

## 2.6. Método de análisis de datos

Cuando se concluye con la etapa de recolección y procesamiento de datos, en ese orden, se arriba a la siguiente etapa de la investigación, esto es el “Análisis de los Datos”. Esta etapa de la investigación, es la que determina la forma y modo en la que se tiene que analizar los datos obtenidos y sobre todo que tipo de herramientas se debe utilizar para tal efecto.

En la investigación se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se definieron y estructuraron las dimensiones y los datos recolectados.
- Agrupar los datos en torno a las coincidencias encontradas en su hallazgo y recolección en la presente tesis.
- La evaluación, selección y dialogo de las variables en cuanto a los indicadores expuestos en la base de datos.

## 2.7. Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización

Conforme lo señalan algunos autores especializados en Metodología de la Investigación, como Gregorio Rodríguez Gómez y Javier Gil Flores, la “categorización” y la “codificación” son las tareas más habituales y más reconocidas en la ardua tarea que significa la “Reducción de Datos cualitativos”. Razón por la cual se considera que la principal característica del “análisis de datos cualitativos”, es precisamente la necesidad de apoyarse en la “categorización y la codificación”. (Gregorio Rodríguez Gómez, Javier Gil Flores y Eduardo Garcés Jiménez, Metodología de Investigación Cualitativa, Editorial Algibe, 1999, p. 205).

El término “Categoría”, para Gómez (2003), debe entenderse como un concepto global, que comprende, encierra o conjuga diversos aspectos, pero con la condición de que cuenten rasgos comunes entre sí, lo cual trae como consecuencia que debido a dichos parámetros comunes entre estrechamente

relacionados llegan a conformar “una categoría”, que permiten al investigador agruparlas con la finalidad de obtener la confirmación o no, de un determinado concepto.

### **2.7.1. Personas con discapacidad**

Son las personas que tienen alguna limitación somática, motora o mental que les impide realizar actividades como una persona normal; pero que gozan del derecho, de acuerdo a su capacidad, a conseguir un trabajo, tener acceso al empleo, con los mismos derechos laborales que el resto de ciudadanos en condición de normalidad, además con el agregado que la ley les otorga.

### **2.7.2. Derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es un derecho fundamental del ser humano, mediante el cual queda establecido que toda persona humana tiene derecho a percibir una remuneración justa que le permita vivir adecuadamente y que esta remuneración sea percibida a cambio de realizar una actividad económica remunerada, ya sea manual o intelectual , voluntaria y de libre elección, que importe un esfuerzo, siendo que dicha actividad debe estar rodeada de las condiciones de equidad, seguridad social, personal e higiene, actividad a la que se accede en igualdad de condiciones sin distinción alguna y sobre todo con las ventajas que la ley les otorga..

### **2.7.3. Acceso al empleo**

Siendo el Derecho al trabajo un derecho fundamental de la persona humana, el acceso a este, en el caso de las personas con discapacidad es el objetivo de la presente tesis, en este trabajo, se busca determinar la forma, modo, calidad y cantidad de las personas con habilidades diferentes que laboran o han laborado en el Hospital Arzobispo Loayza durante el período comprendido entre los años 2016 y 2017.

## **2.8. Aspectos éticos**

En primer lugar, se tuvo en cuenta las pautas de manual APA en forma rigurosa y de observancia rigurosa, para no vulnerar los derechos de autor, así como también el Reglamento de la UCV.

De igual forma se tuvo bastante celo en la recolección, análisis e interpretación de la información para garantizar la calidad de los resultados. Se considera fielmente las opiniones y apreciaciones de los sujetos involucrados en la investigación, guardando la identidad de los entrevistados por razones éticas de la investigación.

En el desarrollo del estudio se pretende dar solución a los problemas que se desprende desde el marco de la Ley, de las personas con habilidades diferentes respecto al acceso empleo y derecho al trabajo, se trata de la cuota de inserción al trabajo en el sector público ,preocupación central del tema de investigación.

### **III. RESULTADOS**

## Análisis Descriptivo.

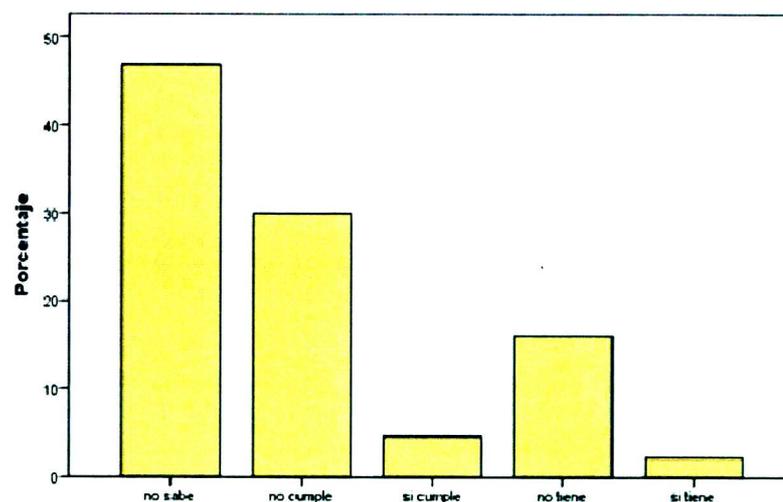
Según Soto y Menéndez, citado por García, en el informe final que se presenta al concluir la investigación debe mostrar ordenada y concisamente los aspectos de la investigación, especialmente los relacionados con los resultados obtenidos, de tal manera que las conclusiones, se encuentren debidamente respaldadas por los datos agrupados de manera tal que sirvan para probar la veracidad de las conclusiones.

(García. 2004).

### 3.1. Importancia del derecho al trabajo y acceso al empleo

#### De las encuestas

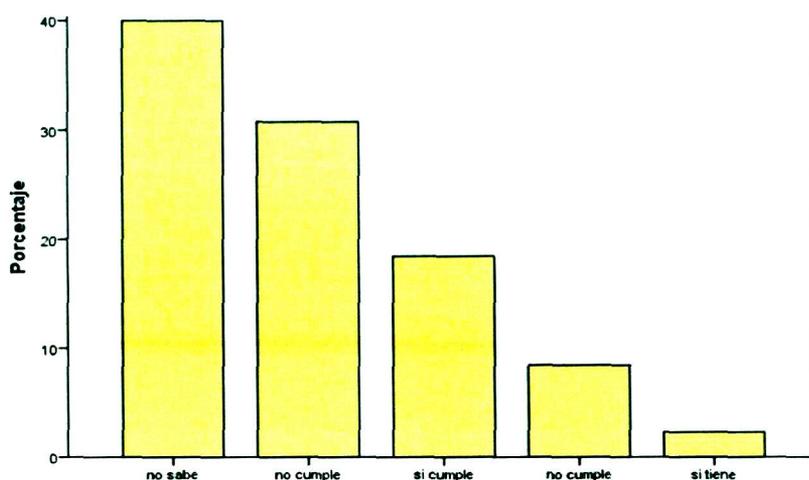
De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura 1, se evidencia que el 46.9% no conoce las disposiciones de la ley 29973, solo un 4% conoce lo dispuesto por la ley en estudio.



**Figura 1.** Conocimiento de las disposiciones de la ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral? (Pregunta 1}

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

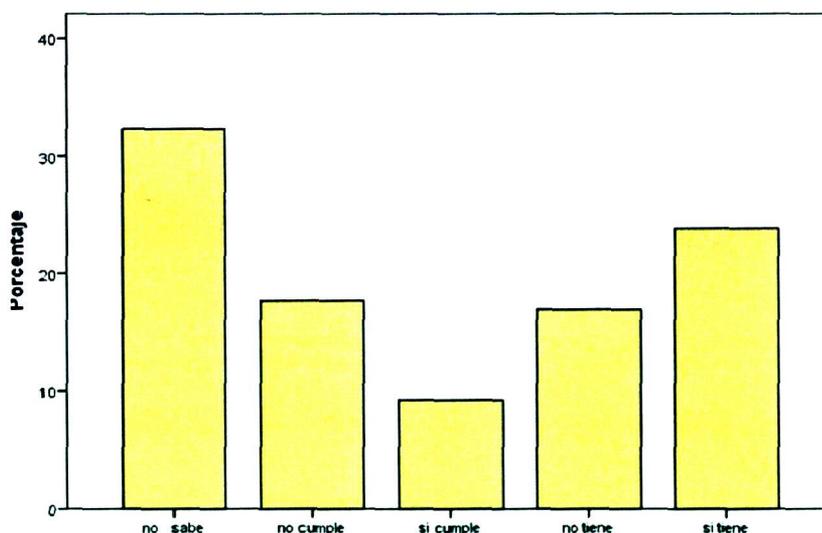
De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura 2 se observa que solo el 18% dice que se cumple con la ley el 40% no sabe y el 30 % dice que no se cumple.



**Figura 2.** Cumplimiento de las disposiciones de ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral? (Pregunta 2)

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

De acuerdo con los resultados obtenidos en figura 3 se observa que el 32% no sabe si existe inspección por la autoridad competente, el 17.7% dice que no se cumple las inspecciones.



**Figura 3.** Conocimiento que puede haber una inspección respecto a lo ordenado por la ley 29973.(Pregunta 3)

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

### Resultado de la entrevista

Con referencia a los resultado de las entrevistas las opiniones de los entrevistados se observa en el misma línea de las encuestas, en su opinión el HNAL no se cumple con lo dispuesto por la ley de análisis, la Jefe de Personal

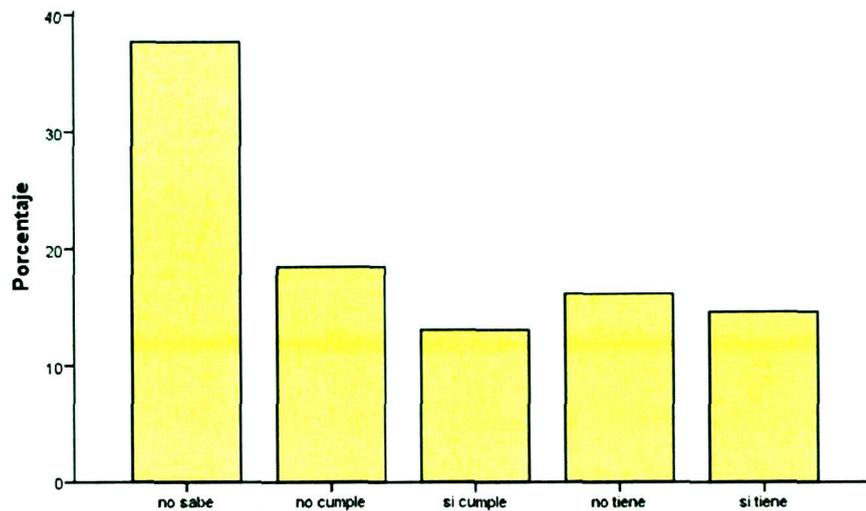
Dora Amalia Rosales Tarazona asegura que no se cumple, no se tiene en cuenta la ley 29973 y la cuota de inserción asimismo deben formular las políticas de competencia en los recursos humanos de las personas con habilidades diferentes, asimismo el Miguel ángel Soplopuco Moncada (abogado adjunto de oficina Asesoría jurídica) tiene igual opinión al aseverar que en el HNAL no se cumple, la ley ya que las gestiones no consideran contratar sino convalidar solo los que trabajan de forma idéntica la Jefatura Remuneraciones Zoila Ángela Linares Gonzales dice a la fecha no se cumple con lo mandado en la ley dando la oportunidad; así mismo consideran que en el HNAL las PCHD no gozan de lo ordenado por la norma en mención cuyo comentario personal en mayoría dicen que deberían gozar del beneficio de la ley y que las autoridades encargadas de supervisar deberían obligarlas a las instituciones, también se manifestaron que en la institución no se cumple con la normatividad en análisis.

Como es de observarse a través de las personas entrevistadas la opinión de general que en el HNAL no se cumple con las disposiciones de la ley general de las personas con discapacidad, así como también lo regulado a través de su Reglamento.

### **3.2. Cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes**

#### **De las encuestas**

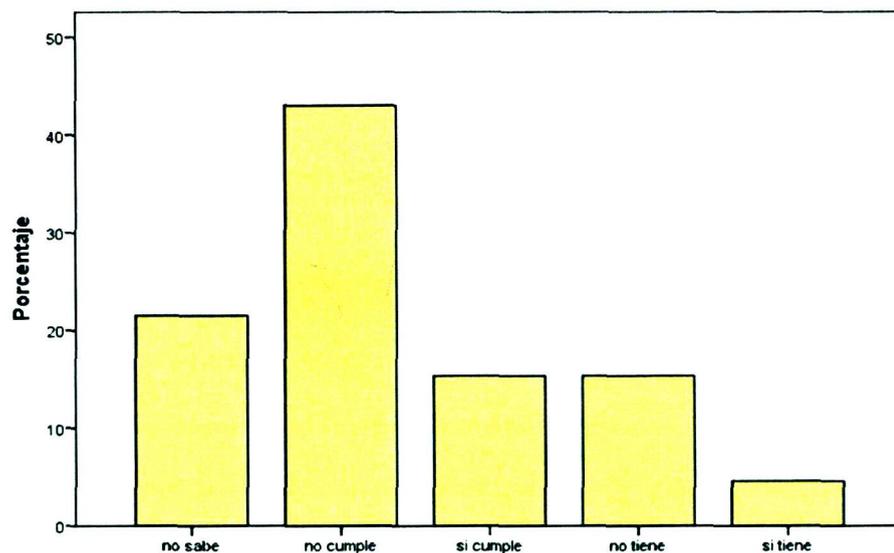
Según los resultados obtenidos en la figura 4 se observa que el 37.7% no conoce la cuota de inserción laboral dispuesto por la ley 29973 y un 18.5 % dice que no se cumple.



**Figura 4.** Las personas con habilidades diferentes tienen derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo, ¿conoce el porcentaje de cuota respecto a la inserción laboral?

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

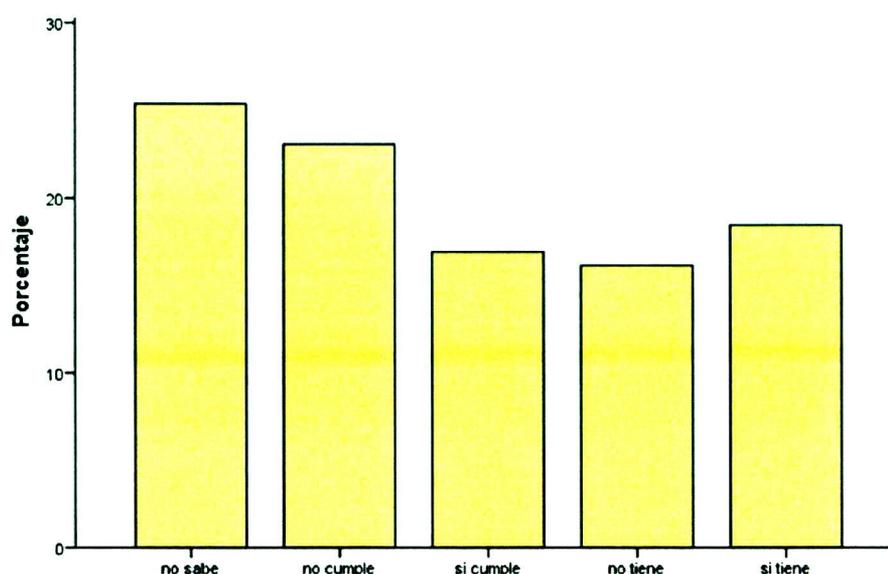
De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura 5 se observa que el 43 % opina que no se cumple y el 21.5 dice que no saber de estos procesos.



**Figura 5.** Cuando hay concurso de contratos ¿aplican el porcentaje del postulante con discapacidad? (Pregunta 5).

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

De acuerdo con el resultado obtenido en figura 7 se observa que solo el 16 % opina que en el HNAL goza de preferencia de las personas con habilidades diferentes, el 25 % no sabe y el 23% dice que no se cumple.



**Figura 6** ¿Sabe usted que las personas con habilidades diferentes gozan del derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo? (pregunta 7).

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

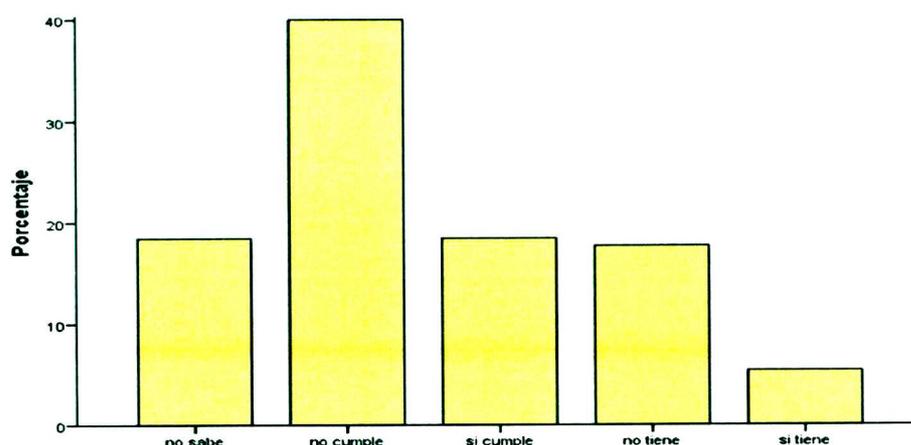
### De las entrevistas

De acuerdo al resultado de las entrevistas se puede observar que los entrevistados que todos tienen conocimiento de la normatividad en estudio, y también de la cuota de inserción al trabajo que ella prevee, pero reconocen al mismo tiempo que en el HNAL no se está cumpliendo al parecer la voluntad sin embargo dicen que el organismo supervisor no está cumpliendo con exigir a las instituciones públicas que cumplan con la ley; y que en los procesos de selección de persona no se toma en cuenta a los discapacitados y mucho menos se considera en las bases del concurso el derecho de los posible concursantes con discapacidad, es mas no han observado en los últimos concurso a personas con discapacidad tener el perfil exigido.

### 3.3. Desarrollo de los procesos de selección de personal

#### De las encuestas

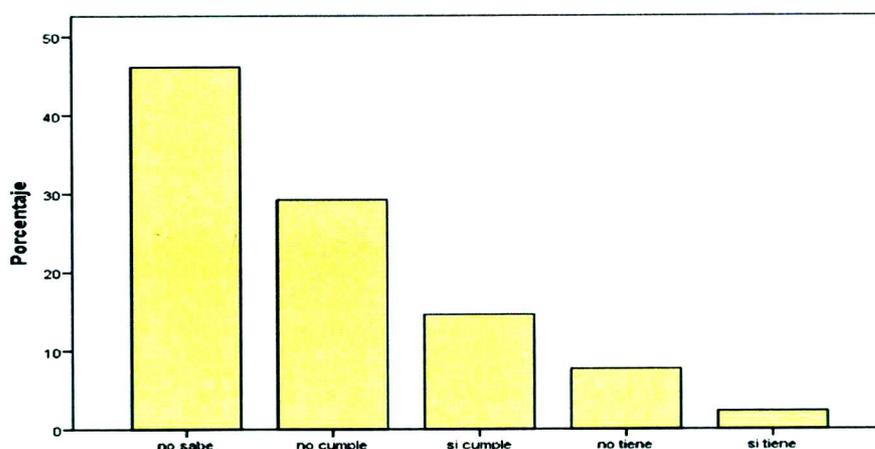
Según el resultado obtenido en la figura 6 se observa que el 40 % dice que no se cumple y el 18.5 opina que no sabe de la cuota de inserción para las personas con habilidades diferentes.



**Figura 7.** Cuando presentan las bases del concurso de provisión de vacantes para laborar, ¿consideran la cuota de discapacidad? (Pregunta 6)

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

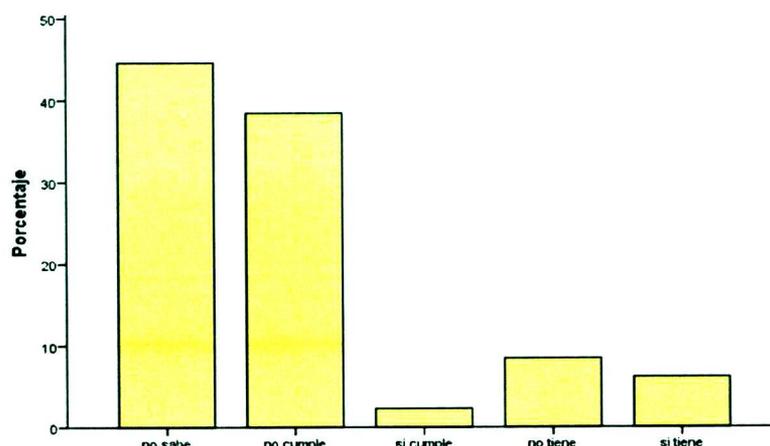
De acuerdo con los resultado obtenidos en la figura 8 se observa que el 46 % opina que no sabe, el 29 % dice que no se cumple y solo un 19 % opina que si se cumple.



**Figura 8.** ¿Sabe si en el último proceso de selección del personal han considerado el bono de 15 puntos sobre el total el examen que otorga la ley 29973? (Pregunta 8)

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

De acuerdo con los resultado obtenidos en la figura 9 se observa que el 44 % opina que no sabe y el 38 % opina que no se cumple y solo un 2% % opina que si se cumple las disposiciones de la ley en estudio.

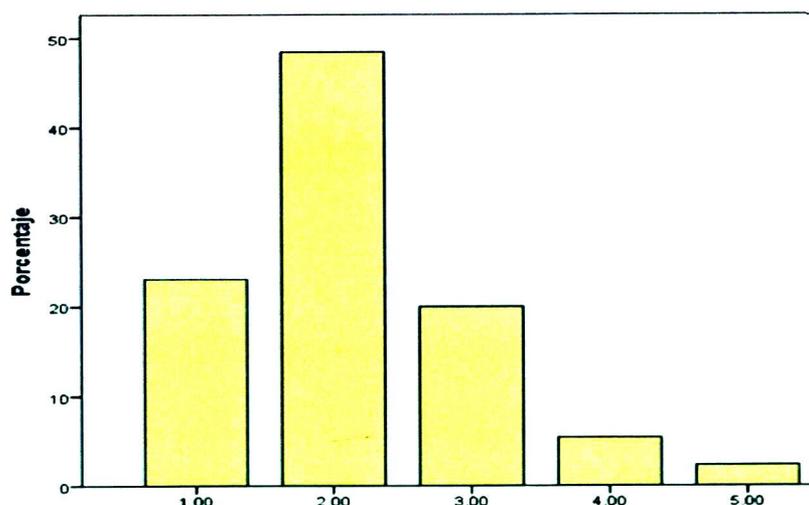


**Figura 9.** Si en la institución se jubila o se retira una persona con habilidades diferentes, ¿la reemplazan por otra con características semejantes? (Pregunta 9).

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

### De la entrevistas

Según los resultados obtenidos en la figura 10 el 48.5% respondieron que en la institución HNAL no se cumplen con lo dispuesto en la Ley 29773, un 23% respondieron que no conocían dichas disposiciones y solo un 20% consideraron que tenían conocimiento de las disposiciones legales.



**Figura 10.** Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

### De la entrevista

Según los resultados obtenidos a través de los entrevista se observa que todos los entrevistados conocen las consecuencias jurídicas incluso están de

acuerdo que deben aplicarse las respectivas sanciones; sobre la preferencia en los concursos y la bonificación al postulante que llegue al cuadro final y la preferencia que tiene una persona con discapacidad sobre otra en consideración de naturaleza sana expresaron y sobre todo el jefe de personal que hasta la fecha no se ha presentado ningún caso en donde el postulante con discapacidad haya llegado al cuadro final para bonificarlo con los puntos que ordena la ley; por último expresaron que en los últimos concursos de provisión de plazas por ningún motivo de ha tenido en cuenta en todo el proceso del concurso lo ordenando por la ley general de personas con discapacidad, y finalmente hay consenso de parte de los entrevistados que en el HNAL no se respetado el mandato legal de reemplazar a una persona con discapacidad cuando se ha jubilado o ha dejado de trabajar por otra persona también con discapacidad, lo que a mi parecer por allí se debería empezar a cumplir con el mandato legal en la medida que no afectaría el puesto dado que se reemplazaría al puesto con otra persona también con discapacidad y de esa manera conservar el porcentual exigido por la normatividad vigente.

Sobre el particular en cuanto a los resultado de las entrevistas las opiniones vertidas guardan relación con las encuestas en donde haciendo un acumulado en relación a las respuestas el 77% de los encuestados opina que en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza no se cumple con lo dispuesto por la ley en análisis en materia de la cuota porcentual de inserción al trabajo, la opinión de los entrevistados fue también en consenso que en el HNAL no se está cumpliendo con todo lo ordenado de la norma acotada en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Considerando la importancia que tienen las disposiciones legales para las personas con discapacidad en materia de inserción laboral, las instituciones públicas en formas muy particular el HNAL no están cumpliendo con todo lo regulado por la ley acotada, tomando en cuenta que la ley tiene varios años y según el reglamento desde el año 2016 se estaría realizando las inspecciones, por el organismo encargado de tal área destinada que podría motivar a que esos puedan realizar una mejora en la supervisión o fiscalización.

#### **IV. DISCUSSION**

## DISCUSIÓN

Según Soto y Menéndez el informe final se define como: “Un documento que muestra en forma ordenada, pertinente y concisa los aspectos de una investigación, especialmente los relacionados con los resultados obtenidos, así como su discusión” (Corujo 2003. p.8).

De acuerdo a las fuentes estudiadas y analizadas en su conjunto para la investigación se observa que se encuentra en línea con la teoría y los antecedentes, los mismos que ayudan a corroborar los resultados de la investigación, seguido al análisis, interpretación y discusiones de los resultados obtenidos a través de los datos, los objetivos plantados serán contrastados, identificados y discutidos con las diversas fuentes investigadas, con la teoría y con los antecedentes de la investigación sobre el derecho al trabajo y acceso al empleo de las PCHD en las instituciones públicas.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas y las entrevistas se evidencia que no se cumplen las disposiciones de la ley 29973, sobre el derecho al trabajo y acceso al empleo de las PCHD, se corrobora según comparación de los antecedentes.

Velarde Talleri (2015), De las 10,000 empresas top del Perú se determinó que tan sólo había un 0.084% de “personas con discapacidad” laborando en las empresas privadas, concluyendo, contrariamente a lo que se podría asumir, que las empresas grandes, mantenían un pequeño porcentaje de trabajadores discapacitados el cual ascendía a un pobre 0.07%, frente al 0.69% de trabajadores con “habilidades diferentes” que contratan las empresas denominadas pequeñas, siendo que la edad de estas personas, se concluye que existe un grosero incumplimiento de la ley vigente.

En comparación del estudio citado sobre la inserción en el sector privado se observa que la realidad es parecida en el sector público también no se

cumple con el ordenamiento legal siendo más crudo para el sector privado pese que el porcentaje de obligatoriedad de inversión laboral es 3%.

De igual forma con Pérez (2015) coincide en la medida que la inclusión laboral de los familiares que tiene a su cargo un discapacitado en situación severa la inclusión es nula no solo laboral, sino en todos los servicios públicos o privados.

En cuanto al objetivo general nos encontramos con la realidad que de acuerdo a las fuentes de información luego de procesarlas se llega a la conclusión que en las instituciones públicas no se cumple con los derechos de las personas con discapacidad determinados en la ley 29973 LGPCD específicamente lo previsto en el artículo 49, lo que permite explicar el objetivo general explicando la importancia de la inserción laboral de las personas con habilidades diferentes, lo que podía ser carga para los familiares, de cumplirse la cuota del derecho al trabajo y acceso al empleo, que la ley les concede se estaría dando el trato humanitario a este sector.

Coincidiendo con Guzmán Rubio y Kay Galarza (2015), que concluye que los trabajadores con discapacidad tiene una satisfacción media, en cuanto a la satisfacción de sus necesidades básicas a través de la contratación de PCD por parte de las empresas y éstas a la vez perciben beneficios organizacionales, las relaciones laborales, el compromiso y la reputación de la empresa y por lo tanto beneficios de la persona incluida.

Por último siendo importante el derecho al trabajo y acceso al empleo de las PCHD debido a que solucionar los problemas económicos, sin convertirse en cargas sociales, resulta relevante para sus familias. Pese a las leyes que protegen a las personas con habilidades diferentes, en la actualidad los encargados de la dirección y asesores de las gestiones de las instituciones públicas no le prestan debida la importancia.

Respecto al objetivo específico uno sobre el cumplimiento del artículo 49 de la ley 29973 lo referente al porcentaje de la cuota de inserción al trabajo, los encuestados son de opinión que no se cumple y que descosen tal normatividad, por parte de los entrevistados la información obtenida, ellos si conocen a ley pero no son elementos activos en apalancar para que se cumpla lo previsto en la ley en materia del porcentaje de la cuota e inserción en las instituciones públicas en la medida que dicen son hospital con ciertas especialidades y hay un recelo sobre las PCHD pueda realizar tales labores con normalidad, coincide con la teoría:

Según Maldonado (2006), la deficiencia y las limitaciones están vinculados con la desventaja para el desarrollo y realización de determinadas actividades y situaciones de la vida practica en relación a una situación normal en función cronológica, genero, factores sociales, culturales, etc.(p. 51)

En referencia al objetivo dos (2) sobre los procesos de selección de personal y el derecho el acceso al empleo, que la ley prevee ciertos beneficios y bonificaciones en los resultados del proceso, los encuestados son de la opinión que no saben y que no se cumple los dispositivos legales, por su parte los entrevistados opinan que conocen todos los proceso simplemente que en la institución no se han implementado porque también no hay un antecedente que se ha presentado, en donde se pueda hacer efectivo las disposiciones del articulado de la norma en estudio.

Según el supuesto plantado en la investigación sobre la importancia del derecho al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes, mejorarían la calidad de vida de este sector desprotegido, de acuerdo a los datos procesados se ha obtenido, que los encuestados responden que en el HNAL no se cumple con lo ordenado por la ley, en consecuencia pese a la relevancia del derecho al trabajo y acceso al empleo para este sector social en materia laboral, no le toman importancia los responsables de cumplir las órdenes de carácter legal; según los entrevistado consideran importante las medidas y tiene conocimiento de los proceso que se

deben cumplir sin embargo no lo realizan en la medida que nadie lo exige ni los organismos encargados de la supervisión y control legal, ni por parte de los propios interesados.

Según Schalock y Verdugo (2002), el modelo de calidad de vida debe verse desde una perspectiva ecologista, describiendo contextos en los cuales se desarrolla la vida humana. Ellos hacen tres definiciones o también niveles: el microsistema (contexto social inmediato); el meso sistema (vecindario o comunidad); y el macrosistema (patrones culturales, sistemas económicos), no olvidando que hay que definir los indicadores que se puede atribuir o con cuales se realiza la investigación al tema del modelo de calidad de vida (p.23).

#### **IV. CONCLUSIONES**

Según lo establecido en los lineamientos en la estructura de la investigación se presentan las siguientes conclusiones:

**Primero.-**

El Derecho al trabajo y acceso al Empleo son muy importantes porque permiten que las personas con habilidades diferentes tengan una mejor calidad de vida y puedan desarrollarse plenamente. En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza no se cumple con el artículo 49 de la ley 29973; los resultados indicaron que en esta institución no se cumple con el mandato imperativo de la ley. Las personas con habilidades diferentes que laboran en esta entidad pública ingresaron por otras circunstancias y no en cumplimiento de ley acotada.

**Segundo.-**

Con relación al Cumplimiento del artículo 49 de la ley 29973 lo referido a la cuota de inserción al trabajo, el resultado de esta investigación evidenció que no se acata la referida ley. Así lo dieron a entender los directivos o funcionarios encargados de la contratación del personal que labora en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza y también los trabajadores encuestados. Coincide en que esto se debe a la falta de exigencia por parte de ente regulador.

**Tercero.-**

En los procesos de selección de personal realizados en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza no se consideran los mecanismos establecidos en la ley 29973, por cuanto no se han presentado nuevos postulantes a un puesto laboral en dicha entidad. Por lo tanto, la institución no ha implementado ningún mecanismo que garantice el cumplimiento de la ley.

**MENDACIONE**

Según lo investigado en la elaboración de la tesis optamos por las siguientes recomendaciones:

**Primero.-**

Es recomendable que los Órganos de Control Interno OCI exijan que se cumpla la ley 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. En todos los procesos para contratar al personal de dicha entidad se debe respetar los mecanismos señalados por la ley 29973 para contratar a las personas con habilidades diferentes. Para garantizar esto debe haber la supervisión a cargo del CONADIS.

**Segundo.-**

Para la vigencia de los derechos previstos en la ley 29973, especialmente con relación a la cuota de inserción al trabajo para las personas con habilidades diferentes, es necesario que los funcionarios públicos, encargados de los procesos, tengan la capacitación adecuada y estén sensibilizados para garantizar el derecho de estas personas.

**Tercera.-**

En las bases de la convocatoria para los procesos de selección de personal, deben enunciarse expresamente los beneficios y derechos de las Personas con habilidades diferentes, puesto que todas las personas, sin discriminación de ningún tipo, tienen los mismos derechos ante la ley.

## **VI. REFERENCIAS**

## REFERENCIA

- Bernales Ballesteros y Otarola Penaranda, A. (1999). *La Constitución de 1993, Análisis Comparado*. Quinta Edición. Lima: Editorial Rao S.R.L.
- Bunge, M. (2 Ed.). (1983). *La investigación científica: Su estrategia y su Filosofía*. México: Planeta,
- Hernández, Fernández y Baptista L. (2014) *Metodología de la investigación*. Mac grill 6ta edición
- Campos, S. (2009), "*Tratamiento laboral de los trabajadores con discapacidad*". Soluciones Laborales. Lima, año 2, número 15.
- Cáceres, J. (2008), "*Los trabajadores con discapacidad ¿tienen alguna Protección especial frente al despido?*" Jus Jurisprudencia. Lima, N° 2.
- Céspedes, G. (2005), "*La Nueva Cultura de la Discapacidad y los Modelos de Rehabilitación*". Revista Aquichan. Chía, año 5, número 1.
- Dávila, S. (2008), "*La deducción adicional del Impuesto a la Renta como Incentivo para la inserción laboral de personas con discapacidad*". Actualidad Jurídica. Lima, número 178.
- De Lorenzo, R. (2004), "*El futuro de los discapacitados en el mundo, el empleo Como factor determinante para la inclusión*". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número 50.
- Del Águila, L. (2007), *El concepto de discapacidad y su importancia filosófica. Investigación sobre un aspecto fundamental de la condición humana. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Filosofía*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas.
- Gates (2007) *Investigación acción participativa: Un enfoque de generación del Conocimiento*: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León.

Unan- León

- Giménez, D. (2011), *“Las medidas a favor de las personas con habilidades Diferentes y de las personas adultas mayores en España: ¿Acciones positivas o medidas de igualdad positiva?”* En SANTIAGO, Mario. Acciones afirmativas. México D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Guzmán Rubio y Kay Galarza (2015) *“Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad, estudio sobre la satisfacción laboral”*, tesis Universidad Tecnológica de Chile
- Maldonado E. (2006), *Exclusión y discriminación en contra de la población con Discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de Descomposiciones paramétricas y no paramétricas*. Informe CEDEP – Magdalena -Lima
- Méndez, Carlos. (1998): *Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*, (2da. Edición), Editorial McGraw-Hill, Colombia
- Monzón, P., Tromel, S. y Soto, J. (2009), *“El impacto de la convención Internacional Sobre los derechos de las personas con discapacidad”*. En
- Martínez, Andreu (director). *El empleo público y las personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.
- Muñoz, A. (2009), *“El caso Coleman: un paso más allá en la construcción del Modelo social de discapacidad de la Unión Europea y su extensión a los cuidadores”*. Temas Laborales. Madrid, número 101.
- Gonzales, L. (2013), *“Nueva ley general de la persona con discapacidad: Implicancias laborales”*. Revista Jurídica del Perú. Lima, número 143.
- Ortiz, F. (2005). *Metodología de la investigación: El proceso y sus técnicas*. México: Limusa.

Pérez (2015), *“Inclusión laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa”*. Tesis de pre grado la Universidad Nacional del Altiplano.

Romañach, J. (2009), *Bioética al otro lado del Espejo: La Visión de las Personas con Diversidad Funcional y el Respeto a los Derechos Humanos*. La Coruña: Ediciones Diversitas-AIES.

Silva, C. (2009), *“La discapacidad y la función fiscal sí son compatibles. Análisis de La decisión del Consejo Nacional de la Magistratura que Separó del concurso de selección a un postulante por ser invidente”*. Actualidad Jurídica. Lima, tomo 192.

Silva, C. (2009), *“La inclusión de las personas con habilidades diferentes en el Proceso de selección y nombramiento del Consejo Nacional de la Magistratura y el fallo judicial que protege sus derechos: el caso Béjar”*. Diálogo con la Jurisprudencia. Lima, número 135.

Silva, C. (2010), *“El acceso a la función pública en condiciones de igualdad Para Personas con discapacidad a propósito de la sentencia en Segunda instancia del caso Béjar”*. Actualidad Jurídica. Lima, tomo 197.

Velarde Talleri (2015), *“La inclusión de personas con discapacidades Sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú”*. Tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Técnica de Cataluña – Barcelona – España

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas Inválidas)

Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973)

Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con habilidades Diferentes 2009 – Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre

Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 – Ley General de La Persona con Discapacidad (Decreto Supremo N° 287-2013-EF)

Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP)

CDH. Observación general No. 18. No discriminación. 37° periodo de sesiones. CCPR/C/37.

OMS,(1987) “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías”, Madrid: Imsero.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

**Nombre del estudiante: Melisa Iris, Bernal Quinde**

**Facultad/escuela: Derecho**

<b>Título del trabajo de investigación</b>	El derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, respecto a la Ley N° 29973 en el periodo 2016-2017.
<b>Problema</b>	<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, respecto a la Ley N° 29973?</p>
	<p><b>Específicos</b></p> <p>¿De qué manera se cumple el artículo 49° de la Ley 29973 con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017?</p> <p>¿Cómo es el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017?</p>
<b>Supuestos jurídicos</b>	<p><b>Supuesto General</b></p> <p>El derecho al trabajo y el acceso al empleo son muy importantes para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, con respecto a la Ley N° 29973, porque estos trabajadores gozan de los mismos derechos que el resto de la población.</p>
	<p><b>Supuesto específico 1</b></p> <p>En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza se cumple de forma irregular con lo dispuesto en el art. 49° de la ley 29973, respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes.</p>
	<p><b>Supuesto específico 2</b></p> <p>En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, los procesos de selección de personal para las personas con habilidades diferentes se realizan de forma irregular, porque no se cumple cabalmente con la cuota de inserción señalada en la Ley 29973.</p>
<b>Objetivos</b>	<p><b>General</b></p> <p>Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.</p>
	<p><b>Específico 1</b></p> <p>Conocer la manera en que se cumple el artículo 49° de la Ley 29973</p>

	<p>con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.</p> <p><b>Específico 2</b>  Evaluar el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.</p>
<b>Diseño del estudio</b>	Teoría Fundamentada
<b>Muestra</b>	<p>130 Trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, de diferentes áreas.</p> <p>07 Jefes de distintas áreas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento Estratégico, Oficina de Ejecutiva de Administración, Oficina De Remuneraciones, Oficina de Personal, Oficina de SUTHAL, Oficina de Fiscalización y Desarrollo Social del CONADIS.</p>
<b>Unidad de análisis</b>	<p>Categoría 1. Derechos de las personas con habilidades diferentes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al trabajo</li> <li>- Acceso al empleo</li> </ul> <p>Categoría 2. Cumplimiento de la ley 29973.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuota de inserción</li> <li>- Procesos de selección</li> <li>- Nivel de cumplimiento</li> </ul>

## Anexo 2

### Cuestionario

La presente encuesta es parte del desarrollo de una investigación cuyo objetivo es determinar la situación actual del derecho al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Arzobispo Loayza – 2016.

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al trabajo que usted desempeña. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a su labor. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. La información que usted proporcionará es importante y es de carácter anónimo y confidencial. Le agradezco anticipadamente.

#### I Datos generales

Funcionario (    )                      Trabajador (    )                      Jefe (    )

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

		No sabe	No cumple	Si cumple	No tiene	Si tiene
1	¿Tiene conocimiento de las disposiciones de la ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral para las personas con discapacidad y cuantas personas con habilidades diferentes laboran en la institución					
2	En esta institución, ¿se cumplen con las disposiciones de ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral?					
3	¿Tiene conocimiento que puede haber una inspección respecto a lo ordenado por la ley 29973'					

4	Las personas con habilidades diferentes tienen derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo, ¿conoce el porcentaje de cuota respecto a la inserción laboral?					
5	Cuando hay concurso de contratos ¿aplican el porcentaje del postulante con discapacidad?					
6	Cuando presentan las bases del concurso de provisión de vacantes para laborar, ¿consideran la cuota de discapacidad?					
7	¿Sabe usted que las personas con habilidades diferentes gozan del derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo?					
8	¿Sabe si en el último proceso de selección del personal han considerado el bono de 15 puntos sobre el total del examen que otorga la ley 29973?					
9	Si en la institución se jubila o se retira una persona con habilidades diferentes, ¿la reemplazan por otra con características semejantes?					

Objetivos		Items.
<b>General</b>	Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.	1-2-3
<b>Específico - 1</b>	Conocer la manera en que se cumple el artículo 49° de la Ley 29973 con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017	4-5,7
<b>Objetivo Específico - 2</b>	Evaluar el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017	6-8-9

**Anexo 3**  
**Guía de Entrevista**

**Título de la Investigación**

Derecho al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo- 2016 – 2017.

Entrevistado: \_\_\_\_\_

Cargo/ Profesión/ Grado académico: \_\_\_\_\_

Institución donde labora: \_\_\_\_\_

**Objetivo General.** Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016 –2017.

1. ¿Considera usted que en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza se cumple con la contratación de personas con habilidades diferentes, según lo dispone la ley? ¿Por qué?

---

---

---

---

---

2. ¿Considera usted que las personas con habilidades diferentes gozan del Derecho al trabajo y acceso al empleo? Fundamente su respuesta.

---

---

---

---

---

**Objetivos Específicos 1.-** Conocer la manera en que se cumple el artículo 49° de la Ley 29973 con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017

3. ¿Considera usted que en esta institución se cumple a cabalidad con todas las disposiciones de Ley 29973, respecto a la cuota de inserción laboral? Explique su respuesta.

---

---

---

4. ¿Conoce usted las disposiciones de la Ley 29973, con respecto a la cuota de inserción laboral para las personas con discapacidad? ¿Qué sabe usted al respecto?

---

---

---

---

**Objetivos Específicos 2.** Evaluar el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

5. ¿Cuáles son los motivos que el Hospital Nacional Arzobispo Loayza no se está cumpliendo con lo dispuesto por la ley respecto a la cuota de inserción al trabajo?

---

---

---

---

6. ¿En su opinión cuales son las consecuencias jurídicas del incumplimiento de la Ley 29973? Fundamente su respuesta.

---

---

---

7. ¿Considera usted que presentan las bases para el concurso de provisión de vacantes para acceder al empleo, y este tiene en cuenta la cuota para las personas con habilidades diferentes? ¿Por qué?

---

---

---

---

8. ¿Considera usted que las personas con habilidades diferentes deben tener preferencia en el derecho al trabajo y acceso al empleo, según lo ordena la Ley General de las Personas Con Discapacidad? ¿Cuál es su opinión?

9. ¿Considera usted que en los últimos concursos de provisión de plazas, se ha tenido en cuenta por lo dispuesto por la Ley 29973? Fundamente su respuesta.

---

---

---

10. ¿Cuál es su opinión final con respecto al derecho de Preferencia que asiste a las personas con habilidades diferentes?

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Nombre y Apellido

DNI N° \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

## Anexo 4

### Validación de los Instrumentos – Guía de Entrevista.



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

1. Apellido y Nombre: *Santesteban Hector Pedro Pablo*  
 2. Cargo e institución donde labora: *# 13001 Militar San Andrés Bello*  
 3. Nombre de instrumento motivo de evaluación: *Anticipo Examen*  
 4. Autor(a) de instrumento: *Hector José Osmel Quiroz*

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Invalidez	Inaceptable						Aceptable						
		40	30	20	10	0	70	80	90	100	110	120		
1. LINGÜAJE	Este formulado con lenguaje comprensible													
2. VALIDEZ	Este adecuado a los fines y principios científicos													
3. APTITUD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													
4. ORGANIZACIÓN	Este una organización lógica													
5. REFERENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. FINES CIENTÍFICOS	Este adecuado para valorar las variables de la hipótesis													
7. COHERENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos sólidos													
8. CONSISTENCIA	Este coherente entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores													
9. METODOLOGÍA	La estrategia respalda una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adscripción al Método Científico													

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación  
 - El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

31

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Lima, *16* de *Agosto* de 2017

*[Firma]*  
 PEDRO SANTESTEBAN QUIROZ  
 ABUJAMA  
 CAL 13001  
 DOCTOR EN DERECHO

Firma del Experto Informante  
 DNI N° \_\_\_\_\_ Tel: \_\_\_\_\_  
*[Firma]*

Anexo 5

Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Jedy  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Inmersible César Vallejo - Facultad Derecho  
 1.3 Nombre del instrumento: motivo de evaluación: Cuestionario sobre la situación actual del D.  
 1.4 Autor(A) de Instrumento: Bernal Quinde, Helena Iris

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Evaluación												
		Inaceptable					Aceptable							
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												✓	
2 ORIENTADO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												✓	
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												✓	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												✓	
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis												✓	
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos teóricos y/o científicos												✓	
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores												✓	
9 METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis												✓	
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

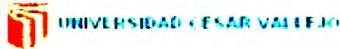
Lima, 17 de 06 del 2017

*[Handwritten Signature]*  
 Firma del Experto Informante  
 UNI N° \*\*\*\*\* Tel \*\*\*\*\*  
 42977746 980712526



## Anexo 7

### Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario.



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I DATOS GENERALES

- 11 Apellidos y Nombres: WENZEL THOROMBA ELIZABETH GUERRA  
 12 Cargo e institución donde labora: Docente UCV  
 13 Nombre del instrumento motivo de evaluación: QUESTIONARIO  
 14 Autor(A) de instrumento: Bernabé Guando, Melissa Jolis

##### II ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

##### III OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95

Lima, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2017

Firma del Experto Informante  
 DNI N° \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_  
09940210 992303480

ELÍAS WENZEL MARANDÉ  
 Psicólogo  
 CAL - 20442

## Anexo 8

### Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y Nombre: *Sanjosefely - Uscayoc Pedro Pablo*  
 1.2 Cargo e institución donde labora: *Fiscal Militar Real Ministerio Publico*  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Antes y después*  
 1.4 Autor(A) de instrumento: *Hellen Ina Coronel Quirós*

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Bastante Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible													/
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													/
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													/
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													/
5 SUFFICIENCIA	Tome en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													/
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis													/
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													/
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores													/
9 METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis													/
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico													/

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
NO

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lima, *16* de *Junio* de *2017*

.....  
 PEDRO SANJOSÉFELY USCAYOC  
 ABOGADO  
 CAL. 17851  
 DOCTOR EN DERECHO

Firma del Experto Informante  
 DNI N° ===== Tel =====

*09803311*

## Anexo 9

### Validación de los Instrumentos – Guía de Entrevista.



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Dávila Rojas, Oscar Melanio*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Asesor de Proyecto de Investigación y Tesis – UCV*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista*
- 1.4. Autora del instrumento: *Melisa Iris Bernal Qunide*
- 1.5. Título de la Investigación: *Derecho al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo: 2016 – 2017*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

85 %

Lima, 12 de mayo del 2017

  
 Firma del Experto Informante  
 DNI N° 10375966      Tel.: 990339647

## Anexo 10

### Validación de los Instrumentos – Guía de Cuestionario.



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Oscar Melanio Davila Rojas
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación y Tesis en UCV
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre la situación actual del derecho al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes
- 1.4 Autor(A) de Instrumento: Bernal Quinde, Melissa Iris
- 1.5 Título de la Investigación: Derecho al trabajo y acceso al empleo de las personas con habilidades diferentes según la ley N°29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016-2017

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Instrumento Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje comprensible											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											X		
5. RIGOROSIDAD	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. RELEVANCIA	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico											X		

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 12 de mayo del 2017

  
 Firma del Experto Informante  
 DN N° 13379665    Tel: 960339647



## Anexo 12

### GLOSARIO

Artículo 19°.- La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad

Artículo 7°.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 19°.- La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Las ONG que prestan los servicios previstos en este régimen, así como quienes tienen incapaces a su cargo, no están obligadas A tributar sobre la renta que aplican a los gastos correspondientes. Tampoco tributan los donativos dedicadas a los mismos fines. (Constitución Política del Perú de 1979. Capítulo I. De La Persona, 1979)

- Ley N° 23285, Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales.
- Ley N° 24067, Ley de Promoción, Prevención, Rehabilitación y Prestación de Servicios al Impedido, a fin de Lograr su Integración Social.
- Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad 2012 27
- Ley N° 24759, que Declara de Interés Social la Protección, Atención y Readaptación Laboral del Impedido.

**Artículo 7°.-** Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

**Artículo 16°**.- Tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados.

El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudios así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. Supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación.

Es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas.

Se da prioridad a la educación en la asignación de recursos ordinarios del Presupuesto de la República.

**Artículo 23°**.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**Tratados Internacionales ratificados por el Perú a partir de la Constitución de 1993.**

1. Convención Interamericana para Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con habilidades diferentes (Resolución Legislativa N° 27484).
2. Convención sobre los Derechos de las personas con habilidades diferentes y su Protocolo Facultativo (Decreto Supremo N° 073-2007-RE).

**Anexo 13**  
**Caracterización de sujetos**

**Tabla1. Especialistas**

<b>N°</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Cargo</b>
1	Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona	Licenciada en administración	Jefe de Personal
2	Dr. Miguel Ángel Soplo puco Moncada	Abogado	Adjunto Del Jefe De La Oficina De Asesoría Jurídica
3	CPC. Zoila Ángela Linares Gonzales	Contadora publica colegiada	Jefa de remuneraciones
4	Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz	Abogada	Adjunta de la oficina planteamiento estratégico
5	Adm Rafael Feliciano surco Quispe	Administrador	Oficina Ejecutiva de administración
6	Dr. Cesar Terreros Palacios	Abogado	Secretario general del SUTHAL
7	Dra. Esther Cárdenas	Abogada Conadis	Área de desarrollo social

**Anexo 14**  
**Consolidación de Encuestas**

**Objetivo general**

Explicar la importancia del derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes según la Ley N° 29973 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017

**Tabla 1**  
*Conocimiento la ley 29973*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	61	46,9	46,9	46,9
no cumple	39	30,0	30,0	76,9
si cumple	6	4,6	4,6	81,5
no tiene	21	16,2	16,2	97,7
si tiene	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionaio (2017).

**Tabla 2**  
*Cumplen con las disposiciones de ley 29973 con respecto a la cuota de inserción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	52	40,0	40,0	40,0
no cumple	40	30,8	30,8	70,8
si cumple	24	18,5	18,5	89,2
no cumple	11	8,5	8,5	97,7
si tiene	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionaio (2017).

**Tabla 3***Inspeccion sobre el cumplimiento de la ley*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	42	32,3	32,3	32,3
no cumple	23	17,7	17,7	50,0
si cumple	12	9,2	9,2	59,2
no tiene	22	16,9	16,9	76,2
si tiene	31	23,8	23,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionaio (2017).

**Objetivo Especifico**

Conocer la manera en que se cumple el artículo 49° de la Ley 29973 con respecto a la cuota de inserción al trabajo de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

**Tabla 4***Conoce el porcentaje de cuota de inserción laboral respecto a las personas con habilidades diferentes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	49	37,7	37,7	37,7
no cumple	24	18,5	18,5	56,2
si cumple	17	13,1	13,1	69,2
no tiene	21	16,2	16,2	85,4
si tiene	19	14,6	14,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionaio (2017).

**Tabla 5**

*En concurso de contratos se aplican el porcentaje del postulante con discapacidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	28	21,5	21,5	21,5
No cumple	56	43,1	43,1	64,6
si cumple	20	15,4	15,4	80,0
no tiene	20	15,4	15,4	95,4
si tiene	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario (2017).

**Tabla 6**

*Concurso de provisión de vacantes laborales consideran la cuota de discapacidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	24	18,5	18,5	18,5
no cumple	52	40,0	40,0	58,5
si cumple	24	18,5	18,5	76,9
no tiene	23	17,7	17,7	94,6
si tiene	7	5,4	5,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario (2017).

## **Objetivo Específico 2**

Evaluar el desarrollo de los procesos de selección de personal respecto a la cuota de inserción de las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016–2017.

**Tabla 7***Preferencia en el acceso al trabajo y empleo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	33	25,4	25,4	25,4
No cumple	30	23,1	23,1	48,5
si cumple	22	16,9	16,9	65,4
no tiene	21	16,2	16,2	81,5
si tiene	24	18,5	18,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario (2017).

**Tabla 8***Bonificación de 15 puntos sobre el total del examen que otorga la ley 29973*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	60	46,2	46,2	46,2
no cumple	38	29,2	29,2	75,4
si cumple	19	14,6	14,6	90,0
no tiene	10	7,7	7,7	97,7
si tiene	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionaio (2017).

**Tabla 9***Los derechos de las personas con habilidades diferentes según la ley se cumplen en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no sabe	58	44,6	44,6	44,6
no cumple	50	38,5	38,5	83,1
si cumple	3	2,3	2,3	85,4
no tiene	11	8,5	8,5	93,8
si tiene	8	6,2	6,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionaio (2017).

## Objetivo general

**Tabla 10**

*Importancia del derecho al trabajo y acceso al empleo para personas con habilidades diferentes HNAL 2016 – 2017.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe	30	23,1	23,1	23,1
No cumple	63	48,5	48,5	71,5
Cumple	26	20,0	20,0	91,5
No tiene	7	5,4	5,4	96,9
Si tiene	3	2,3	2,3	99,2
				100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario (2017).

## Consolidación de Entrevistas

<b>Especialistas</b>	<b>1. ¿Considera usted que en el HNAL cumple con la contratación de PCHD, según lo dispone la ley? Porque</b>
1.- Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona (Jefe de Personal HNAL)	No se cumple, no se tiene en cuenta la ley 29973 y la cuota de inserción asimismo deben formular las políticas de competencia en los recursos humanos de las personas con habilidades diferentes.
2.- Dr. Miguel ángel Soplopuco Moncada (abogado adjunto de oficina Asesoría jurídica)	No se cumple, la ley ya que las gestiones no consideran contratar sino convalidar solo los que trabajan en el HNAL.
3.- Dra. Zoila Ángela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	A la fecha no se cumple con lo mandado en la ley dando la oportunidad , pues anteriores si se contrató personal pero no llevo al 5% como obliga la norma que realizan sus funciones con discapacidad
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz abogada especialista en Derecho laboral	Considero que no se llega a cumplir lo mandato por ley pues no se considera personal o convocatoria dentro de la modificatoria de gestión solo se encarga de registrar a personal CAS pues en ello no se ha habilitado convocatorias .
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe	Si se cumple en la institución actualmente tiene personal con habilidades diferentes pero estos no llegan al 5 % pero ante ellos contribuyen el cumplimiento de las metas institucionales
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios (secretario general SUTHAL HNAL) abogado	En la actualidad la institución mencionada no cumple, porque en los procesos de selección y de contratación no figuran las personas con habilidades diferentes ni personas con discapacidad
7.- Dra. Esther cárdenas (CONADIS área desarrollo social)	Para que las personas con habilidades diferentes sean contratadas primero se tiene que sensibilizar a las personas que llevan el cargo en las gestiones: Directores, Jefes de la unidades u oficinas quien puedan dar oportunidad y estos puedan solventarse mediante su ámbito laboral

Especialista	2. ¿considera Ud. que las PCHD gozan del derecho al trabajo y acceso al empleo? fundamente su respuesta
1.- Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona (Jefe de Personal HNAL)	Si gozan del derecho al trabajo y acceso al empleo porque de acuerdo a la ley 29973 , el Ministerio de trabajo debe supervisar si las entidades cumplen con la cuota laboral según lo estipulado por la ley
2.- Dr. Miguel Soplopuco Moncada (abogado Asesoría jurídica)	Deberían tener oportunidad no en el caso de los que tuvieron dificultad mental, pero en los otros casos, deberían trabajar
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	Todas las personas tienen derecho al trabajo y a la oportunidad de acuerdo a la declaración de derechos humanos sin embargo si existe en algunas empresas que discriminan estos trabajadores
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista laboral	El gozar del derecho previsto en la ley es relativo en tanto somos una sociedad que se resiste a las ley de manara que las PCD el número.
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	Si lo están gozando ero solo las personas que actualmente están trabajado como es el caso los de este Hospital nacional
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios (Director general SUTHAL HNAL) Abogado	Según la ley y el reglamento mencionado deberían de gozar del derecho al trabajo y acceso al empleo, pero en realidad no se cumple estas normas legales
7.- Dra. Esther Cárdenas (CONADIS) área desarrollo social	Si esas personas deben tener actividad económica para que puedan costearse sus necesidades y puedan sobrellevar su estado anímico.

Especialista	3. ¿Considera Ud., Que en esta institución se cumple con cabalidad con todas las disposiciones de la ley, respecto a la cuota de inserción laboral? explique su respuesta
1.- Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona (Jefe de Personal HNAL)	En cierta parte se ha estado cumpliendo, pero falta que dentro de sus políticas implemente y provisione puestos de trabajo para los discapacitados y así cumplir con la ley , en la actualidad hay personal discapacitado pero no se cumple con lo que estimula la ley
2.- Dr. Miguel Soplopuco Moncada (abogado Asesoría jurídica)	No se cumple, porque la ley no se difunde y además SUNAFIL debería fiscalizar sobre este tema además no se debe olvidar al tener a la persona con habilidades diferentes o discapacidad tiene un crédito tributario para efecto tributario
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	A medida del caso, si se ha venido cumpliendo con esta disposición y a la fecha tenemos personal discapacitada en condición de nombrados
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	Según lo estipulado por la norma las instituciones deben cumplir con lo dispuesto en a medida que el presupuesto lo pone el Estado

5.- Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	En cierto sentido la institución valgan verdades no cumple en forma total lo dispuesto por la norma
6.- Dr. Cesar Terreros Palacio (secretario general SUTHAL HNAL) Abogado	No se cumple, en los procesos de contratación de personal en el Hospital Loayza no cumple ni con el 1 % desde hace 3 gestiones por cambio de gobierno.
7.- Dra. Esther cárdenas (Conadis área desarrollo social )	De acuerdo con la ley en la actualidad hay instituciones no solo son sectores de salud sino diferentes entidades no llevan a cabo con la totalidad respecto a la ley porque no hay conocimiento ni importancia sobre estos temas

<b>Especialista</b>	<b>4. ¿Conoce Ud., Las disposiciones de la ley, con respecto a la cuota de inserción laboral para las personas con discapacidad? Que sabe Ud. Al respecto</b>
1.- Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona (Jefe de Personal del HNAL)	De acuerdo a la ley N°29973 la cuota de inserción laboral en caso al hospital de total de personal se debe tener un 5% del personal que debe ser destinado para personas con discapacidad
2.- Dr. Miguel Soplopucó Moncada (abogado Asesoría jurídica)	La normal indica que 3% de las personas con discapacidad si la empresa tiene más de 50 trabajadores pero en la entidad pública es el 5% en la actualidad
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	Tengo conocimiento que hasta un 5% de personal con discapacidad se puede permitir en las instituciones
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	Si conozco pero no puedo hacer nada respecto en cuanto los procesos lo realizan otras instancias en donde no tenemos injerencia a porque no podemos intervenir en la autonomía administrativa de cada oficina
5.- Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal)	Conozco pero no se aplicado porque en realidad no se presentan casi nunca personas con esas características.
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios (Director general SUTHAL HNAL) Abogado	Si, en las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad o habilidades diferentes no inferior al 5% pero en la institución no llega ni al 1% mencionado en la ley en la totalidad del personal.
7.- Dra. Esther cárdenas (Cenadas área desarrollo social)	Si conozco las disposición de la ley en el Conadis es la regla fundamental lo cual tenemos que velar por ellos pero siempre la ineficiencia de los sectores y entidades no prevalecen con la cuota de inserción laboral

<b>Especialista</b>	<b>5. ¿Cuáles son los motivos que en el HNAL no se está cumpliendo por lo dispuesto por la ley, respecto a la cuota de inserción al trabajo?</b>
1.- Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona (Jefe de Personal del HNAL)	En primer lugar no se ha reemplazado los plazos que tuvieron las personas discapacitada y que se han retirado; y otro punto debe ser que se a conocer en los convocatorias y también debe ser considerado en los perfiles de puesto de trabajo.

2.- Dr. Miguel Soplopuco Moncada (abogado Asesoría jurídica)	Se debería difundir y sunafil debería verificar el cumplimiento tanto como el Conadis el cumplimiento de la cuota de inserción
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	Desconozco pero el hospital Loayza incumple esta disposición revelada por la normativa
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	No entiendo porque las autoridades son reacias al imperativo de la ley o por lo menos en el tiempo deben ir alcanzando a la cuota legal.
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	En realidad no han motivo alguno para incumplir la ley el asunto es que no se consideran de una manera eficaz ya que nadie lo exige.
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios ( Director general SUTHAL HNAL) Abogado	Al parecer hay desconocimiento en la institución por lo prescrito por la ley.
7.- Dra. Esther cárdenas (CONADIS área desarrollo social )	Aquí los motivos en las entidades públicas es que no verifican y están pendientes sobre la norma solo les importa que su personal se encuentre con capacidad física psicológica y puedan desarrollar su medio de entidad

<b>Especialista</b>	<b>6. ¿Considera Ud. que se presentan las bases para el concurso de provisión de vacantes de acceder al empleo, y este tiene en cuenta la cuota para las personas con habilidades diferentes? ¿Por qué?</b>
1.- Mg. Doris Morales	Por lo que veo es que en el concurso se da sin tener en cuenta la cuota para el personal con habilidades diferentes. Por qué en las bases se tendencia que indicar que ellos podrían participar
2.- Dr. Miguel Soplopuco Moncada (abogado Asesoría jurídica )	Normalmente en la entidad no se tiene en cuenta la discapacidad o las personas con habilidades diferentes ya que no hacen convocatorias especificadas en este tipo de tema.
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	Si se toma en cuenta que los postulantes reclaman su derecho en caso de no hacerlo
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	Si no se cumplen los procesos más simples difícilmente se cumplirá los más complejos
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	Nunca se ha tomado en cuenta este tipo de cuotas para estas personas
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios ( Director general SUTHAL HNAL) Abogado	No, porque jamás en el Hospital Loayza se ha observado que se tome en cuenta la cuota para las personas con habilidades diferentes
7.- Dra. Esther cárdenas (Conadis área desarrollo social )	No presentan las vacantes ya que estas si son presentadas es para que las personas con discapacidad o personas con habilidades diferentes sepan sus derechos mediante al vacante es producida por la renuncia, el despido justificado, jubilación o fallecimiento.

<b>Especialista</b>	<b>7. ¿En su opinión cuales son las consecuencias jurídicas del incumplimiento de la ley 29973? Fundamente su respuesta</b>
1.- Mg. Dora Amalia Rosales Tarazona (Jefe de Personal)	El incumplimiento de la ley del discapacitado está sancionado con multa por el ministerio de trabajo ya que ellos realizan supervisiones y son considerados leves y graves
2.- Dr. Miguel Soplopucó Moncada (abogado Asesoría jurídica )	La sanción es de acuerdo a la cantidad de trabajadores por el incumplimiento de la cuota con discapacidad o de las personas con habilidades diferentes
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	La entidad competente para aplicar las infracciones y sus sanciones por el incumplimiento de la presente ley es el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS).
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	Todo incumplimiento tiene sanción las instituciones por mas estatales si son susceptibles de ser sancionadas
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	Si la norma ordena una sanción a las instituciones infractoras deberían cumplir con el mandato para evitar la sanción.
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios ( Director general SUTHAL HNAL) Abogado	La consecuencia es que los discapacitados no tienen oportunidad laboral y son discriminados por lo que se conllevan a que multen a las entidades.
7.- Dra. Esther cárdenas (Conadis área desarrollo social )	Se da el incumplimiento a ley esta será sancionada de acuerdo con la ley y el reglamento estas son la amonestación, la suspensión de la persona encargada a promover el desarrollo de contrataciones, destitución y multas.

<b>Especialista</b>	<b>8. ¿Considera Ud., Que las personas con habilidades diferentes deben tener preferencia en el derecho al trabajo y acceso al empleo, según ordena la ley?Cuál es su opinión</b>
1.- Mg. Doris Morales	En el empate entre un personal con y sus discapacidades se da preferencia al discapacitado, en beneficio de la cuota laboral. es por eso que dentro del marco de competencia, tienen que formular políticos en nuestra RR.HH. con discapacidad
2.- Dr. Miguel Soplopucó Moncada (abogado Asesoría jurídica )	No tanto en preferencia deberían postular y participar en los concursos y entrar por meritocracia
3.- Dra. Zoila Ángela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	Es de responsabilidad , si reúne los requisitos puesto que es un hospital, se atiende a personas con diferentes especialidades, si se da el trato debido
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	Solo tiene preferencia si en concurso obtiene la nota aprobatoria y están habilitado para el cargo
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	Si alcanzan llegar al cuadro final por supuesto que tiene el beneficio y preferencia
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios ( secretario general SUTHAL	Sí, porque se debe dar oportunidad laboral para que haya igualdad y equivalencia de derechos entre todos

HNAL) Abogado	
7.- Dra. Esther cárdenas (Conadis área desarrollo social )	Claro que si porque se tiene que tener consideración ya que ellos no se encuentran con tipo de discapacidad sensorial, motrices, metales o múltiples que son considerados para el Conadis

<b>Especialista</b>	<b>9. ¿Considera Ud., Que en los últimos concursos de provisión de plazas, se ha tenido en cuenta por lo dispuesto por la ley 29973? Fundamente su respuesta.</b>
1.- Mg. Doris Morales	No se ha tenido en cuenta el dispuesto por la ley porque no se ha visto ingreso de personal discapacitado.
2.- Dr. Miguel Soplopuco Moncada (abogado Asesoría jurídica )	No se tiene en cuentas las cuotas de las personas con discapacidad y no darle un puntaje adicional por meritocracia
3.- Dra. Zoila Angela Linares Gonzales (Jefatura Remuneraciones)	Desconozco de los últimos concursos de provisión de plazas , en el hospital Loayza
4.- Dra. Cinthia Adela Meléndez Muñoz especialista en Derecho laboral	Deberían haber implementado en las instituciones públicas lo previsto por la ley para que se vaya cumpliendo a favor de los discapacitados
5.-. Adm. Rafael Feliciano Surco Quispe (Jefe personal )	Difícilmente que se cumpla porque en la institución no se hace concursos abiertos siempre se realiza e concurso para una o dos vacantes.
6.- Dr. Cesar Terreros Palacios ( secretario general SUTHAL HNAL)	No se cumple, en esta institución de acuerdo en otras entidades, he observado que no se ponen conocimientos sobre el tema de la persona con habilidades diferentes o persona con discapacidad.
7.- Dra. Esther cárdenas (Cenadas área desarrollo social)	Para poder considerar que en las entidades públicas tomen en cuenta a la contrataciones y vacantes ellos deben pronunciarse con una promoción y publicación en sus portadas dando así los perfiles para que las personas con habilidades diferentes puedan suscribirse

**Anexo 15**  
**Galería fotográfica**



*Fotografía 1.* Entrevista al Jefe de escalafón de HNAL



*Fotografía 2.* Entrevista al Jefe de escalafón de HNAL



**Fotografía 3.** Entrevista al Director General HNAL periodo 2016



**Fotografía 4.** Entrevista al secretario general del SUTHAL



**Fotografía 5.** Entrevista a la Jefa de Desarrollo Social CONADIS



**Fotografía 6** Entrevista a la Jefa de Desarrollo Social CONADIS



**Fotografía 7.** Entrevista a la Jefa de Remuneraciones del HNAL.



**Fotografía 8.** Entrevista a la persona con habilidades diferente del HNAL.



**Fotografía 9.** Entrevista a la persona con habilidades diferente del HNAL.



**Fotografía 10.** Entrevista al Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica periodo 2016 del HNAL



*Fotografía 11.* Entrevista a Doctora del área de Emergencias del HNAL.



*Fotografía 12.* Entrevista a trabajadoras del área de pediatría del HNAL.



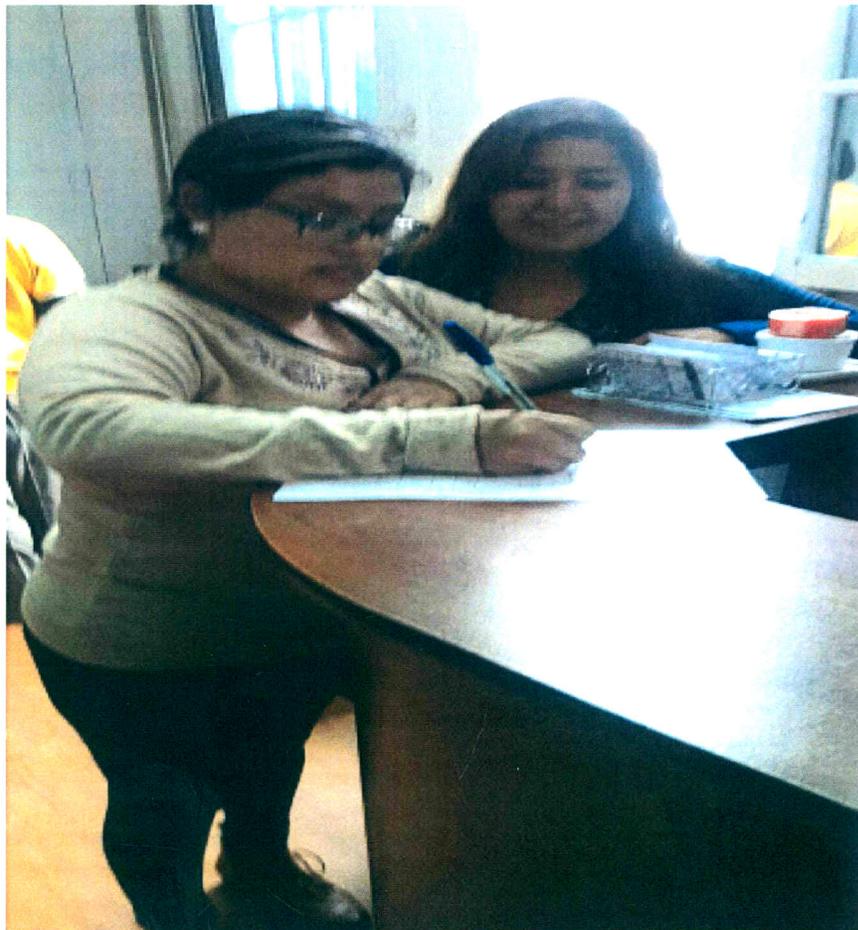
**Fotografía 13.** Entrevista adjunto de la Oficina de Asesoría Jurídica



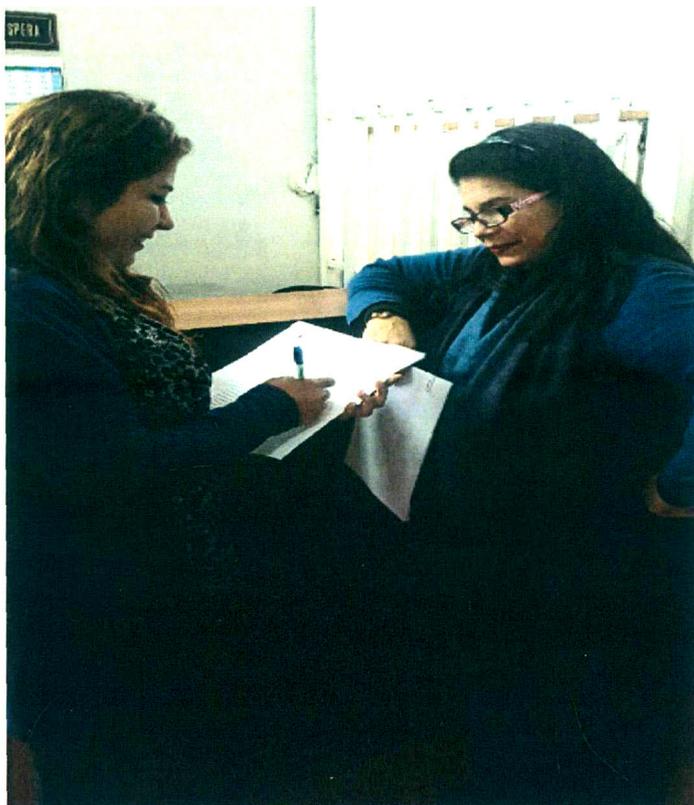
**Fotografía 14.** Entrevista Jefa del área administrativa del HNAL



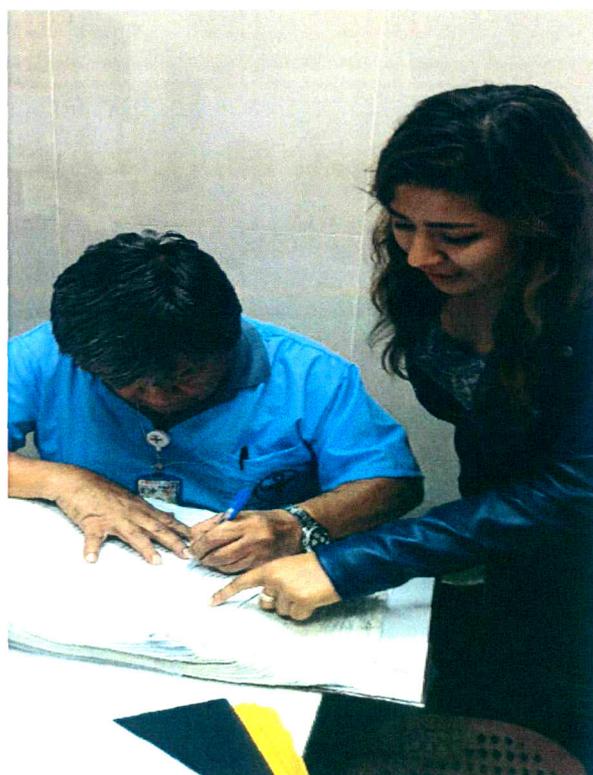
**Fotografía 15.** Entrevista a trabajadoras de la campaña personas con habilidades diferentes del HNAL



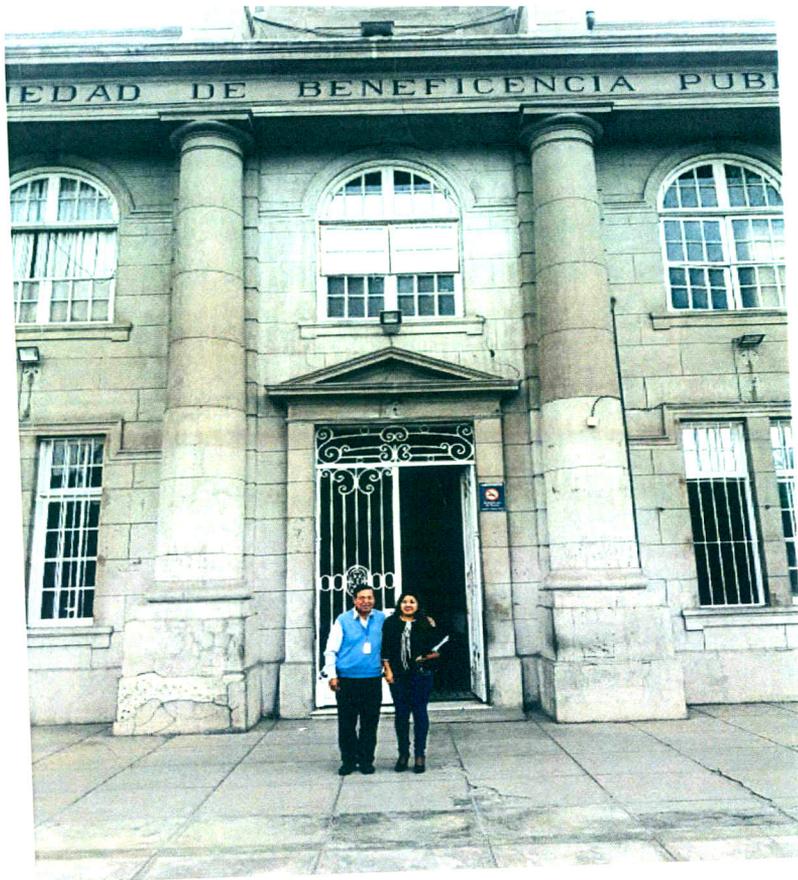
**Fotografía 16.** Entrevista a trabajadoras del área de logística del HNAL



**Fotografía 17.** Entrevista a trabajadoras del área de dirección adjunta del HNAL



**Fotografía 18.** Entrevista a trabajadoras del área de estadística del HNAL



**Fotografía 19.** Entrevista licenciado de Dirección Adjunta del HNAL



**Fotografía 20.** Entrevista a trabajadora del área de pediatría del HNAL



**Fotografía 21.** Entrevista a trabajadoras del área de bienestar social del HNAL

**ANEXO 16**  
**Solicitud ante CONADIS**

SUMILLA: SOLICITA ENTREVISTAR AL PERSONAL DEL  
CONADIS PARA OBTENER INFORMACION ANTE LA  
ELABORACION DE TESIS .

**SEÑORA SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA  
INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)**



MELISA IRIS BERNAL QUINDE, identificada con DNI  
N° 73091870, con domicilio real en Mz. "A", Lote 06 –  
Urb. Residencial Manuel Aquino - Callao; A usted  
digo:

La recurrente, en mi calidad de Bachiller en Derecho por la Universidad Privada "Cesar Vallejo", se dirige ante vuestro despacho, con la finalidad de **SOLICITAR**, en primer lugar, **SE ME CONCEDA FECHA Y HORA** a efectos de mantener una entrevista personal y cada persona que labore dentro del CONADIS especializada , ante usted Lic. **ROSA ARTEAGA SATO**, Secretaria General de CONADIS me dirijo la cual requiero para recabar información especializada que me permita sustentar el Marco Teórico dela Tesis y entrevista que vengo preparando y que se titula:

*"DERECHO AL TRABAJO Y ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES SEGÚN LA LEY N° 29973 EN EL HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA" EN EL PERÍODO 2016 – 2017".*

La cual vengo elaborando a fin de optar mi título de Abogada. Así mismo, el otro motivo de la presente, es **SOLICITAR A VUESTRO DESPACHO, QUE DISPONGA A QUIEN CORRESPONDA, SE ME BRINDE LA INFORMACIÓN ESPECIALIZADA SOBRE EL TEMA DE MI TESIS** a efectos de poder terminar con éxito la investigación aludida, la que redundará igualmente en beneficio de las Personas con Discapacidad.

En consecuencia solicito que acceda a mi petición por ser de justicia.

Adjunto modelo de formulario de encuesta

Lima, 08 de Junio del 2017.

*Melisa Iris Bernal Quinde*  
Melisa Iris Bernal Quinde  
73091870

## Anexo 17

### Solicitud de transparencia

*Cargos*

SOLICITO: INFORMACIÓN PÚBLICA POR LEY DE TRANSPARENCIA

Señora:

**FUNCIONARIO RESPONSABLE DE BRINDAR ACCESO A LA INFORMACIÓN**  
**Directora General Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza**

MELISA IRIS BERNAL QUINDE, identificada con DNI N°  
73091870, con domicilio real en Mz. "A", Lote 06 – Urb. Residencial  
"Manuel Aquino"; A usted digo:

Que, por razones de la elaboración de mi Tesis para optar el Título de Abogada en la Universidad César Vallejo y al amparo de lo previsto en el TUO de la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, recorro ante vuestro Despacho, con la finalidad de **SOLICITAR SE ME BRINDE Y RESPONDAN SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** la siguiente información pública, a mi cuenta, costo y riesgo:

1. ¿Cuáles son las áreas en las que laboran las 28 personas con discapacidad contratadas bajo las diversas modalidades por el HNAL de acuerdo a la NOTA INFORMATIVA 026- HNAL – OP – UBSSB-2017 ?
2. ¿Cuáles son los nombres de las 28 personas con discapacidad que laboran en el HNAL?
3. ¿Cuál es la discapacidad que tiene cada una de las 28 PCD que se encuentran laborando en el HNAL?

Por tanto:

Pido a Usted Señora Directora, se sirva resolver con arreglo a ley.

Lima, 14 de Junio del 2017.

14779



Melisa Bernal Quinde  
*Bernal*  
73091870

**Anexo 18**  
**Carta emitida por el HNAL**

**LEY N° 27806**  
**Ley de Transparencia y**  
**Acceso a la**  
**Informática Pública**



\*Año del Buen Servicio al Ciudadano\*

Lima, 06 de junio del 2017

**CARTA N° 055-2017/HNAL-RAIP**

Señora  
**MELISA BERNAL QUINDE**  
DNI N° 73091870  
Presente.

**REF.: Solicitud s/n de fecha 31/05/17**

De mi especial consideración:

Es particularmente grato dirigirme a usted a fin de saludarla cordialmente y dar cumplimiento a lo solicitado en vuestro documento de la referencia.

Al respecto, habiéndose cursado el requerimiento al área correspondiente, al amparo de lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (27806), adjunto remito a usted copia del Memo N° 1331-2017-OP-OEA/HNAL emitido por la Jefatura de la Oficina de Personal y que contiene la información solicitada, para su conocimiento y fines correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**Mgtr. Natalia Ysla Rubiñas**  
Responsable de Acceso a la  
Información Pública  
Hosp. Nac. "Arzobispo Loayza"

NYR  
cc. Archivo  
Adj. 03 folios

[www.hospitalloayza.gob.pe](http://www.hospitalloayza.gob.pe)

Av. Alfonso Ugarte N° 848  
Cercado - Lima 1, Perú  
Teléf. 614-4646

**Anexo 19**  
**Informe de la Oficina Personal HNAL**



**OFICINA DE PERSONAL**

MEMORANDO N° 1331 - 2017-OP-OEA/HNAL

**A :** Lic. **NATALIA YSLA RUBIÑOS**  
Responsable del Acceso a la Información Pública

**ASUNTO:** Solicitud en acogimiento de Ley de Transparencia; Procesos de selección y personal con discapacidad

**REF. :** Memorando N° 115-2017/HNAL-RAIP

**FECHA:** Lima, 06 de junio del 2017

En atención a lo solicitado en el documento de al referencia y en la solicitud con registro N° 13236-17 formulado por la Sra. Melisa Iris BERNAL QUINDE, remito copia de lo siguientes documentos:

- Carta N° 001-2017/HNAL-OP de la Unidad de Ingreso Escalafón en relación a los puntos 1, 2, 3 y 5 de la solicitud.
- Nota Informativa N° 026-HNAL-OP-UBSBB-2017, de la Unidad de Bienestar Social de Servicios Básicos en relación al punto 4.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
  
Lic. Soc. JULIA PETRONILA CABELLERACINEZ  
JEFE DE LA OFICINA

05 JUN. 2017

JCA/rgc

## Anexo 20

### Carta emitida por Oficina Personal

Ministerio de Salud Arzobispo Loayza

AL CIUDADANO\*

**CARTA N° 001 -2017/HNAL-OP**

Lima, 05 de Junio del 2017

Lic.  
**JULIA CABELLO ACEVEDO**  
Jefa de la Oficina de Personal  
Hospital Nacional Arzobispo Loayza



Presente.-

Asunto : Solicitud de acceso a la Información Pública  
Referencia: Memorando N° 1314-2016-OP-HNAL

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia para dar respuesta a lo solicitado, mediante el cual en cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública requiere la siguiente información respecto a lo solicitado por la Srta. Melisa Iris Bernal Quinde:

1. ¿Cuántos y cuáles han sido los procesos de selección de personal que se han llevado a cabo en Hospital Nacional "Arzobispo Loayza" durante el periodo 2016-2017, ya sean bajo la modalidad CAS o Nombrados?

Al respecto, durante el periodo 2016 solo se realizó un proceso de nombramiento de personal el cual fue aprobado mediante Resolución Directoral N° 357-2016-HNAL/D y rectificado en algunos extremos mediante Resolución Directoral N° 364-2016-HNAL/D.

2. ¿De los procesos de selección de personal aludidos en la pregunta anterior que se han llevado a cabo en el HNAL, durante el periodo 2016-2017-Cuántos y cuáles han sido los procesos de selección de personal en los que se ha logrado contratar personas con discapacidad?

Al respecto, en el único proceso de nombramiento que se llevó a cabo en el 2016, no se logró contratar a ninguna persona con discapacidad.

3. ¿En los procesos de selección de personal, se distingue de alguna manera una evaluación para las personas con discapacidad?

Al respecto, en los procesos de selección se otorga el puntaje adicional que establece la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, para las personas con discapacidad; esto es:

- Otorgar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública.

Hago propicia, la oportunidad para expresarle nuestra consideración.

Atentamente,

Ministerio de Salud Arzobispo Loayza  
Lic. Soc. **MARCO RAÚL ESPINOZA**  
JEFE DE UNIDAD DE PROCESOS PERSONAL

Total ( 02 ) folios  
MRGV/mcl.

**Anexo 21**  
**Nota informativa por Unidad de Bienestar**



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Hospital Nacional  
Arzobispo Loayza

**NOTA INFORMATIVA N° 026 -HNAL-OP-UBSSB- 2017**

**A :** Lic. Julia Cabello Acevedo  
Jefa de la Oficina de Personal.

**DE :** Lic. Saddy N. Velásquez Arenas  
Jefa de Unidad de Bienestar Social y  
Servicios Básico

**ASUNTO :** Ref. Información Publica Ley de  
Transparencia – Melisa I, Bernal Quinde

**FECHA :** Lima, 02 de Junio del 2017

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en relación al asunto de la regencia debo manifestarle lo siguiente:

- Con respecto al inciso N° 03 no se ha contratado entre los años 2016 y 2017 personas con discapacidad.
- Y con respecto al inciso N° 04 en nuestra Instrucción laboran 28 personas con discapacidad.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
OFICINA DE PERSONAL  
LIC. SADDY NOEMI VELASQUEZ ARENAS  
DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL Y SERVICIOS BÁSICOS

Cc Archivo  
SNVA/Em

*[Handwritten signature]*  
3:01 pm