



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de  
San Isidro.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Lara Huaranga, Pamela Lisseth (ORCID: 0000-0003-3684-8583)

**ASESOR:**

M. Sc. Sotero Montero, Santos Alberto (ORCID: 0000-0003-2894-097X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas Publicas

**LIMA - PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a todas las personas con alguna discapacidad en este país que buscan salir adelante.

### **Agradecimiento**

A toda mi familia por su apoyo incondicional, a mis amigos que me muestran cada día lo bello de vivir, a mis profesores que me encaminan con paciencia y esmero.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1 Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Escenario de estudio	12
2.3 Participantes	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
2.5 Procedimiento	14
2.6 Método de análisis de información	14
2.7 Aspectos éticos	14
III. Resultados	15
IV. Discusión	20
V. Conclusiones	23
VI. Recomendaciones	24
Referencias	25
Anexo 1 : Consentimiento informado	29
Anexo 2: Carta de Presentación	30
Anexo 3: Solicitud de entrevista	31
Anexo 4. Instrumento de entrevista.	32

Anexo 5. Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.	33
Anexo 6. Entrevista aplicada a los participantes del CONADIS.	35
Anexo 7. Entrevista aplicada a las personas discapacitadas.	37
Anexo 8. Matriz de triangulación de la información aportada por lo funcionarios de la municipalidad.	40
Anexo 9. Matriz de triangulación de la información aportada por los participantes de CONADIS.	42
Anexo 10. Matriz de triangulación de la información aportada por las personas discapacitadas.	44
Anexo 11. Matriz de triangulación de la información de los participantes.	46
Anexo 12. Codificación y categorías de la triangulación de la información aportada por los participantes.	48
Anexo 13. Matriz apriorística.	50
Anexo 14. Acta de aprobación de originalidad de trabajo academico	51
Anexo 15. Pantallazo de Software Turnitin	52
Anexo 16. Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico	53
Anexo 17. Autorizacion para la publicación electrónica de la tesis	54
Anexo 18. Autorizacion de la vesion final del trabajo de investigacion	55
Anexo 17. Autorizion para la publicacion electronica de la tesis; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Anexo 18. Autorizacion de la version final del trabajo de investigacion; <b>Error! Marcador no definido.</b>	

## Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Códigos y características de la muestra del estudio	13

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación titulado “Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro” tiene como objetivo analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad dentro de la Municipalidad indicada anteriormente. Se trata de un análisis apoyado en el enfoque cualitativo, el tipo de investigación básica de nivel descriptivo por lo que se aplicó un diseño exploratorio. La investigación fue un estudio de caso en la que participaron trabajadores de la Municipalidad de San Isidro. La técnica empleada para recolectar información fue la entrevista estructurada aplicada a los trabajadores de la Gerencia de Gestión de Personas y a personal del CONADIS. Se llegó a la siguiente conclusión con referente a las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad de la entidad mencionada, carece de un mejor cumplimiento de la ley, en favor de la promoción del derecho al trabajo y mejora de la calidad de vida de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad. Lo que propicia que los estándares de discriminación social, principalmente en el ámbito académico y laboral sean aún muy altos. En el componente sociocultural, se puede evidenciar que las actitudes del mismo estado, de las instituciones públicas y de la misma sociedad en general, no son favorables para dar paso a un cambio de percepción en cuanto a las habilidades de las personas discapacitadas, siguen pensando en el fondo que no pueden aportar mucho a las organizaciones; incumplen en algunas ocasiones el principio de igualdad social, vulnerando los derechos de las personas discapacitadas.

***Palabras clave:*** Inserción laboral, discapacidad, municipalidad

## **Abstract**

The present research work entitled "Analysis of the labor insertion of people with disabilities in the Municipality of San Isidro" aims to analyze the labor insertion of people with disabilities within the Municipality indicated above. This is an analysis supported by the qualitative approach, the type of basic research at a descriptive level, for which an exploratory design was applied. The research was a case study in which workers from the Municipality of San Isidro participated. The technique used to collect information was the structured interview applied to the employees of the People Management Department and to CONADIS personnel. The following conclusion was reached regarding the characteristics of the labor insertion of people with disabilities of the aforementioned entity, it lacks better compliance with the law, in favor of the promotion of the right to work and improvement of the quality of life of people with some kind of disability. Which means that the standards of social discrimination, mainly in the academic and labor fields, are still very high. In the sociocultural component, it can be seen that the attitudes of the state itself, of public institutions and of the same society in general, are not favorable to give way to a change in perception regarding the abilities of disabled people, they continue to think Deep down, they cannot contribute much to organizations; On some occasions they violate the principle of social equality, violating the rights of disabled people.

**Keyword:** Labor insertion, disability, municipality

## I. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (2011) especifica lo siguiente: miles de millones de habitantes en todo el planeta presentan o tienen algún tipo de capacidad diferente; de esta variedad, un aproximado de 200 millones presentan condiciones extremas. Las condiciones que presentan las personas con alguna discapacidad en todo el mundo tienen deplorables condiciones sanitarias, bajos promedios académicos, una menor participación salarial y una tasa alta en términos de pobreza. Lo mencionado anteriormente tienen como causa la desprotección de las personas que presentan esta condición y se manifiesta en su acceso a las actividades que se consideran normales como es el caso de oportunidades laborales, atención en salud, encontrar espacios disponibles en el transporte, entre otras circunstancias, lo mencionado se exacerban cuando la persona con discapacidad proviene de una provincia de condiciones poco favorables.

Debido a que esta condición se replica a nivel mundial, es decir las mismas dificultades que pasan en nuestro país también existen personas que pasan lo mismo en otros países. Sin embargo, este contexto para ellos ha ido mejorando en cuanto a las oportunidades y la atención que son ofrecidas y el realce y valor que se le está dando a las diferencias y diversidad de las personas en las escuelas e instituciones públicas y privadas, lo que ha ocasionado que no se sientan olvidadas por la sociedad, sino que se le de el valor que ellos tienen. Pues es necesario recordar que la discapacidad no significa incapacidad, es por ello que la pluralidad es un tema que ha subido a la palestra en los espacios y el contexto internacional. Lo descrito anteriormente, se va alineando a la visión de la Organización Internacional de Trabajo, de contribuir con la paz y las expectativas que toda persona se merece sea cual fuere su origen, lengua, condición física y género, es decir todas tengan una satisfacción básica de obtener un trabajo digno, pues en el mundo el 15% de toda la población presenta algún tipo de discapacidad, 785 millones se encuentran en una edad para trabajar, situación en mucho de los casos se les ha negado (OIT, 2014).

Así también lo confirma el Banco Mundial (2019), en un estudio reciente que la cantidad mencionada por la OIT se presenta en la realidad y estas personas representan el 15% del número de personas con diferentes discapacidades en el mundo, y esta proporción es aún mayor en estos países. Entre la mitad de la población mundial, hay 119 millones de habitantes, de los cuales están gravemente discapacitados. Por otro lado, decimos que debido a la falta de entorno físico, la inclusión social y económica dificulta las diferentes competencias; por otro lado, al vivir en una sociedad retrógrada, esto se atribuye al transporte y por ende a la falta de economía.



Recursos operativos y tecnología, falta de apoyo institucional, daño discriminatorio y huella social.

En América Latina, la inserción laboral para este tipo de personas es un tema complejo con enormes beneficios sociales y económicos, pero hay una falta de datos confiables. La investigación estadística es escasa, desactualizada e inexacta, por lo que no se conoce los lineamientos y políticas que se han implementado al respecto, de tal manera que las personas discapacitadas que están en edad de trabajar y desean hacerlo, no han podido obtener un trabajo para que se puedan sustentar y valer por sí mismos, aspecto que les empuja a ser dependientes.

En esas condiciones, las estadísticas confirman que el desempleo en esta población es superior al que presenta la totalidad del país, alcanzando el 80% en algunos casos. En ese mismo orden de ideas, cuando las personas con discapacidad encuentran un trabajo, tienen que aceptar en algunos casos un menor salario y las oportunidades de desarrollo profesional son escasas, obteniendo como resultado que sean empujados a la pobreza, desperdiciando sus contribuciones potenciales a las familias, las empresas y la sociedad.

En Colombia se han realizado estudios sobre normativa acerca de los problemas laborales de las personas con dificultades físicas, y se estima que la inclusión de estas personas en el mercado laboral aun es limitada, aspecto que requiere la intervención de los organismos públicos y privados para revertir esta situación. Porque las empresas que los contratan deben tener igualdad y condiciones que les permitan trabajar de manera efectiva y les otorguen los derechos que les corresponden (Garavito, 2014). Del mismo modo, considerar la inserción de personal que contribuya al desarrollo de la organización con sus capacidades intelectuales, aspecto que se ha podido apreciar en muchas personas profesionales que presentan algún tipo de discapacidad (Cendrero, 2017).

El tratamiento científico de la discapacidad en el lugar de trabajo y la educación no es nuevo. Delmastro y De Montes (2015) estudiaron el problema de inserción laboral de los sujetos con deterioro cognitivo con discapacidad que realizaron seminarios y obtuvieron conclusiones detalladas, señalaron que los discapacitados son bienvenidos en las empresas familiares porque son las personas necesitan desarrollarse, mostrando con ello un sentido de protección. Por otro lado, también existen otras organizaciones en el que no se aceptan o se rechazan a las personas con discapacidad, demostrando con ello que las oportunidad laborales no se brindan con facilidad para esta población, porque argumentan que es más fácil contratar personas con todas sus facultades y mejor preparadas profesionalmente, subestimando el potencial que pueda presentar los profesionales con discapacidad.

En Perú, la Administración Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2015), muestra en sus estudios que en nuestro país alrededor de un millón de habitantes presentan algún tipo de discapacidad, es decir que 5 personas de cada 100 peruanos padece de esta dificultad, sobre esta condición se presenta en las mujeres, también menciona en su estudio que dos de cada tres personas no tienen una educación profesional, estas estadísticas son un reto para la inserción de las personas con discapacidad al sector público. Según el marco del Convenio No. 138 de la OIT, según el Convenio No. 138 de la OIT, el tipo de discapacidad es una persona que tiene catorce años o puede ser mayor, es decir, tiene edad suficiente para trabajar. Perú ha ratificado la convención, a pesar de que el 77% de las personas constituyen 1 millón 120.000 personas discapacitadas en edad de trabajar, y hay ciertas restricciones, por lo que quiero decir que no encuentran trabajo y por otro lado no encuentran trabajo.

Contrariamente a la situación anterior, solo el 26% de las personas en el Perú están en edad laboral, es decir, no están realizando ninguna actividad. Por lo tanto, el panorama es alentador para las personas con discapacidad, ya que con diferentes formas de inserción se genera una mayor competencia laboral, por lo que el trabajo debe promover la formación de los empleados y brindar una contratación honesta. Elija personas capacitadas con diferentes habilidades, aunque de hecho estén discapacitadas. Al respecto, Lazo (2016) concluyó que no existe un mecanismo que permita la integración y contratación de ciudadanos debilitados a pesar de sus circunstancias, sin embargo, se han formulado estrategias para normar y motivar a las empresas para integrar en sus filas a personas con discapacidad. Pero la empresa no cumplió con estas regulaciones, y el estado no es responsable de la supervisión, lo que limita la capacidad de producción de los discapacitados. Siguiendo la misma tendencia, las brechas de pobreza han acentuado aún más la desigualdad en los distintos sectores, aumentando de esta manera la discriminación que se expresa a través del rechazo y las limitaciones que se imponen a las personas con discapacidad, no obstante el 76% de 1 575.402 de personas con discapacidad se encuentran dentro de la población económicamente activa, convirtiéndose en un reto que el Estado debe asumir imponiendo medidas contundentes para solucionarlo (Inei, 2017).

Si bien existe un marco legal que promueve la protección de esta masa de personas, estas leyes no se respetan, como la Ley General de Discapacidad No. 29973 (2012) aprobada por la Ley de Discapacidad. El propósito es establecer un marco legal que promueva, proteja y haga efectiva este argumento legal, promoviendo la igualdad de condiciones en las personas, incorporándolas a la vida cotidiana normal en todas sus dimensiones. En el caso del Perú, del mismo modo que en otras latitudes internacionales, actualmente se promueve la defensa de los

derecho de los discapacitados y la oportunidad que se les debe otorgar, sin embargo, en muchos de estos países como el nuestro esto es letra muerta, es decir, pasa por desapercibido sin cumplir con lo establecido por la ley.

Al igual que otras municipalidades, la Municipalidad de San Isidro espera ser una demanda laboral ocupacional en el mercado laboral porque afirman que la entidad no utiliza políticas específicas para hacer un distingo entre las personas con capacidades diferentes porque considera que todas deben tener las mismas oportunidades laborales para satisfacer sus necesidades primarias. Porque obtienen salario y persistencia en el trabajo, y producirán estabilidad e independencia. Si bien esto es cierto, las personas discapacitadas que actualmente trabajan en la ciudad de San Isidro desconocen sus derechos porque llevan muchos años trabajando en la entidad y no forman parte del contrato correspondiente.

La Oficina de Atención a la Discapacidad de OMAPED en San Isidro fue constituida el 22 de julio de 2001. Su mecanismo legal es el Decreto No. 001-2001-MSI, y fue aprobado por Resolución de la Alcaldía No. 205 del 23 de mayo de 2007; Resolución No. 235 de la Alcaldía de 24 de julio de 2014; de acuerdo con la Ley No. 29973, Ley General de Personas con discapacidad y lo dispuesto en el artículo 84 del artículo 27972 de la Ley de Ordenación Urbana, el propósito es mejorar la condición presente de estas personas promoviendo la igualdad de oportunidades y realizar actividades que los orienten a integrarse plenamente en la comunidad, su calidad de vida también incluye sus necesidades. Por las razones anteriores, es necesario que se realicen estudios acerca de las deficientes oportunidades laborales para las personas con discapacidad en el distrito de San Isidro. En tal sentido, el propósito de la investigación es de interés personal ya que como persona discapacitada, analizo la inserción laboral en una de las entidades locales, ya que somos una población que cada vez va en aumento y con pocas posibilidades de empleabilidad y de un proceso adecuado para la inserción laboral.

En los precedentes internacionales, están Sánchez, Roma, Torres y Loarte (2019), en un artículo publicado en Ecuador acerca del empleo y las oportunidades en el desarrollo profesional de las personas limitadas físicamente, en el que realizó mediante la aplicación de una investigación de tipo descriptiva – observacional, aplicando una encuesta a empresas del sector turismo e indagar sobre la cantidad de personas que contrata y que tienen cierta discapacidad física. Concluyeron que se debe dar prioridad a la preparación profesional y desarrollo de competencias para que estas personas tengan mayores oportunidades en el mercado laboral.

Por otro lado, se alcanza la investigación elaborada por Brito y Barniol (2017), acerca de la inserción laboral de personas con dificultades física en Ecuador. Para tal efecto empleó una metodología descriptiva, aplicando el método de la observación. Concluyeron que han completado el análisis y descripción de la inserción laboral de los discapacitados, lo que supondrá un desafío para la ciudadanía ecuatoriana. Sobre esta base, la aplicación de la investigación con base en la teoría actual ayudará a resolver el trabajo de los discapacitados. motivación. Si las leyes y regulaciones no se pueden seguir de manera confiable, se impondrán sanciones a la agencia.

Por otro lado, Valarde (2015), elaboró una investigación en España sobre la inclusión en el mercado laboral de personasl con dificultades físicas sensoriales en el caso de Lima en Perú, donde se advierte que la finalidad fue analizar las medidas de inserción que se toma en nuestro país de manera general en el espacio privado y público, obteniendo como resultado que las condiciones no son favorables ni fáciles para las personas que padecen esta limitaión, porque lo que concluye que es necesario que se revise las medidas que actualmente se están tomando y se mejoren con la intención de brindar mejores oportunidades a este segmento.

De esta manera Cendrero (2017), realicó una investigación en España, donde señaló que la discapacidad es un factor de discriminación laboral, aspecto que se puede apreciar en el rechazo que experimentan estas personas a la hora de aplicar a algún trabajo de su interés. Sin embargo, esta es una situación que ocurre a menudo a nivel mundial, razón por la cual el Estado español se ha preocupado por regular los derechos de las personas con discapacidad para darles mejores oportunidades e incorporar a estas personas con sus potencialidades y competencias al mercado laboral para que compitan y contrinuyan al desarrollo en mejores condiciones.

Acerca de los antecedentes nacionales, se cita a Cortéz (2051), quien realiza el estudio acerca de las medidas que el Estado peruano ha tomado para promover el empleo en las personas con discapacidad. En tal sentido, el autor revela que el proyecto de empleabilidad para personas desfavorecidas-personas con discapacidad se han sumado desde hace muchos años, y se ha creado un proyecto de formación de jóvenes; notamos que esto les ayuda a desempeñar un papel en la sociedad y a conseguir empleo; sin embargo, la empresa no los contratan.

En la investigación de tesis de Pinto (2016), acerca de los vejámenes que sufren las personas con discapacidad en su centro laboral en la ciudad de Lima, en esta investigación se pudo apreciar que los derechos de estas personas son atropellados teniéndolos a menos en relación a los demás trabajadores. Sin considerar que son tan seres humanos como los demás

que tienen una familia que sustentar. Es decir, vulneran su derecho fundamental al trabajo y al respeto por la persona. En tal sentido, las leyes deben ser más rigurosas con las instituciones privadas y también las públicas, pues esta situación se repite en todos los espacios donde se encuentra trabajando una persona con discapacidad. Muestra de ello, es que los edificios donde trabajan estas personas no han sido adecuados con rampas o equipos para que ellos se puedan trasladar libremente sin depender de otras personas. Es necesario recordar que el 24 de diciembre de 2012 se aprobó la Ley No. 29973 de la Ley Común de Personas con Discapacidad, que contiene un marco legal para la promoción, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Además, se menciona al autor Yarin (2018), quien realizó un estudio en el Gobierno Regional de Cuzco acerca de las políticas de inserción laboral en esa organización. El estudio que presentó el investigador fue de corte transversal y cuantitativo y de diseño no experimental. El autor arriba a la conclusión de que las políticas en esta organización están enfocadas al cumplimiento de las mismas y es por ello que se han implementado estrategias para su cumplimiento. Por otro lado, Adrianzén (2018) planteó una investigación en referencia a las personas con discapacidad en la inserción laboral. Este estudio fue descriptivo, no experimental y transversal. En tal sentido, el autor concluyó que las personas con discapacidad no son valoradas en el trabajo, pues consideran que sus derechos son vulnerados en su cumplimiento, porque no cuentan con las facilidades para que se puedan desplazar dentro y fuera de la organización.

A fin de enmarcar el tema de investigación, es preciso conocer y definir ciertas teorías relacionadas los cuales permitirán determinar el valor de la presente investigación. De acuerdo a la declaración internacional publicada en 1980 por la Organización Mundial de la Salud – OMS, una discapacidad se define como una restricción o acaso la ausencia de una capacidad para realizar una actividad que cualquier ser humano podría realizarla sin inconvenientes (Forcada, 2015). En tal sentido, se puede afirmar que el hecho de no poder realizar alguna actividad motora o pensante que realiza una persona normal, entonces se puede catalogar como una discapacidad. Por otro lado, otrora se hablaba de minusvalía como aquello que se refiere a la pérdida de oportunidades para participar en iguales condiciones que otras personas en la vida cotidiana, sea esta cualquiera de sus dimensiones. Este último concepto define plenamente la situación de una persona con discapacidad.

Otro enfoque menciona que son personas con limitaciones e incapaces de realizar las tareas diarias, son personas que deben ser ayudadas por otros. Según la investigación de

Figuroa e Inostroza (2015), señalaron que existen muchas definiciones y normativas sobre discapacidad, y el concepto de discapacidad ha ido cambiando, dependiendo del campo o método de su desarrollo. Aplíquelo, aunque algunos términos se refieren a él como "defecto", "invalidez" o "invalidéz", gradualmente se ha ido superando porque solo es atribuible a enfermedad o invalidez por defecto (pág. 11). Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo estableció que "[...] la discapacidad es una categoría social en permanente cambio". En el pasar de los años, la idea de inclusión donde también se inserta la discapacidad ha ido evolucionando con la finalidad de promover la participación de estas personas menos favorecidas en la sociedad (OIT, 2016).

Según la OIT, existen diferentes tipos de discapacidades, se les llama discapacidades físicas, son personas que se encuentran restringidas en el movimiento o función física debido a la falta o deterioro de una o más partes del cuerpo. Estas personas pueden necesitar usar sillas de ruedas o ayudas biomecánicas o condiciones sin barreras (discapacidades mentales), y sus funciones intelectuales tienen limitaciones que no pueden simular su comprensión, memoria y habilidades de aprendizaje. Es posible que estas personas necesiten usar información en un lenguaje simple y / o apoyar ciertas actividades. Para aquellos con deficiencias sensoriales, son aquellos cuyas funciones sensoriales como la visión o la audición están restringidas. Estas personas pueden necesitar equipos, animales de asistencia, intérpretes o guías de intérpretes y / o información en formatos accesibles.

Discapacidades mentales o psicosociales: Personas que tienen restricciones de comunicación, habilidades sociales o comportamiento adaptativo debido a trastornos mentales (trastorno bipolar, depresión severa, esquizofrenia, etc.). Es posible que estas personas necesiten usar información en un lenguaje simple y / o apoyar ciertas actividades. Hay que tener en cuenta que una persona físicamente débil es una persona física, mental o emocionalmente débil. Sin embargo, las barreras sociales conducen a experiencias desiguales al ignorar a los menos favorecidos.

De acuerdo a otros enfoques teóricos mencionan que la inserción laboral de las personas que presentan alguna dificultad física es un proceso donde intervienen algunos factores para su ejecución y esto depende de las características de la discapacidad que presentan las personas y también de las oportunidades que brinda en el mercado para ellos, en tal sentido, se trata de hacer que una coincida con la otra (Bisquerra, 1992). El trabajo no puede ser negado a las personas, porque este es un derecho el cual es contemplado y defendido en nuestra Constitución Política y se puede apreciar en el art. 22, donde establece que el trabajo es un derecho, pero

también es una obligación. No se debe olvidar que el trabajo le da a la persona tranquilidad, con ella satisface sus necesidades básicas y por ende también le trae bienestar a su familia y en efecto trae consigo el camino hacia la felicidad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo es un conjunto de actividades que realiza una persona supeditada o no a un jefe, dicha actividad puede ser remunerada o en todo caso puede ser un acuerdo de pago de la forma que ambas partes acceda, la intencionalidad del trabajo es hacer que la fuerza de producción se acelere provocando bienestar en la población y mejorando las condiciones del país. El trabajo puede ser realizado de diversas formas, es decir puede ser remunerado por las horas trabajadas, puede ser un salario, un sueldo, pago por comisiones, todo ello va a depender del tipo de actividad que realice el trabajador, también se puede experimentar el trabajo a destajo o el acuerdo de pagar con bienes o especies. Es importante mencionar que la inserción laboral depende de un factor importante, el cual es la preparación académica, es decir que el prospecto tenga una profesión, conocimientos especializados o una competencia laboral valorada. Para Rosas (2015), la fuerza laboral es la actividad que hace el hombre para obtener un producto o servicio, donde involucra sus fuerzas físicas, emocionales y espirituales, en tal sentido, el autor manifiesta que el Estado vela por los derechos de los trabajadores y porque ellos lo mantengan, es decir que no sean despedidos a no ser que el trabajador haya tenido un comportamiento indecoroso o haya una falta justificable para su despido.

Del mismo modo, Moreno (2005) resalta que la inclusión de las personas con dificultades físicas al mercado laboral se compone de un factor sociocultural y otro componente jurídico; en cuanto al componente social se ve influenciado por los sentimientos que inspiran la condición en la que se encuentran estas personas, se trata de la actitud que presentan los trabajadores sin problemas de discapacidad hacia los que sí la tienen, como nos planteamos que merece este sector de la población, si se considera que merecen o no lo mismo que cualquier otras personas, en el ámbito, social, económico y académico.

Se busca que la personas con discapacidad tengan autonomía, independencia y autoestima alta, que lo motive a ser productivo y sentirse útil que contribuye al desarrollo de la organización que lo acoge y también del país, igual que cualquier otra persona. Esta independencia, motivación y fuerza intrínseca en la persona dependerá mucho de su actitud, sin embargo esta deberá ser apoyado por la familia, la sociedad y el estado. cuyos esfuerzos, intereses e ideología pueden determinar el éxito o fracaso laboral de las persona con discapacidad. Indiscutiblemente la presencia de alguna discapacidad en la personas,

indiscutiblemente hacen que las personas con estas condiciones tengan muchas dificultades para acceder al campo laboral y mantenerse con éxito en él; pero es innegable que el entorno y sus condiciones pueden hacer más compleja esta labor, dotando de desventajas las experiencias cotidianas y el desarrollo personal y profesional de la persona que presenta alguna discapacidad. Las personas que presentan discapacidad sufren de muchos temores, especialmente aquellos donde la sociedad resalta su discapacidad por encima de sus competencias, habilidades, intelecto y destrezas; lo que hace posible que muchas personas sienta mucha discriminación, especialmente al momento de enfrentar al campo laboral y la competitividad de talento. Todo ello como resultado de la ignorancia, de lo que significa vivir con alguna discapacidad, que hacen que muchos piensen que las persona con discapacidad no puede desempeñar una función laboral, que no tiene nada que aportar y que será una carga para la organización que la contrate.

Dado esta situación, se evidencia otro componente que cobra fuerza en al inserción laboral, el cual es el lineamiento normativo de ley. El cual se ha venido orquestando desde el año 1981 cuando se debatío de forma internacional la participación e igualda plena de las personas con discapacidad, donde se propicio el establecimiento de los derechos fundamentales para las personas con algunas condición de discapacidad, a las cuales se les vulneraba muchos de estos derechos, dado una condición de discapacidad. Donde la comunidad internacional exigió que las naciones unidas intervinieran para propiciar los mecanismos y canales regulares, para lograr mejores condiciones de vida para las personas discapacitadas; destacando la igualdad en el educación y en el campo laboral (Moreno, 2005).

En cuanto al marco legal internacional para personas con discapacidad, se cuenta valiosa información, como los pactos y acuerdos a los que el Perú se ha adherido para poder resolver los principales problemas de discapacidad poblacional. Entre los acuerdos internacionales se tiene. En el contexto internacional se puede citar la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapadidad realizado en 2006, donde se reafirma que toda persona tiene derecho al trabajo, a ser respetada y como toda persona, deben disfrutar de los derechos humanos y también las libertadaees que le acompaña a toda persona común y corriente.

En el Perú el marco normativo ha tomado algunas experinecias externas para su elaboración, en tal sentido ha integrado dentro de su legislación el aditivo de la inclusión social, donde integra a la educación, el trabajo y otros aspectos a todas las personas con condiciones diferentes. En ese esfuerzo, se promulgaron cuatro leyes referidas al tema, la primera se refiere a la Ley N° 23285, denominada ley del trabajo, elaborado exclusivamente para las personas con dificultades motoras, sensoriales e intelectuales.



Otra de las leyes es la N° 24067 que se refieren al proceso de integración en todas sus dimensiones a las personas con discapacidad, esta ley fue publicada en 1985. También se tiene la Ley N° 27050, esta es la denominada Ley General de Personas con Discapacidad promulgada en 1999, en esta ley también se establece lo que se denomina Conadis, la cual es una institución que trabaja directamente con el Ministerio de Trabajo para hacer valer los derechos laborales de las personas con esta condición. Se tiene una cuarta ley denominada N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad promulga en 2012, esta fue modificada por Ley N° 30121, en ella se promueve la igualdad de las personas bajo esta condición y su participación en los diversos espacios de la vida cotidiana y oportunidad que deben tener al igual que las personas normales, sin problemas de discapacidad, esta ley promueve el trabajo digno para las personas en los espacios públicos y privados.

El texto derogado de la Ley N° 29973 es el Decreto Supremo N° 002-2010-MINDES, mediante el cual se aprobó la Ley y Reglamento N° 30/2009. Ley N° 29392, que determina las violaciones al "Common Law para Personas con Discapacidad" y su reglamento y sanciones; Ley N° 29392, que determina las violaciones al "Common Law para Personas con Discapacidad" y sus reglamentos y leyes y la Ley N° 27050 La Ley de Discapacidad-Ley No. 29973, que entró en vigencia en 2017, tiene como objetivo establecer un marco legal para todo lo relacionado con la protección de la vida y los derechos de las personas con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de las personas y participa efectivamente en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país.

De acuerdo a la problemática expuesta líneas arriba, se propone el siguiente problema general: ¿Cuáles son las características de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro? y como problema específico ¿Cree usted qué es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?, ¿Cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?, ¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?

La justificación de la investigación, comprende en: i) Justificación teórica, porque va a transmitir el conocimiento a través de la experiencia que tienen los expertos acerca de la inserción laboral en personas con discapacidad. Según lo planeado para hallar las interpretaciones va a ser necesario recurrir al método fenomenológico, el que nos permitirá aspirar a comprender veinte y tres las diferentes interpretaciones que las personas le dan a su experiencia, ii) Justificación práctica, se trata de exponer la realidad de las personas con estos

problemas de discapacidad y la manera como son tratados y acogidos en el mercado laboral, de tal manera que pueda estar visible a las autoridades para que estas coaccionen al cumplimiento de las leyes que respaldan a estas personas, iii) Justificación metodológica, la investigación ha seguido un rigor científico, siguiendo los criterios de credibilidad, transferibilidad, seguridad y conformabilidad. Por lo tanto los objetivos de la investigación, como objetivo general se tiene: Analizar las características de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro, y como objetivos específicos: Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro, por último Describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

Fue exploratoria y descriptiva porque muestra la realidad de una problemática, en este caso de las personas con discapacidad en un determinado espacio, se utilizó un enfoque cualitativo. Una de las características de una investigación con enfoque cualitativo es la constancia y la flexibilidad, estas características permiten entender el contexto para luego profundizar sobre ella, el siguiente paso es poder interpretar la realidad para después sistematizar según lo recopilado y al final ajustar la investigación haciendo uso de las técnicas e instrumentos utilizados. De acuerdo a la opinión de Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos enfoques buscan reportar fenómenos, opiniones y perspectivas de las personas que conocen el problema para analizarlos y obtener una conclusión.

Esta investigación se proyecta bajo el paradigma interpretativo. El paradigma establece una totalidad ordenada por una concepción ontológica, epistemológica y metodológica. El paradigma aceptado por la ciencia actual es la que combina las leyes, la teoría, la aplicación e instrumentalización, además brindan estándares de los cuales se pueden manifestar tradiciones bajo la coherencia particular de una propia investigación de carácter científico. El estudio de caso fue el diseño que se empleó en la investigación porque expone la realidad de las personas con dificultades físicas (Stake 2006 y Yin 1994).

### **2.2 Escenario de estudio**

El escenario de esta investigación se centra en la oficina de Gerencia de Gestión de Personas de la Municipalidad de San Isidro, que es uno de los cuarenta y tres distritos que conforma Lima Metropolitana, la dirección exacta de la entidad es la Calle Augusto Tamayo 180.

La sede de la Gerencia de Gestión de Personas, es el órgano responsable de ejecutar todos los procesos de selección, contratación, evaluación, promoción y bienestar del personal, así como todo lo relacionado con cualquier colaborador sea cual fuese su régimen laboral en el que se encuentre laborando.

### **2.3 Participantes**

Los participantes se han seleccionado a dos colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, de la Gerencias de Gestión de Personas y a dos trabajadores con discapacidad, los mencionados participantes se encuentran en el régimen CAS que significa Contrato Administrativo de

Servicios, la misma que relaciona al personal con la entidad pública para que, de manera autónoma preste sus servicios por un corto lapso.y tambien dos colaboradores de Fiscalizacion de CONADIS.

Tabla 1. *Códigos y características de la muestra del estudio*

Código de la muestra	Carrera	Gerencia
FM1	Funcionario de la municipalidad	Gestión de personas
FM2	Funcionario de la municipalidad	Gestión de personas
PC1	Personal de CONADIS	Fiscalizacion CONADIS
PC2	Personal de CONADIS	Fiscalizacion CONADIS
PD1	Persona discapacitada	Contratada
PD2	Persona discapacitada	Contratada

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en la recolección de datos y el registro de la información fue a través de la entrevista estructurada, el mismo que aseguró la recopilación de los datos directamente de la fuente. Cabe resaltar que para la realización de este trabajo se utilizó también de la entrevista semi estructurada o no dirigida. Y el instrumento a aplicar es la ficha de entrevista. De tal manera que la guía de entrevista fue el instrumento para obtener la información cualitativa de los participantes (Ávila, 2006).

La entrevista es un método eficiente para obtener opiniones cualitativas y contiene preguntas específicas y las categoriza por categoría y subcategoría, estableciendo así una conexión con la teoría analizada (Hernández et al., 2014). Según Quezada (2015), detalló entrevistas no estructuradas o también llamadas entrevistas informales, incluyendo un alto grado de holgura en la formulación de preguntas y preguntas cruzadas, sin una guía de modelo estricta o parametrizada, pero mostrando La observación espontánea del sujeto depende de la entrevista.

También hay una entrevista enfocada, similar a la mencionada anteriormente, pero enfocada en un tema, cuando el entrevistado se encuentra fuera del tema, el entrevistado puede hablar de manera informal, el entrevistador lo redirige, etc. Finalmente, se trata de una entrevista realizada a través de lineamientos o lineamientos, incluyendo orientación por la

relación de interés que se dará en la entrevista, siempre que el entrevistado se desvíe de los lineamientos o lineamientos dados, podrá hablar y volver al tema (p.125-126).

Se empleó como técnica de procesamiento la triangulación para que la información obtenida de los participantes sean contrastadas en tres grupos, los cuales posiblemente tengan opiniones parecidas o divergentes, con la intención de enriquecer las conclusiones obtenidas.

## **2.5 Procedimiento**

Para el avance de esta investigación se cogieron ciertas etapas mencionadas por el autor Van Manen (2003) ya que plantea el rigor científico para lograr conseguir la información y que ésta sea ordenada y sobre todo válida. (Ayala, 2008, pg 416). Asimismo, indicar que para realizar la investigación, se entrevistó a los funcionarios públicos de otras gerencias para poder validar esta investigación.

## **2.6 Método de análisis de información**

El recorrido metodológico se realizará en cuatro etapas: el plan es la primera etapa del trabajo de obra, consiste en el diseño y construcción de la herramienta de recolección de información y la obra de obra se realiza en la segunda etapa. Consiste en la primera parte del instrumento incorporado aplicado a la unidad de análisis, y la tercera etapa es la transcripción, codificación y clasificación de los datos; este es el proceso de convertir los datos registrados en texto. Realizar la clasificación y, como etapa final, el análisis de la información se realizará mediante triangulación. De igual forma, según Ñaupas, Mejía y Novoa (2014) afirmaron que “este método se utiliza para confirmar o confirmar los resultados y realizar una verificación aproximada entre datos” (p. 405).

## **2.7 Aspectos éticos**

Esta investigación se ha desarrollado bajo los principios éticos establecidos por la universidad, siguiendo siguiendo tres principios fundamentales, el primero relacionado al consentimiento informado, como segundo principio se tiene el respeto al derecho de autor citando y referenciando los argumentos de otros autores y tercero el principio de veracidad para reportar como verdadera la información vertida en este documento.

### **III. Resultados**

En el objetivo general de la investigación, se analiza la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro; en consecuencia a los resultados obtenidos de la investigación se puede señalar que la inserción laboral de las personas con discapacidad en dicha institución, carece de un mejor cumplimiento de la ley, en favor de la promoción del derecho al trabajo y mejora de la calidad de vida de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad. Verificando además que a nivel de planeación de gestión de personas y de presupuesto público, el 1 % de dicho financiamiento sea otorgado precisamente a la contratación de personas con discapacidad tal como lo establece la ley.

Se señala además que lejos de la promulgación de la ley general para personas con discapacitados, el estado no ha realizado mayores esfuerzos por dirigir planes y programas donde se procure el cumplimiento de la ley y el cambio de actitud de la sociedad en relación a las capacidades intelectuales y operativas de las personas con discapacidad. Lo que propicia que los estándares de discriminación social, principalmente en el ámbito académico y laboral sean aún bien altos, incluso dentro de las instituciones públicas, las cuales deberían ser las principales aseguradores del cumplimiento de la Ley. No obstante a ello, hay deficiencia en cuanto a la gestión de personas desde la planeación, donde no son considerado la contratación de personas discapacitadas tal como lo estipula la ley y conforme debe ser supervisado y monitoreado por el personal de CONADIS.

En el componente sociocultural, se puede evidenciar que las actitudes del mismo estado, de las instituciones públicas y de la misma sociedad en general, no son favorables para dar paso a un cambio de percepción en cuanto a las habilidades de las personas discapacitadas, siguen pensando en el fondo que no pueden aportar mucho a las organizaciones; incumplen en algunas ocasiones el principio de igualdad social, vulnerando los derechos de las personas discapacitadas. Sugestionan sus capacidades cognitivas y habilidades operativas, limitándolos a realizar ciertas funciones, pues desde su percepción tienen muchas limitaciones, lo que hace imposible en muchos casos la motivación del personal, su adaptación y valoración dentro del ambiente laboral. Mientras desde el componente de los lineamientos jurídicos.

A pesar que se han promulgado diferentes leyes para propiciar el resguardo de los derechos de estas personas; no se promueve su formación y capacitación con amplia cobertura, para que todos las personas discapacitadas del país tengan acceso a la educación y formación

que posteriormente les de las herramientas necesarias para calificar a un trabajo digno. Esto es una gran debilidad, dado que los empleos no son diseñados específicamente para la personas con discapacidad, entre otros cosas porque las discapacidades son muchas, la idea sería que la personas discapacitada pueda superar las barreras de su condición física y a través del desarrollo de otras habilidades poder ejecutar eficazmente un trabajo, pudiendo enfrentarse inteligentemente al campo laboral y destacarse entre la competencia, con el apoyo de la ley que los protege.

Conforme los resultados de la entrevistas, se menciona de acuerdo a los objetivos específicos los siguiente; en primer lugar para describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro, se tiene lo siguiente; En relación a este primer objetivo específico, se indagó acerca de la opinión que tenían los participantes en relación a la contratación de las personas que tienen una discapacidad para poder desempeñar una función que beneficie a la entidad pública. En este contexto, los funcionarios de la municipalidad que fueron entrevistados señalaron que no se trata de que sea necesario en el ente una persona con discapacidad como tal para el desarrollo y beneficio de alguna función específica, es decir este requerimiento no es obligatorio, se trata de la necesidad laboral o vacantes que surjan en el ente para su mejor desarrollo, necesidades que pueden ser cubiertas por cualquier persona, no importa si es discapacitado o no, lo importante es que la persona seleccionada reúna el perfil para la referida bolsa laboral y no dar paso a la discriminación.

Otros indican que sí es necesaria la contratación de este tipo de persona, dado que ellos cognitivamente pueden ser eficientes en el desarrollo de sus funciones, además es un derecho otorgado por la ley y debe cumplirse con esto, en apoyo a estas personas que siguen siendo muy útiles y productivos a pesar de su discapacidad, las cuales tienen los mismos derechos que cualquier otra persona sin discapacidad. Por su parte los participantes del CONADIS, afirman que se considera que más allá de ser una necesidad es un derecho que tienen todas las personas a trabajar sin ser discriminadas por su condición.

Además, es un deber cumplir con el principio de igualdad social, incorporándolos al campo laboral, considerando sus experiencias, su condición y permitirles que estas personas con discapacidad puedan desempeñarse con otras habilidades que no estén condicionadas o que formen parte de sus limitaciones. Dado que es importante que todos trabajen, se sientan productivos, ganen ingresos para sí mismo y para su núcleo familiar, al mismo tiempo que

aportan intelectualmente con el crecimiento de la organización. Mientras las personas con discapacidad, indican que efectivamente es necesario su contratación para poder desempeñar una actividad. Señalan que las personas que presentan dificultades físicas tienen habilidades que les permiten poder desempeñar algún función eficaz y eficientemente, permitiendo que dicha actividad pueda brindar un aporte dentro de cualquier organización. No deben ser discriminados por su condición; afirman que muchas personas tienen discapacidad física, pero a nivel cognitivo tienen mucho potencial que puede ser aprovechado, aundado a una experiencia para enfrentar retos laborales.

Por tanto se puede mencionar, que la contratación de estas personas es un derecho y un deber, que ha quedado establecido en la Ley N° 29973 denominada de Ley general de personas con discapacidad. Consideran que muchas personas que tienen alguna discapacidad física, cuentan con amplío potencial cognitivo y otras habilidades, que los hacen productivos para trabajar y aportar a una organización, sin importar su condición o limitaciones físicas. Además de ello, se indagó sobre como el estado ha promovido el empleo a favor de las personas con discapacidad; donde los funcionarios de la municipalidad señalaron que la inserccion laboral de personas con discapacidad es un derecho fundamental, establecido en la constitución nacional del Peru, lo que indica que la inserción laboral de personas con discapacidad debe ser una prioridad. Además señalan, que existen empresas que promueven como por ejemplo, el local Tamayo que contempla y facilita las médidias de acceso al trabajo a discapacitado y les proporcional los mecanismos y comodidades que requieran para desarrollar sus funciones.

Mientras los participantes de CONADIS, afirmaron que el empleo a favor de las personas con discapacidad se puede promover con el seguimiento y monitoreo de la ley general de discapacidades, además del establecimiento de políticas públicas que esten diseñadas en función del cumplimiento de ley y de la cuota de participación. Aunado a ello, se facilita la contratación y el acceso a las instalaciones donde laboren, a través de la contruccion de rampas, ascensores, señalización, entre otros elementos que faciliten su movilización por las área de trabajo.

Mientras que las personas con discapacidad que fueron entrevistadas coincidieron en decir que a pesar que es aun un reto que se cumpla a cabalidad la ley general de personas discapacitadas y se promueva su inserción laboral, es importante destacar que en algunas municipalidad se evidencia muchas personas con discapacidad están trabajando tanto a nivel administrativo como operativo, aun cuando quizás no cumplan con la cuota de contratación, se evidencia que los esfuerzos comienzan a dar sus frutos. Para lo cual señalan que deben ajustar



su trabajo de acuerdo a su discapacidad, incluso pueden trabajar con bastones o muletas. Sin embargo, consideran que el estado debe reforzar los controles para hacer cumplir la ley general de personas discapacitadas y cumplir con la cuota de discapacitados contratados, de acuerdo al total de sus servidores.

En consecuencia se puede indicar que el estado favorece el empleo de personas con discapacidad, tras la promulgación de la ley general de personas con discapacidad; sin embargo, se deben considerar otros mecanismos, tales como construcción de acceso como rampas, ascensor y señalización que permita que la personas discapacidad pueda mobilizarse con mayor facilidad, pudiendo apoyarlos en el desempeño de sus funciones laborales. Aunado a ello, consideran que en este sentido, muchos discapacitados no tienen específicamente un área particular donde poder trabajar, muy a pesar que en la mayoría de los casos ejecutan trabajos administrativo, se evidencia que muchos son incorporados en área operativas. En realidad todo dependerá del tipo de discapacidad que tenga la personas y el trabajo que deba realizar.

En cuanto al segundo objetivos específico, se puede describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro. Para lo cual se investigó sobre como el estado puede generar empleos para personas con discapacidad; en este contexto, los funcionarios de la municipalidad indicaron que es difícil para el estado, diseñar empleos dirigidos específicamente a personas discapacitadas; es tanto, considerando que el estado debe realizar mayores esfuerzos para poder apoyar y propiciar que las personas con discapacidad pueden incorporarse al campo laboral. Mientras que los participantes del CONADIS afirman que el estado peruano debe ir más allá del establecimiento y promulgación de la Ley general de personas discapacitadas, pues este no genera ni diseña empleos con un perfil especial para una persona con discapacidad. Quizás dado a lo complejo que sería esta gestión, puesto que son tan variadas las discapacidades que como tal, que definir un puesto de trabajo para ello no sería muy viable.

Sin embargo, el estado esta en el deber de promocionar que estas personas puedan trabajar, superando sus limitaciones a través de otras habilidades. En este sentido, el estado falla pues no considera mecanismos para motivar a estas personas a esforzarse por alcanzar sus metas y no auto limitarse. Por su parte, las personas discapacitadas afirman que el estado peruano no genera empleo para personas con discapacidad, sin embargo ha promulgado una ley para tratar de favorecer la contratación de personas con discapacidad, estableciendo una cuota mínima de discapacitados del total de los servidores. No obstante, a ello los esfuerzos han sido

insuficientes, por lo que se considera que los mismos deben poder tener mayor cobertura y control del cumplimiento de la norma.

Se puede mencionar en relación a la actuación del estado en pro de la generación de empleos para las personas discapacitadas que este debe hacer mayores esfuerzos, más allá la promulgación de la ley general de personas con discapacidad, políticas y estrategias; dado que no esta generando empleos que esten dirigidos hacia las personas con discapacidad. Consideran que es complejo diseñar un empleo expresamente para personas con discapacidad, porque entre otras situación las discapacidades son muchas y depende de la que presenten cada uno, el ajustar el empleo para hacer facilitar sus mecanismos y acciones para poder desempeñarse.

No obstante, la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro, es esencial para dar cumplimiento a la cuota de contratación de personas con discapacidad, dando cumplimiento a la ley. En este sentido, los funcionarios entrevistados señalaron que el CONADIS es una institución que tiene como finalidad monitorear el cumplimiento de la ley general de las personas discapacitadas. Tiene rango constitucional y se encarga entre otras acciones de supervisar a las OMAPED, las cuales son las oficina de atención dentro de las municipalidades para personas con discapacidad. Además de ello, fiscaliza que las municipalidades tengan la cuota del 5 % de sus contratados que sean discapacitados. Verificando en la planilla electrónica de los servidores que tienen discapacidad del total de servidores que prestan su servicio para la entidad pública. Mientras que los participantes del mismo instituto CONADIS, señalaron que forman parte de un organismo rector y regulador, que entre otras funciones reclama la incorporación en el campo laboral de personas con discapacidad; monitoreo el cumplimiento de la norma y de cuota de discapacitados dentro de las municipalidades.

Los cuales deberán propiciar que ellos puedan formar parte del equipo de trabajo, sin ninguna discriminación y con todo el apoyo del estado, para que este pueda desempeñarse satisfactoriamente muy a pesar de su discapacidad, por lo que su trabajo se debe ajustar a sus habilidades y competencias. Y finalmente, las personas con discapacidad afirman que el CONADIS es la institución que se encarga de fomentar la inserción laboral de las personas discapacitadas, están encargados del monitoreo del cumplimiento de la ley y de la cuota mínima para la contratación de personas discapacitadas.

#### IV. Discusión

Para esta investigación se tuvo dificultades para la recolección de datos, a raíz de la coyuntura actual que atraviesa el país a causa de la pandemia COVID19, hubo dificultades para las entrevistas del personal de la Gerencia de Gestión de Personas, la cual hasta el momento no tengo respuesta, por lo cual usando otras estrategias entreviste a los trabajadores de otras gerencias mediante el uso de la tecnología como aplicaciones de videoconferencia. En relación a los resultados obtenidos, se puede mencionar que analizar las características de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro. Para analizar las características de la inserción laboral desde dos categorías principales, el componente sociocultural y los lineamientos jurídicos políticos.

Comprende un mayor seguimiento al cumplimiento de la Ley N° 29973 denominada la ley general de personas discapacitadas, pues se evidencia que aún cuando se incorpora personas con alguna discapacidad, no se cumple efectivamente con lo establecido por la ley, donde se establece que el 5 % del total de contratados, deben ser personas discapacitadas, las cuales deben estar acreditadas para verificar que se cumpla con la condición de discapacidad. Por ello se señala que el CONADIS deben propiciar más controles y esfuerzos, para poder garantizar el resguardo al derecho de trabajar y de mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas.

Lo cual es contrario a lo expuesto por Cortes (2015) quien tras un análisis de las medidas implementadas por el estado peruano donde estudia los mecanismos para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, afirman que el estado ha buscado establecer proyectos de empleabilidad de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de vulnerabilidad, logrando que muchos puedan desenvolverse adecuadamente en una sociedad altamente competitiva. Esta situación además, irrespeta lo que está establecido en el Art. 3 de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973, donde se indica que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las personas sin discapacidad, por tanto deben tener un alcance en la igualdad de hecho tanto a nivel internacional como nacional. Además de señalar, la responsabilidad que tiene el estado para que esto se cumpla, dentro de un entorno propicio, accesible y equitativo. Lo cual no coincide con la situación evidenciada en la municipalidad de San Isidro, siendo una entidad del estado y siendo constantemente supervisada por el CONADIS.

Esta condición de incumplimiento de las leyes dirigidas a la protección de las personas con discapacidad, no es algo que se evidencia solo en el estado peruano, sino también en otros

países de latinoamerica, como Ecuador. Caso estudiado por Brito y Barniol (2017) quienes formularon un artículo de análisis de la inserción laboral de las personas con condición de discapacidad, señalando que la incorporación de personas con discapacidad en el campo laboral ha sido un reto para toda la sociedad, dado al constante y fehaciente incumplimiento de las leyes, lo cual ha llevado a que diversas instituciones sean protagonistas de sanciones. Por ello, Cortez (2015) señalo en su investigación sobre las medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, la necesidad de implementar programas de empleabilidad que consideren la vulnerabilidad de las personas discapacidad, para capacitar a estas personas desde temprana edad, pudiendo apoyar de esta manera sus oportunidades de ingreso al campo laboral.

En este sentido, se puede señalar que la descripción de la manera que el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro. Se puede destacar que el estado muy a pesar que ha promulgado leyes que efectivamente consideran los derechos de las personas discapacitadas, tratando de promover y protegerlos, para reducir la brecha de una desigualdad social que viene gestando hace tanto años. No sostiene políticas, programas ni mayores esfuerzos, por favorecer esta situación más allá de la misma normativa. Cabe destacar que el cumplimiento de la norma es lo que hará la diferencia de la situación de igualdad social, en relación a las personas discapacitadas; así como el cambio de actitud y de percepción de la sociedad en relación a los derechos de las personas con discapacidad, las cuales no pueden verse limitadas en su desarrollo personal y profesionales, como consecuencia de su discapacidad.

Esto es señalado por la OIT (2016) quien establece que hay un sin número de discapacidades entre las que se pueden mencionar las limitaciones físicas, sensoriales y cognitivas, destacando que dependiendo de la discapacidad que presente la persona, puede de igual forma desempeñar alguna actividad, empleando otras habilidades que pueda desarrollar eficazmente, por lo que no se debe etiquetar a las personas con discapacidad como improductivas o poco capaces, pues es cosa de ubicar que trabajo esta podría desempeñar con otros competencia.

Ademas de ello, es importante destacar que el estado a través de sus instituciones públicas, deben ser las primeras garantes que se cumpla la ley. Que se propicie la contratación de personas discapacitadas y que se favorezcan, dando las herramientas necesarias en apoyo de estas, para se desempeño adecuado en sus funciones, sin limitarlos a que sean actividades netamente

administrativas, sino evaluando las competencias y capacidad del personal no desde el punto de vista de sus limitaciones, sino de sus otras habilidades, generando para ellos un empleo adecuado a su potencial y digno, que le provee una calidad de vida al mismo tiempo que se aprovecha sus aportes intelectuales. En este sentido, Pinto (2016) estudio la discriminación y el maltrato a las personas con discapacidad de un centro poblado de Lima, destacando que el problema radica en que la población así como el estado, debe ir más allá de las normativas, deben crear conciencia de que todos tenemos los mismos derechos y que infringirlos representa un delito que vulnera a la sociedad, no solo a la persona discapacitada sino a toda la sociedad que debe crecer en la equidad y justicia social.

Del mismo modo, el segundo objetivo específico describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro. Donde se destaca que el estado no está generando empleos que estén especialmente diseñados para las personas con discapacidad, lo cual vulnera el derecho que tienen estas personas al trabajo y que está contemplado en un presupuesto público donde se debe incorporar esta necesidad desde la planeación, la cual debe a su vez ser supervisada y monitoreada por el CONADIS, el cual es el organismo rector de que se cumpla con la cuota de contratación del 5 % del total de todo el personal. Como órgano rector, está encargado y tiene la autoridad para asegurar que esto se cumpla, que se emplee el 1 % del presupuesto para asegurar un trabajo digno para el 5 % de los servidores de la entidad, los cuales deben estar acreditados como personas discapacitadas. Evidentemente, las acciones tanto de la planeación de gestión de personas de la municipalidad y como la acción supervisoria del CONADIS, está fallando en perjuicio de las personas con discapacidad que tienen el derecho de optar por un trabajo formal que le provee los ingresos económicos y la estabilidad social que toda persona merece. Esta situación adolece lo expuesto en el Art. 6 de la Ley N° 29973, donde se establece que el estado debe asignar recursos presupuestales que estarán dirigidos a la contratación de personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas. En este sentido, la ley establece que los gobiernos regionales y locales deben poder promover la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en la programación del presupuesto, asesoría y capacitación de personas con alguna condición especial dentro del campo laboral. A través de la formulación, planeación, coordinación y ejecución de políticas y programas que fomenten no solo la formación y capacitación de las personas con discapacidad sino la promoción al derecho a trabajar y vivir una vida libre de discriminación.

## V. Conclusiones

- Primero.** La Municipalidad de San Isidro incumple la ley en relación a la inserción de las personas menos favorecidas físicamente, dado que no se encuentran sensibilizados ni concientizados en cuanto a las potencialidades laborales que tiene las mencionadas personas. Por lo que un cambio en la percepción se hace urgente, así como el monitoreo y refuerzo de los controles a nivel de planeación de gestión de personas para poder asegurar el cumplimiento de la ley que protege a estas personas, este seguimiento debe realizar el CONADIS, con el apoyo de las entidades públicas.
- Segundo.** Describiendo el componente sociocultural que puede contribuir a que estas personas puedan integrarse en el sistema laboral peruano, se puede señalar que el estado debe realizar esfuerzos por consolidar planes y programas que den cumplimiento a la ley, pues no se trata solo de promulgación de leyes, se debe cumplir lo que allí ha quedado establecido, tal como la cuota que se debe cumplir en lo que respecta a la contratación de personal con dificultades físicas, la cual no debe ser menor de 5 % de la totalidad de los trabajadores, sustentado en la adjudicación del 1 % del presupuesto público asignado a las municipalidades. Lo cual no se cumple, en las entidades públicas como la municipalidad de San Isidro, situación que debe ser corregida por parte del CONADIS como órganos supervisor y garante de ello.
- Tercero.** En cuanto a los lineamiento jurídicos y políticos, es claro que hay incumplimiento de la ley, esto se puede evidenciar en el bajo porcentaje que no llega al mínimo establecido por ley y tampoco muestran documentación que tal afirmación de tener personas con dificultades motoras sea cierta. Sin embargo, mucha responsabilidad en esto tiene el Estado de no preocuparse por las personas en estas condiciones en su preparación profesional, para que estas puedan estar aptas y preparadas para realizar laborales en las mismas condiciones que una persona normal. Esto trae como consecuencia, reforzar la falsa idea de que las personas discapacitadas no pueden sumar aportes significativos en las organizaciones que las contraten.

## VI. Recomendaciones

- Primero.** El CONADIS debe reforzar su plan de seguimiento de las personas que trabajan actualmente en alguna organización, así también verificar periódicamente el presupuesto asignado para cumplir tal fin. Motivar y gestionar planes anuales, que estén dirigidos a la preparación profesional de las personas en estas condiciones, tanto aquellas que cuentan con un empleo formal así como aquellas personas que se encuentran a la espera de una oportunidad laboral, a través de los registro que realizan ante sus instituciones.
- Segundo.** La municipalidad debe sensibilizar y concientizar a la sociedad y especialmente a las personas que están encargadas de la gestión de las personas dentro de la entidad, puede ser una buena estrategia para evitar que estas incumplan deliberadamente con la ley, demorando y perjudicando el proceso de contratación de personas discapacitadas dentro de las entidades públicas. Propiciar la construcción de vías de acceso, señalización y ascensor especiales dentro de las instituciones públicas, es una clara evidencia de la intención de contratar personas discapacitadas y apoyar su desarrollo integral, tanto personal y profesional.
- Tercero.** Delimitar el radio de acción y las funciones de las personas discapacitadas dentro del perfil profesional, es una forma de discriminación; sin embargo, el estado puede apoyar con ciertas herramientas y estrategias, que puedan propiciar que las personas discapacitadas tengan la menor cantidad de barreras posibles para poder desempeñar adecuadamente sus funciones y responsabilidades laborales.

## Referencias

- Adrianzen, R. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – INABIF- Lima* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14709>
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Recuperado de <https://bit.ly/3n6wkAT>
- Ayala, R. (2008). La metodología fenomenológica-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. *Revista de investigación*, 26 (2), 409-430. Recuperado de: <https://revistas.um.es/rie/article/view/94001>
- Banco Mundial (2019). Discapacidad. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Brito, A. Barniol, M. (2017). *La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana* (Tesis de Magister). Universidad Espíritu Santo. Ecuador. Recuperado de [http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2263/1/BRITO\\_CHAVEZ\\_ANDREA\\_MARIETA\\_MDTH-OL-2015-2017-000.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2263/1/BRITO_CHAVEZ_ANDREA_MARIETA_MDTH-OL-2015-2017-000.pdf)
- Cendrero, L. (2014). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Cortéz, J. (2015). *Análisis de las Principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad* (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6903>
- Delmastro y De Montes (2015). *La incorporación de la Empresa de Producción Social como proyecto educativo para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad de TELBCOL*. España UCORDOBA. Recuperado de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/13216/2016000001246.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Figuroa, M. Inostroza, M. (2015). *Discapacidad y Salud Mental: Una visión desde Senadis*. Chile: Diseño: Alvimpress.
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Revista Invenio*, 18 (35), 85-104. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano una acción conjunta* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México D.F.: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional De Estadística E Informática-INEI (2014). Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad 2012. Lima, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/30tecYW>
- Lazo, M. (2016). *Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el Distrito Metropolitano de Quito: indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social*. Maestría en Desarrollo del control Comunitario. Ecuador, PUCE. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/1230>
- Ley N° 29973 (2017). Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. *DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP*. Recuperado de <https://bit.ly/2S9q2IU>
- Ley N° 29973 (2012). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- Moreno, M.G. (2005). Potenciar la educación. Un currículum transversal de formación para la investigación. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3 (1), 520-540. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1130331>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Cuarta edición. Ediciones de la U. Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2ZtYIC7>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Ginebra: Oficina de la OIT para los Países Andinos. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/topics/disability-andwork/WCMS\\_591070/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-andwork/WCMS_591070/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). Norma internacional del trabajo. Consultado en <https://bit.ly/2EO0FTe>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Discapacidad y salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1)
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad. Recuperado de ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)) Figueroa, M. y Inostroza, M. (2006). Discapacidad y Salud Mental: Una visión desde Senadis. Chile: Diseño: Alvimpress.
- Pinto, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*. Universidad Wiener. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/315>
- Quezada, M. (2015). *Guía práctica para la elaboración de investigación y tesis*. Tercera Edición. Editorial MIPLIFORMAS. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/386024444/Libro-Marisela-Quezada-P-Metodologia-de-la-Inv-5a-ed-pdf>
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sánchez, J. Román, R. Torres, A. & Loarte, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Universidad Y Sociedad*, 11(5), 201-205. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1361>

- SERVIR (2015). El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_2015.pdf](https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf)
- Stake, R. (2006). Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares. Barcelona: Editorial Graó.
- Valarde, A. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*. Universitat politècnica de Catalunya. Barcelona. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622007>
- Van Manen, M. (2003). *Investigación educativa y experiencia vivida*. Barcelona: Idea Books.
- Yarin, Y. (2018). *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2632>
- Yin, R. (1994): *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA

## Anexo 1 : Consentimiento informado

Estimado participante:

El investigador está realizando la investigación titulada: **Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro**, y sería de mucho aporte para la investigación su participación, por lo que se le aplicará una entrevista, cuya información será relevante. La información que brinde será usada únicamente para los fines del estudio y se guardará el anonimato. Sus nombres o datos personales no serán publicados en ninguna parte del informe ni en otro documento.

Participar en esta investigación permitirá la posibilidad de informar, comprender y porque no decirlo dar sugerencias. Si usted está dispuesto a participar, firme el presente consentimiento informado:

Yo, Pamela Liseth Lara Huaranga, después de haber leído las condiciones de la investigación “**Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro**” indico que acepto participar de manera voluntaria.

Fecha: 1 de octubre de 2020

Bach. Pamela Lara Huaranga  
Responsable de la  
investigación  
DNI: 42258981

## Anexo 2: Carta de Presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de junio de 2020  
Carta P. 120-2020-EPG-UCV-LN-FOSL01/J-INT

Dr.  
YONY ALBERTO ANYOSA ROSAS  
Gerente  
Gerente de Gestión de Personas  
Municipalidad de San Isidro

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LARA HUARINGA, PAMELA LISSETH; identificada con DNI N° 42258981 y con código de matrícula N° 7001263689; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro en el Período 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador LARA HUARINGA, PAMELA LISSETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Sumus la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo 3: Solicitud de entrevista

Lima, 15 de julio de 2020

**SOLICITO: ENTREVISTA VIRTUAL**

Dr. YONY ALBERTO ANYYOSA ROSAS  
Gerente  
Gerencia de Gestión de Personas  
Municipalidad de San Isidro

De mi mayor consideración:

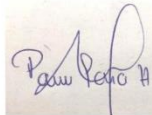
Es grato dirigirme a usted, Yo LARA HUARINGA, PAMELA LLISSETH, Identificada con DNI N° 42258981, alumna de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, con código de matrícula N° 7001263689; estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, quien, en el marco de mi tesis conducente a la obtención de grado de MAESTRIA, me encuentro Desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la  
Municipalidad de San Isidro**

Con fines de mi investigación académica, solicito a su digna persona me otorgue el permiso y facilidades de entrevistar al personal de la Gerencia de Gestión de Personas de manera virtual, respetando las normal dispuestas por el gobierno ante el estado de emergencia, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, y me permita desarrollar mi trabajo de investigación.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



---

LARA HUARINGA, PAMELA LLISSETH  
DNI N° 42258981  
Celular: 954146764

Anexo 4. Instrumento de entrevista.

<b>Ficha de entrevista</b>		
Tema de investigación:		
Fecha de la entrevista:		
Nombre del Entrevistado:		
<b>Ítem</b>	<b>Preguntas de la entrevista.</b>	<b>Respuesta</b>
1	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	
2	¿cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	
3	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	
4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	

*Fuente.* Instrumento de entrevista a los participantes.

Anexo 5. Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Ficha de entrevista		
Tema de investigación: Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro		
Fecha de la entrevista: 17 de julio 2020		
Nombre del Entrevistado: Funcionarios de la Municipalidad de San Isidro # 1 (FMS1)		
Ítem	Preguntas de la entrevista.	Respuesta
1	¿Qué opina al respecto de la contratación de las personas con discapacidad para la inserción laboral en la municipalidad de San Isidro?	La necesidad nace de la unidad orgánica, nosotros motivamos y sustentamos la necesidad de contratación, pero no se hace distinguos en el sentido de que requerimos la necesidad de la contratación de determinado personal con discapacidad y otros no, eso es inconstitucional, se hace una convocatoria libre, abierta, en base a las necesidades de cada gerencia ya sea a nivel administrativo, técnico, legal u operativo que es el grueso del personal que se centra en la gerencia de fiscalización. Y queda libre para que cualquier persona que se ajusta a esos estándares técnico y académicos no de índole físico ni intelectual del todo, que tenga experiencia por ejemplo en gestión pública o privada, se busca la excelencia, se busca el mínimo de requisitos para que el postulante pase a la siguiente etapa. Ahora nos encontramos en una convocatoria abierta, y Dios quiera que se presenten personas con discapacidad y que cumplan con los requisitos mínimos.
2	¿Qué aporte o en qué áreas considera que pueden brindar o desarrollarse las personas con discapacidad para la inserción laboral en la municipalidad de San Isidro?	Sí, en la parte administrativa, por ejemplo, en el local de Tamayo donde esta la gerencia general, hay muchas personas con discapacidad, señoras y señorita que trabajan en la parte administrativa y si le prestan la debida atención porque ellos reciben las atenciones, y se cuenta con todas las medidas de accesibilidad que es lo básico si las tienen, tienen señalización, con rampas adecuada, con ascensores y demás que si la tienen.
3	¿De qué manera el Estado Peruano genera empleo para personas con discapacidad?	Es que, si hablamos de la nación en sí, yo creo que no, porque es difícil generar empleos para personas calificadas, semi calificadas y no calificadas, y a eso añade a las personas con discapacidad que todos lo ven como un obstáculo creo que el estado lo se así en cierta forma, más la competencia laboral, las oportunidades, el formalismo y todo eso, yo creo que no hay debido manejo de ese tema.
4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El Conadis interviene con la finalidad de verificar el cumplimiento de la norma, la Ley N° 29973 la cual es la ley general de la persona con discapacidad. El Conadis es un consejo nacional con rango constitucional, que entre otras cosas, supervisa las OMAPED que es la oficina municipal de atención a personas con discapacidad, al mismo tiempo tienen la suficiente para fiscalizar el planeamiento y presupuesto de la municipalidad con la finalidad de que se cumpla 1 % de contratación de personas con discapacidad y pueden levantar actas de fiscalización, si detectan algunas inconformidad en cuanto al cumplimiento de la ley, pudiendo establecer plazos para poder gestionar la corrección de dichas desviaciones.

**Fuente.** Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.



Anexo 5. Continuación de la entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

<b>Ficha de entrevista</b>		
Tema de investigación: Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro		
Fecha de la entrevista: 17 de julio 2020		
Nombre del Entrevistado: Funcionarios de la Municipalidad de San Isidro # 2 (FMS2)		
<b>Ítem</b>	<b>Preguntas de la entrevista.</b>	<b>Respuesta</b>
1	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	Si, porque hay personas con discapacidad es una cuestión física y no afecta su capacidad cognitiva. Porque hay personas discapacitadas que tienen mucha experiencia, y conocen el procedimiento administrativo, al estar en oficina que pueden ver los expedientes, revisar, ver los errores más frecuentes y con el tiempo se van desarrollando. Esas cosas físicas no impiden que puedan hacer realización de su trabajo.
2	¿cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	En principio lo que considero como persona, como funcionario que debe ser una prioridad, en orden de prelación el rol o la inserción de personas con discapacidad deber ser de carácter primordial, esencial, debe formar parte de las políticas de los gobiernos locales, regionales y el central, como lo es, no quedar en el tintero, no quedar en la letra, como dije tal parece que recién estamos despertando, tal parece que recién estamos acostumbrando a acatar la cuota mínima que te exige la ley.
3	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Que se hace por promover, considero que todavía no mucho, muy poco, lo que le dije en la pregunta anterior es un sentir personal, es mi parecer, como se debería proceder, pero no veo realmente que se estén haciendo esfuerzos denodados, decididos, consensuados respecto a motivar a la participar con personas con discapacidad no solo física, sino también discapacidad mental, recuerde usted que ya son muchas tiendas por departamento, los establecimientos comerciales que están invitando, están apelando a que estas personas se inserten y participen en el ámbito laboral, pero yo creo que todavía estamos un poco lejanos de esa realidad a este deseo que tienen muchos.
4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El conadis fiscaliza en la municipalidad de San Isidro si efectivamente cumplen con la cuota de empleo, la cual no puede ser inferior al 5 % para las personas discapacitadas; por lo cual solicitan la planilla electrónica con el total de servidores de la entidad, destacando los servidores con discapacidad y también la documentación que acredita al servidor que tiene discapacidad.

**Fuente.** Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 6. Entrevista aplicada a los participantes del CONADIS.

<b>Ficha de entrevista</b>		
Tema de investigación: Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro		
Fecha de la entrevista: 20 de julio 2020		
Nombre del Entrevistado: Participante de CONADIS #1 (PC 1)		
<b>Item</b>	<b>Preguntas de la entrevista.</b>	<b>Respuesta</b>
1	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	En mi opinion es necesario que todas las entidades promuevan el principio de igualdad social, por lo que considero que deben poseer entre sus areas personas discapacitadas, obviamente cuidando el interes de que estas personas según su preparacion y experiencia desarrollen funciones en beneficio de la entidad, que si existen muchas personas impedidas fisicamente pero con muchas habilidades a nivel mental y con formacion profesional.
2	¿Cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	Si, en la parte administrativa, por ejemplo, en el local de Tamayo donde esta la gerencia general, hay muchas personas con discapacidad, señoras y señorita que trabajan en la parte administrativa y si le prestan la debida atención porque ellos reciben las atenciones, y se cuenta con todas las medidas de accesibilidad que es lo básico si las tienen, tienen señalización, con rampas adecuada, con ascensores y demás que si la tienen.
3	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Considero que no, porque es difícil generar empleos para personas calificadas, semi calificadas y no calificadas, y a eso añade a las personas con discapacidad que todos lo ven como un obstáculo creo que el estado lo se así en cierta forma, más la competencia laboral, las oportunidades, el formalismo y todo eso, yo creo que no hay debido manejo de ese tema.
4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El Conadis promueve, coordina, dirige, supervisa y registra información sobre los proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad, estando en conocimiento de alguna necesidad laboral en cuanto a vacantes disponibles que presenta la municipalidad, el Conadis de acuerdo a lo requerido oferta el empleo en la bolsa laboral para discapacitados, recepciona y estudia su hoja de vida y promueve la contracion del mismo ante el ente publico.

**Fuente.** Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 6. Continuación de la entrevista aplicada a los participantes del CONADIS.

<b>Ficha de entrevista</b>		
Tema de investigación: Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro		
Fecha de la entrevista: 20 de julio 2020		
Nombre del Entrevistado: Participante de CONADIS #2 (PC 2)		
<b>Item</b>	<b>Preguntas de la entrevista.</b>	<b>Respuesta</b>
1	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	No digamos que es necesaria para la entidad como tal, pero si es un derecho fundamental de todo ciudadano la inserción laboral, el hecho de que una entidad no contrate personas con discapacidad, estaría vulnerando este derecho, sin detenerse a evaluar los aportes o beneficios que la persona discapacitada pueda brindarle a la entidad y en algunos casos brindan mejores aportes que un empleado con condiciones físicas y cognitivas completas.
2	¿cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	En principio lo que considero como persona, como funcionario que debe ser una prioridad, en orden de prelación el rol o la inserción de personas con discapacidad debe ser de carácter primordial, esencial, debe formar parte de las políticas de los gobiernos locales, regionales y el central, como lo es, no quedar en el tintero, no quedar en la letra, como dije tal parece que recién estamos despertando, tal parece que recién estamos acostumbrando a acatar la cuota mínima que te exige la ley
3	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Que se hace por promover, considero que todavía no mucho, muy poco, lo que le dije en la pregunta anterior es un sentir personal, es mi parecer, como se debería proceder, pero no veo realmente que se estén haciendo esfuerzos denodados, decididos, consensuados respecto a motivar a la participar con personas con discapacidad no solo física, sino también discapacidad mental, recuerde usted que ya son muchas tiendas por departamento, los establecimientos comerciales que están invitando, están apelando a que estas personas se inserten y participen en el ámbito laboral, pero yo creo que todavía estamos un poco lejanos de esa realidad a este deseo que tienen muchos.
4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	En principio, directamente no somos los encargados de definir las bases los requisitos o condiciones para la contratación de personas, nuestra participación se basa en cualquier proceso de convocatoria para contratar colaboradores, trabajadores y servidores, alineados a los principios que establece la constitución, que toda persona tiene derecho a la igualdad, no puede ser discriminada, con condición de raza, sexo o condición económica, o cualquier otra índole eso dice en el artículo número dos de la constitución política del Perú.

**Fuente.** Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 7. Entrevista aplicada a las personas discapacitadas.

<b>Ficha de entrevista</b>		
Tema de investigación: Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro		
Fecha de la entrevista: 17 de julio 2020		
Nombre del Entrevistado: Personal con Discapacidad #1 (PD 1)		
<b>Ítem</b>	<b>Preguntas de la entrevista.</b>	<b>Respuesta</b>
1	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	Si, es necesario que nos incluyan en el ambito laboral de las entidades, nosotros ñpodemos brindar buenos beneficios en el desarrollo de las funciones para el cual se nos contrata, el que tengamos algo discapacidad no implica que seamos personas ignorantes o improductivas.
2	¿Cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	Bueno, en la municipalidad he visto que, si hay la contratación de personas con discapacidad, no solamente en la parte administrativa sino en otras áreas con personas con discapacidad motora pero que podían desplazarse (una persona con muletas y en bastón). Hay más personas con discapacidad en la parte administrativa que en la parte operativa con diversas funciones. Y en serenazgo he visto que hay, son serenos, que son mujeres en silla de ruedas. Si hay personas con discapacidad en la parte operativa como en la administrativa.
3	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Es que, si hablamos de la nación en sí, yo creo que no, porque es difícil generar empleos para personas calificadas, semi calificadas y no calificadas, y a eso añade a las personas con discapacidad que todos lo ven como un obstáculo creo que el estado lo se así en cierta forma, más la competencia laboral, las oportunidades, el formalismo y todo eso, yo creo que no hay debido manejo de ese tema.
4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El Conadis brinda mucha ayuda al sector de discapacitados, a nivel socio economico, por medio de este consejo se han posicionado a muchas personas en diferentes empleos publicos y privados, garantizandoles de esta manera beneficios economicos y morales porque la persona con discapacidad que trabaja se siente útil.

**Fuente.** Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 07. Continuación de la entrevista aplicada a las personas discapacitadas.

<b>Ficha de entrevista</b>		
Tema de investigación: Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro		
Fecha de la entrevista: 17 de julio 2020		
Nombre del Entrevistado: Personal con Discapacidad # 2 (PD2)		
<b>Item</b>	<b>Preguntas de la entrevista.</b>	<b>Respuesta</b>
1	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	Soy miembro de una organización de personas con discapacidades, yapanqui cuscas, así se llama, es un vocablo en quechua que significa “todos juntos” y lo que trabajamos en gran medida es la difusión porque adolecemos de recursos, una de las cosas que propiciamos, es que las autoridades y los gobiernos conozcan la ley, el reglamento y lo que implica no cumplir sus disposiciones, partimos por ahí considero que si es necesaria la contratación de personas con discapacidad y desde luego las funciones van a beneficiar a la entidad que los contrata, se entiende que estas personas cognitivamente están preparadas y con experiencia en la labor que desarrolla, no obviamos que muchas personas discapacitadas en su momento estuvieron físicamente activas también aportando beneficios operativos en las entidades.
2	¿Cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	En principio lo que considero como persona, como funcionario que debe ser una prioridad, en orden de prelación el rol o la inserción de personas con discapacidad debe ser de carácter primordial, esencial, debe formar parte de las políticas de los gobiernos locales, regionales y el central, como lo es, no quedar en el tintero, no quedar en la letra, como dije tal parece que recién estamos despertando, tal parece que recién estamos acostumbrando a acatar la cuota mínima que te exige la ley.
3	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Que se hace por promover, considero que todavía no mucho, muy poco, lo que le dije en la pregunta anterior es un sentir personal, es mi parecer, como se debería proceder, pero no veo realmente que se estén haciendo esfuerzos denodados, decididos, consensuados respecto a motivar a la participar con personas con discapacidad no solo física, sino también discapacidad mental, recuerde usted que ya son muchas tiendas por departamento, los establecimientos comerciales que están invitando, están apelando a que estas personas se inserten y participen en el ámbito laboral, pero yo creo que todavía estamos un poco lejanos de esa realidad a este deseo que tienen muchos.

4	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El Conadis debe monitorear que se cumpla con el presupuesto público que establece el estado para la incorporación de las personas con discapacidad dentro de la entidad; es decir hay un porcentaje del 1 % del presupuesto anual que se asigna a las municipalidades que debe ser destinado a la contratación de personas con discapacidad y es el Conadis, el organo rector de que se cumpla con ello.
---	--	--

**Fuente.** Entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 8. Matriz de triangulación de la información aportada por lo funcionarios de la municipalidad.

Objetivo específicos	Preguntas	Funcionarios de la Municipalidad de San Isidro # 1 (FMS1)	Funcionarios de la Municipalidad de San Isidro # 2 (FMS2)	Comparación	Interpretación de participantes
				Semejanzas	
Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	La necesidad nace de la unidad orgánica, nosotros motivamos y sustentamos la necesidad de contratación, pero no se hace distinción en el sentido de que requerimos la necesidad de la contratación de determinado personal con discapacidad y otros no, eso es inconstitucional, se hace una convocatoria libre, abierta, en base a las necesidades de cada gerencia ya sea a nivel administrativo, técnico, legal u operativo que es el grueso del personal que se centra en la gerencia de fiscalización. Y queda libre para que cualquier persona que se ajusta a esos estándares técnico y académicos no de índole físico ni intelectual del todo, que tenga experiencia por ejemplo en gestión pública o privada, se busca la excelencia, se busca el mínimo de requisitos para que el postulante pase a la siguiente etapa. Ahora nos encontramos en una convocatoria abierta, y Dios quiera que se presenten personas con discapacidad y que cumplan con los requisitos mínimos.	Si, porque hay personas con discapacidad es una cuestión física y no afecta su capacidad cognitiva. Porque hay personas discapacitadas que tienen mucha experiencia, y conocen el procedimiento administrativo, al estar en oficina que pueden ver los expedientes, revisar, ver los errores más frecuentes y con el tiempo se van desarrollando. Esas cosas físicas no impiden que puedan hacer realización de su trabajo.	El requerimiento de personal nace de las necesidades que presente la organización ya sea a nivel administrativo, técnico, legal u operativo, manifiestan que ellos se encargan de efectuar una convocatoria libre, recepcionando la postulación de todas las personas sin distinción alguna, coinciden en que las personas con discapacidad física no afecta su capacidad cognitiva por lo que pueden ejercer labores administrativas o técnicas y aportar beneficios a la municipalidad.	De acuerdo a lo manifestado por los participantes no se trata de que sea necesario en el ente una persona con discapacidad como tal para el desarrollo y beneficio de alguna función específica, des decir este requerimiento no es obligatorio, se trata de la necesidad laboral o vacantes que surjan en el ente para su mejor desarrollo, necesidades que pueden ser cubiertas por cualquier persona, no importa si es discapacitado o no, lo importante es que la persona seleccionada reúna el perfil para la referida vacante. otros indican si es necesaria la contratación de este tipo de personal haya que ellos cognitivamente pueden ser eficientes en el desarrollo de sus funciones, además que es un derecho otorgado por la ley.
	¿cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	Si, en la parte administrativa, por ejemplo, en el local de Tamayo donde esta la gerencia general, hay muchas personas con discapacidad, señoras y señorita que trabajan en la parte administrativa y si le prestan la debida atención porque ellos reciben las atenciones, y se cuenta con todas las medidas de accesibilidad que es lo básico si las tienen, tienen señalización, con rampas adecuada, con ascensores y demás que si la tienen.	En principio lo que considero como persona, como funcionario que debe ser una prioridad, en orden de prelación el rol o la inserción de personas con discapacidad deber ser de carácter primordial, esencial, debe formar parte de las políticas de los gobiernos locales, regionales y el central, como lo es, no quedar en el tintero, no quedar en la letra, como dije tal parece que recién estamos despertando, tal parece que recién estamos acostumbrando a acatar la cuota mínima que te exige la ley	El empleo para las personas con discapacidad es promovido mediante la inclusión laboral, por ejemplo el local de Tamayo existe personal discapacitado en el área administrativa, a quienes Tamayo les proporcionan las comodidades necesarias para desarrollar su trabajo, cuentan con señalización, rampas y ascensores que les facilita su desempeño. Asimismo consideran que la inserción laboral de las personas discapacitadas es primordial, forma parte de las políticas gubernamentales aunque no se cumple como esta establecido.	Según la opinión de los entrevistados la inserción laboral de personas con discapacidad es un derecho fundamental, establecido en la constitución nacional del Perú, debe ser prioridad la inserción de estas personas, existen empresas que la promueven como por ejemplo el local Tamayo que contempla y facilita las medidas de acceso al trabajo a discapacitado y les proporcional los mecanismos y comodidades que requieren para desarrollar sus funciones.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 8. Matriz de triangulación de la información aportada por lo funcionarios de la municipalidad.

Objetivo específicos	Preguntas	Funcionarios de la Municipalidad de San Isidro # 1 (FMS1)	Funcionarios de la Municipalidad de San Isidro # 2 (FMS2)	Comparación		Interpretación de participantes
				Semejanzas	Diferencias	
Describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Es que, si hablamos de la nación en sí, yo creo que no, porque es difícil generar empleos para personas calificadas, semi calificadas y no calificadas, y a eso añade a las personas con discapacidad que todos lo ven como un obstáculo creo que el estado lo se así en cierta forma, más la competencia laboral, las oportunidades, el formalismo y todo eso, yo creo que no hay debido manejo de ese tema.	Que se hace por promover, considero que todavía no mucho, muy poco, lo que le dije en la pregunta anterior es un sentir personal, es mi parecer, como se debería proceder, pero no veo realmente que se estén haciendo esfuerzos denodados, decididos, consensuados respecto a motivar a la participar con personas con discapacidad no solo física, sino también discapacidad mental, recuerde usted que ya son muchas tiendas por departamento, los establecimientos comerciales que están invitando, están apelando a que estas personas se inserten y participen en el ámbito laboral, pero yo creo que todavía estamos un poco lejanos de esa realidad a este deseo que tienen muchos	Consideran que es difícil generar empleos dirigidos especialmente para personas discapacitadas, tanto a nivel de personas calificadas como no calificadas. Por lo que considero que esto es un obstaculo para estas personas, además de la competencia laboral, las oprtunidades y el formalismo debido al manejo de ciertos temas.	Algunos funcionarios consideran que el estado hace poco por la promoción del empleo hacía las personas con discapacidad; la ley establece los lineamiento para ello, sin embargo no hay un esfuerzo real por motivar su incursión en el campo laboral.	Los funcionarios opinan que es difícil para el estado, diseñar empleos dirigidos específicamente a personas discapacitadas; considerando que el estado, debe realizar mayores esfuerzos para poder apoyar y propiciar que las personas con discapacidad pueden incorporarse al campo laboral.
	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El Conadis interviene con la finalidad de verificar el cumplimiento de la norma, la Ley N° 29973 la cual es la ley general de la persona con discapacidad. El Conadis es un consejo nacional con rango constitucional, que entre otras cosas, supervisa las OMAPED que es la oficina municipal de atención a personas con discapacidad, al mismo tiempo tienen la suficiente para fiscalizar el planeamiento y presupuesto de la municipalidad con la finalidad de que se cumpla 1 % de contratación de personas con discapacidad y pueden levantar actas de fiscalización, si detectan algunas inconformidad en cuanto al cumplimiento de la ley, pudiendo establecer plazos para poder gestionar la corrección de dichas desviaciones.	El conadis fiscaliza en la municipalidad de San Isidro si efectivamente cumplen con la cuota de empleo, la cual no puede ser inferior al 5% para las personas discapacitadas; por lo cual solicitan la planilla electronica con el total de servidores de la entidad, destacando los servidores con discapacidad y también la documentación que acredita al servidor que tiene discapacidad.	El Conadis tiene la competencia no solo para buscar el establecimiento de una personas con discapacidad en un trabajo formal, sino para fiscalizar el cumplimiento de la ley expresamente en la cuota de contratación de discapacitados, de acuerdo a la planeación y presupuesto otorgado para ello.	El Conadis como organismo regulador y protector de las personas con discapacidad, pueden levantar actas de inconformidad en relación a las desviaciones que logren encontrar durante su inspección.	El Conadis es una institución que tiene como finalidad monitorear el cumplimiento de la ley general de las personas discapacitadas. Tiene rango constitucional y se encarga entre otras acciones de supervisar a las OMAPED, las cuales son las oficina de atención dentro de las municipalidades para personas con discapacidad. Además de ello, fiscaliza que las municipalidades tengan la cuota del 5 % de sus contratados que sean discapacitados. Verificando en la planilla electrónica de los servidores que tienen discapacidad del total de servidores que prestan su servicio para la entidad pública.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.



Anexo 9. Matriz de triangulación de la información aportada por los participantes de CONADIS.

Objetivo específicos	Preguntas	Participantes de CONADIS # 1 (PC1)	Participantes de CONADIS # 2 (PC2).	Comparación		Interpretación de participantes
				Semejanzas	Diferencias	
Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	En mi opinión es necesario que todas las entidades promuevan el principio de igualdad social, por lo que considero que deben poseer entre sus áreas personas discapacitadas, obviamente cuidando el interés de que estas personas según su preparación y experiencia desarrollen funciones en beneficio de la entidad, que si existen muchas personas impedidas físicamente pero con muchas habilidades a nivel mental y con formación profesional.	No digamos que es necesaria para la entidad como tal, pero si es un derecho fundamental de todo ciudadano la inserción laboral, el hecho de que una entidad no contrate personas con discapacidad, estaría vulnerando este derecho, sin detenerse a evaluar los aportes o beneficios que la persona discapacitada pueda brindarle a la entidad y en algunos casos brindan mejores aportes que un empleado con condiciones físicas y cognitivas completas.	Mas allá de la necesidad de contratar una persona con discapacidad para ejercer una función dentro de una entidad, es un derecho y coincide con el cumplimiento del principio de igualdad social. Es darle la oportunidad a una personas con una condición especial, de desarrollar otras habilidades en beneficio de las organizaciones públicas.	Algunos consideran que es necesario la contratación de las personas con discapacidad para poder ejercer una función, mientras otros lo ven como un derecho más allá de una necesidad. Pues estas funciones también pueden ser ejercidas por una personas que no tenga discapacidad, pero es sinjusto que no se le de la oportunidad a una persona con discapacidad de laborar y que mejore su calidad de vida, pues muchas discapacidad lo condicionan quizás a no poder desarrollar alguna actividad, pero no necesariamente lo limita para otras.	Se considera que más allá de ser una necesidad es un derecho que tienen todas las personas a trabajar sin ser discriminadas por su condición; además de ello, es un deber cumplir con el principio de igualdad social, incorporandolos a campo laboral, considerando sus experiencias, su condición y permitirles que estas personas con discapacidad puedan desempeñarse con otras habilidades que no estén condicionadas o que formen parte de sus limitaciones. Dado que es importante que todos trabajen, se sientan productivos, ganen ingresos para sí mismo y para su núcleo familiar, al mismo tiempo que aportan intelectualmente con el crecimiento de la organización.
	¿cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	Si, en la parte administrativa, por ejemplo, en el local de Tamayo donde esta la gerencia general, hay muchas personas con discapacidad, señoras y señorita que trabajan en la parte administrativa y si le prestan la debida atención porque ellos reciben las atenciones, y se cuenta con todas las medidas de accesibilidad que es lo básico si las tienen, tienen señalización, con rampas adecuada, con ascensores y demás que si la tienen.	En principio lo que considero como persona, como funcionario que debe ser una prioridad, en orden de prelación el rol o la inserción de personas con discapacidad debe ser de carácter primordial, esencial, debe formar parte de las políticas de los gobiernos locales, regionales y el central, como lo es, no quedar en el tintero, no quedar en la letra, como dije tal parece que recién estamos despertando, tal parece que recién estamos acostumbrando a acatar la cuota mínima que te exige la ley	Algunos entrevistados consideran que una de la forma para promover el empleo en las personas que tiene alguna discapacidad, es precisamente a través de brindarles el acceso a ciertas instalación donde estos puedan laborar; como rampas, señalización, ascensores, entre otros elementos que son indispensables para su movilidad.	Otros entrevistados, consideran que el apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad debe realizarse partiendo del de la establecimiento de las políticas que diseñen los gobiernos locales, regionales y centrales, los cuales deben considerar dicha inserción laboral y regular que se cumpla con la cuota de participación laboral por parte de las personas con discapacidad.	El empleo a favor de las personas con discapacidad se puede promover con el seguimiento y monitoreo de la ley general de discapacidades, el establecimiento de políticas públicas que estén diseñadas en función del cumplimiento de ley y de la cuota de participación. Además de facilitar su contratación y el acceso a las instalaciones donde laboren, a través de la construcción de rampas, ascensores, señalización, entre otros elementos que faciliten su movilización por las área de trabajo.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad.

Anexo 9: Matriz de triangulación de la información aportada por los participantes de CONADIS.

Objetivo específicos	Preguntas	Participantes de CONADIS # 1 (PC1)	Participantes de CONADIS # 2 (PC2).	Comparación		Interpretación de participantes
				Semejanzas	Diferencias	
Describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Considero que no, porque es difícil generar empleos para personas calificadas, semi calificadas y no calificadas, y a eso añade a las personas con discapacidad que todos lo ven como un obstáculo creo que el estado lo se así en cierta forma, más la competencia laboral, las oportunidades, el formalismo y todo eso, yo creo que no hay debido manejo de ese tema.	Que se hace por promover, considero que todavía no mucho, muy poco, lo que le dije en la pregunta anterior es un sentir personal, es mi parecer, como se debería proceder, pero no veo realmente que se estén haciendo esfuerzos denodados, decididos, consensuados respecto a motivar a la participar con personas con discapacidad no solo física, sino también discapacidad mental, recuerde usted que ya son muchas tiendas por departamento, los establecimientos comerciales que están invitando, están apelando a que estas personas se inserten y participen en el ámbito laboral, pero yo creo que todavía estamos un poco lejanos de esa realidad a este deseo que tienen muchos.	Los entrevistados consideran que el estado peruano, en realidad no se encarga de diseñar empleos que esten dirigidos a la población discapacitada ni de forma calificada como no calificada; aunado a la competencia laboral y oportunidades de trabajo reducidas. Creo que el estado no hace esfuerzos para motivar y apoyar a estas personas, por eso se considera que esta muy lejos de alcanzar los resultados efectivos, conforme lo que establece la norma.	Considera que en las personas con discapacidad tienen a limitarse por sí mismo, lo cual construye una barrera para que puedan insertarse en el campo laboral.	Creo que el estado peruano más allá del establecimiento y promulgación de la Ley general de personas discapacitadas, no genera o diseña empleos con un perfil especial para una persona con discapacidad. Sin embargo, ello sería un poco complejo puesto que son tan variadas las discapacidades que como tal, definir un puesto de trabajo para ello no sería muy viable; sin embargo, el estado esta en el deber de promocionar que estas personas puedan trabajar, superando sus limitaciones a través de otras habilidades. En este sentido, el estado falla pues no considera mecanismos para motivar a estas personas a esforzarse por alcanzar sus metas y no auto limitarse.
		¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El CONADIS promueve, coordina, dirige, supervisa y registra información sobre los proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad, estando en conocimiento de alguna necesidad laboral en cuanto a vacantes disponibles que presenta la municipalidad, el Conadis de acuerdo a lo requerido oferta el empleo en la bolsa laboral para discapacitados, recepciona y estudia su hoja de vida y promueve la contratación del mismo ante el ente publico.	En principio, directamente no somos los encargados de definir las bases los requisitos o condiciones para la contratación de personas, nuestra participación se basa en cualquier proceso de convocatoria para contratar colaboradores, trabajadores y servidores, alineados a los principios que estable la constitución, que toda persona tiene derecho a la igualdad, no puede ser discriminada, con condición de raza, sexo o condición económica, o cualquier otra índole eso dice en el artículo número dos de la constitución política del Perú.	El CONADIS participación mediante la promoción, coordinación, dirección, supervisión y registro de información de las personas discapacitadas; el cual tiene un registro y control de las personas con discapacidad y cuales son sus competencias, experiencia y conocimiento, con lo cual maneja amplia conocimiento en relación a sus capacidades laborales para poder recepcionar su hoja de vida y en consecuencia, ubicarlos en un puesto laboral.	El conadis no siento el organo rector que va a definir los requisitos y condiciones para la contratación de una personas con discapacidad, si tiene la oportunidad de realizar las convocatoria en apoyo a la contratación de personas con discapacidad que estan previamente registradas. priorizando

Fuente. Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los participantes de Conadis.

Anexo 10. Matriz de triangulación de la información aportada por las personas discapacitadas.

Objetivo específicos	Preguntas	Personal con discapacidad # 1 (PD1)	Personal con discapacidad # 2 (PD2)	Comparación		Interpretación de participantes
				Semejanzas	Diferencias	
Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	Si, es necesario que nos incluyan en el ambito laboral de las entidades, nosotros ñpodemos brindar buenos beneficios en el desarrollo de las funciones para el cual se nos contrata, el que tengamos algo discapacidad no implica que seamos personas ignorantes o improductivas.	Soy miembro de una organización de personas con discapacidades, yapanqui cuscas, así se llama , es un vocablo en quechua que significa “todos juntos” y lo que trabajamos en gran medida es la difusión porque adolecemos de recursos, una de las cosas que propiciamos, es que las autoridades y los gobiernos conozcan la ley, el reglamento y lo que implica no cumplir sus disposiciones, partimos por ahí considero que si es necesaria la contratación de personas con discapacidad y desde luego las funciones van a beneficiar a la entidad que los contrata, se entiende que estas personas cognitivamente estan preparadas y con experiencia en la labor que desarrolla, no obviemos que muchas personas discapacitadas en su momento estuvieron físicamente activas tambien aportando beneficios operativos en las entidades.	Considero que si es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función; señalan que el hecho de ser personas discapacitadas no los hace ser incapaces de llevar a cabo una función o de desempeñar en un trabajo. No deben ser considerados como personas, ignorantes e improductivas.	Las personas discapacitadas tiene el derecho de que el estado promueva su incursión laboral, para ello las entidades públicas deben conocer cual es la ley y el reglamento que los protege de forma que sean considerados dentro del ámbito laboral, ya que efectivamente muchas discapacidades no afectan la parte cognitiva del individuo, por lo cual intelectualmente estas personas tiene mucho que apotar a cualquier institución.	Las personas discapacitadas que han sido entrevistada, consideran que efectivamente es necesario su contratación para poder desempeñar una actividad. Señalan que todas las personas con discapacidad tiene habilidades que les permiten poder desempeñar algún función, desempeñar eficientemente una actividad y brindar un aporte dentro de cualquier organización. No deben ser discriminados por su condición; afirman que muchas personas tienen discapacidad física, pero a nivel cognitivo tiene mucho potencial que puede ser aprovechado y con experiencia para enfrentar retos laborales.
	¿Cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	Bueno, en la municipalidad he visto que, si hay la contratación de personas con discapacidad, no solamente en la parte administrativa sino en otras áreas con personas con discapacidad motora pero que podían desplazarse (una persona con muletas y en bastón). Hay más personas con discapacidad en la parte administrativa que en la parte operativa con diversas funciones. Y en serenazgo he visto que hay, son serenos, que son mujeres en silla de ruedas. Si hay personas con discapacidad en la parte operativa como en la administrativa.	En principio lo que considero como persona, como funcionario que debe ser una prioridad, en orden de prelación el rol o la inserción de personas con discapacidad deber ser de carácter primordial, esencial, debe formar parte de las políticas de los gobiernos locales, regionales y el central, como lo es, no quedar en el tintero, no quedar en la letra, como dije tal parece que recién estamos despertando, tal parece que recién estamos acostumbrando a acatar la cuota mínima que te exige la ley.	La promoción del empleo a favor de las personas con discapacidad, tanto en área administrativas como operativas de la municipalidad. He podido evidenciar personas con algunas discapacidad motoro, trabajando en áreas operativas y administrativas. Los que tiene una discapacidad física de forma parcial, que pueden desplazarse con baston, muletas, son sido incluidos incluso como serenos. Otros estan laborando en cargos administrativos.	Considero que la promoción del empleo de las personas con discapacidad debe ser una prioridad tanto para el gobierno local, regional y nacional para que hagan cumplir la ley y permitir cubrir la cuota del 5 % de los empleados discapacitados del total de la planilla.	Bueno señalar que en algunas municipalidad se evidencia muchas personas con discapacidad trabajando tanto a nivel administrativo como operativo; Ajustar su trabajo de acuerdo a su discapacidad, incluso pueden trabajar con bastones o muletas. Sin embargo, consideran que el estado debe reforzar los controles para hacer cumplir la ley general de personas discapacitadas y cumplir con la cuota de discapacitados contratados, de acuerdo al total de sus servidores.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los personas discapacitadas.

Anexo 10. Matriz de triangulación de la información aportada por las personas discapacitadas.

Objetivo específicos	Preguntas	Personal con discapacidad # 1 (PD1)	Personal con discapacidad # 2 (PD2)	Comparación		Interpretación de participantes
				Semejanzas	Diferencias	
Describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?	Es que, si hablamos de la nación en sí, yo creo que no, porque es difícil generar empleos para personas calificadas, semi calificadas y no calificadas, y a eso añade a las personas con discapacidad que todos lo ven como un obstáculo creo que el estado lo se así en cierta forma, más la competencia laboral, las oportunidades, el formalismo y todo eso, yo creo que no hay debido manejo de ese tema.	Que se hace por promover, considero que todavía no mucho, muy poco, lo que le dije en la pregunta anterior es un sentir personal, es mi parecer, como se debería proceder, pero no veo realmente que se estén haciendo esfuerzos denodados, decididos, consensuados respecto a motivar a la participar con personas con discapacidad no solo física, sino también discapacidad mental, recuerde usted que ya son muchas tiendas por departamento, los establecimientos comerciales que están invitando, están apelando a que estas personas se inserten y participen en el ámbito laboral, pero yo creo que todavía estamos un poco lejanos de esa realidad a este deseo que tienen muchos.	Las personas discapacitadas consideran que el estado no promueve la generación de empleos para personas discapacitadas; considero que no realizan esfuerzos por propiciar y motivar el empleo en las personas discapacitadas.	Falta la motivación consolidada entre el estado, los organismos como el Conadis para poder apoyar la inserción laboral de los discapacitados. Hacer que se cumpla la ley, respetando la cuota de inserción laboral para las personas que tiene alguna limitación, pero que puede desempeñar alguna función de acuerdo a otras habilidades.	El estado peruano no genera empleo para personas con discapacidad, sin embargo ha promulgado una ley para tratar de favorecer la contratación de personas con discapacidad, estableciendo una cuota mínima de discapacitados del total de los servidores. No obstante, a ello los esfuerzos han sido insuficientes, por lo que se considera que los mismos deben poder tener mayor cobertura y control del cumplimiento de la norma.
	¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?	El Conadis brinda mucha ayuda al sector de discapacitados, a nivel socio economico, por medio de este consejo se han posicionado a muchas personas en diferentes empleos publicos y privados, garantizandoles de esta manera beneficios economicos y morales porque la persona con discapacidad que trabaja se siente útil.	El Conadis debe monitorear que se cumpla con el presupuesto público que establece el estado para la incorporación de las personas con discapacidad dentro de la entidad; es decir hay un porcentaje del 1 % del presupuesto anual que se asigna a las municipalidades que debe ser destinado a la contratación de personas con discapacidad y es el Conadis, el organo rector de que se cumpla con ello.	El conadis participa en la inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a la asesoria administrativa, tecnica y operativa de las personas con discapacidad. Además de ello, el Conadis esta a cargo del registro de las personas con discapacidad, para poder propiciar que los mismos sean posteriormente contratados y habilitados en un puesto de trabajo que puedan desempeñar con eficiencia, a pesar de sus limitaciones; deben monitorear el cumplimiento del presupuesto público que establece el estado para que las entidades públicas, incorporen a personas con discapacidad dentro de su planilla de contratados.	El Conadis es el encargado de garantizar que las personas discapacitadas tengan acceso a los beneficios socioeconomicos que genera una actividad laboral, sin discriminación por sus limitaciones.	El Conadis es la institución que se encarga de fomentar la inserción laboral de las personas discapacitadas, están encargados del monitoreo del cumplimiento de la ley y de la cuota mínima para la contratación de personas discapacitadas.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los personas discapacitadas.

Anexo 11. Matriz de triangulación de la información de los participantes.

Objetivo específicos	Preguntas	Funcionarios de la municipalidad de San Isidro.	Participantes de CONADIS	Personal con discapacidad # 2 (PD2)	Interpretación de participantes
Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Cree usted que es necesario la contratación de personas con discapacidad para desarrollar una función que beneficie a la entidad?	De acuerdo a lo manifestado por los participantes no se trata de que sea necesario en el ente una persona con discapacidad como tal para el desarrollo y beneficio de alguna función específica, decir este requerimiento no es obligatorio, se trata de la necesidad laboral o vacantes que surjan en el ente para su mejor desarrollo, necesidades que pueden ser cubiertas por cualquier persona, no importa si es discapacitado o no, lo importante es que la persona seleccionada reúna el perfil para la referida vacante. otros indican si es necesaria la contratación de este tipo de personal haya que ellos cognitivamente pueden ser eficientes en el desarrollo de sus funciones, además que es un derecho otorgado por la ley.	Se considera que más allá de ser una necesidad es un derecho que tienen todas las personas a trabajar sin ser discriminadas por su condición; además de ello, es un deber cumplir con el principio de igualdad social, incorporándolos a campo laboral, considerando sus experiencias, su condición y permitirles que estas personas con discapacidad puedan desempeñarse con otras habilidades que no estén condicionadas o que formen parte de sus limitaciones. Dado que es importante que todos trabajen, se sientan productivos, ganen ingresos para sí mismo y para su núcleo familiar, al mismo tiempo que aportan intelectualmente con el crecimiento de la organización.	Las personas discapacitadas que han sido entrevistadas, consideran que efectivamente es necesario su contratación para poder desempeñar una actividad. Señalan que todas las personas con discapacidad tienen habilidades que les permiten poder desempeñar algún función, desempeñar eficientemente una actividad y brindar un aporte dentro de cualquier organización. No deben ser discriminados por su condición; afirman que muchas personas tienen discapacidad física, pero a nivel cognitivo tiene mucho potencial que puede ser aprovechado y con experiencia para enfrentar retos laborales.	La contratación de personas con discapacidad, es un derecho y un deber, que ha quedado establecido en la Ley N° 29973 denominada de Ley general de personas con discapacidad. La cual indica que es obligatorio por la inserción laboral de las personas con discapacidad y para ello, el estado debe promover su inserción, favoreciendo el derecho al trabajo y conservando el principio de igualdad social. Consideran que muchas personas que tienen alguna discapacidad física, cuentan con amplio potencial cognitivo y otras habilidades, que los hacen productivos para trabajar y aportar a una organización, sin importar su condición o limitaciones.
	¿Cómo se promueve el empleo a favor de las personas con discapacidad?	Según la opinión de los entrevistados la inserción laboral de personas con discapacidad es un derecho fundamental, establecido en la constitución nacional del Perú, debe ser prioridad la inserción de estas personas, existen empresas que la promueven como por ejemplo el local Tamayo que contempla y facilita las medidas de acceso al trabajo a discapacitado y les proporciona los mecanismos y comodidades que requieren para desarrollar sus funciones.	El empleo a favor de las personas con discapacidad se puede promover con el seguimiento y monitoreo de la ley general de discapacidades, el establecimiento de políticas públicas que estén diseñadas en función del cumplimiento de ley y de la cuota de participación. Además de facilitar su contratación y el acceso a las instalaciones donde laboren, a través de la construcción de rampas, ascensores, señalización, entre otros elementos que faciliten su movilización por las áreas de trabajo.	Bueno señalar que en algunas municipalidades se evidencia muchas personas con discapacidad trabajando tanto a nivel administrativo como operativo; Ajustar su trabajo de acuerdo a su discapacidad, incluso pueden trabajar con bastones o muletas. Sin embargo, consideran que el estado debe reforzar los controles para hacer cumplir la ley general de personas discapacitadas y cumplir con la cuota de discapacitados contratados, de acuerdo al total de sus servidores.	El estado favorece el empleo de personas con discapacidad, tras la promulgación de la ley general de personas con discapacidad; sin embargo, algunos entrevistados consideran que hay otros mecanismos, tales como construcción de accesos como rampas, ascensor y señalización que permita que la personas discapacitadas pueda mobilizarse con mayor facilidad, pudiendo apoyarlas en el desempeño de sus funciones laborales. Aunado a ello, consideran que en este sentido, muchos discapacitados no tienen específicamente un área particular donde poder trabajar, muy a pesar que en la mayoría de los casos ejecutan trabajos administrativos, se evidencia que muchos son incorporados en áreas operativas. En realidad todo dependerá del tipo de discapacidad que tenga la persona y el trabajo que deba realizar.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada por los participantes.

Anexo 11. Matriz de triangulación de la información de los participantes.

Objetivo específicos	Preguntas	Funcionarios de la municipalidad de San Isidro.	Participantes de CONADIS	Personal con discapacidad # 2 (PD2)	Interpretación de participantes
<p>Describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.</p>	<p>¿Usted cree que el Estado Peruano genera empleos para personas con discapacidad?</p>	<p>Los funcionarios opinan que es difícil para el estado, diseñar empleos dirigidos específicamente a personas discapacitadas; considerando que el estado, debe realizar mayores esfuerzos para poder apoyar y propiciar que las personas con discapacidad pueden incorporarse al campo laboral.</p>	<p>Creo que el estado peruano más allá del establecimiento y promulgación de la Ley general de personas discapacitadas, no genera o diseña empleos con un perfil especial para una persona con discapacidad. Sin embargo, ello sería un poco complejo puesto que son tan variadas las discapacidades que como tal, definir un puesto de trabajo para ello no sería muy viable; sin embargo, el estado esta en el deber de promocionar que estas personas puedan trabajar, superando sus limitaciones a través de otras habilidades. En este sentido, el estado falla pues no considera mecanismos para motivar a estas personas a esforzarse por alcanzar sus metas y no auto limitarse.</p>	<p>El estado peruano no genera empleo para personas con discapacidad, sin embargo ha promulgado una ley para tratar de favorecer la contratación de personas con discapacidad, estableciendo una cuota mínima de discapacitados del total de los servidores. No obstante, a ello los esfuerzos han sido insuficientes, por lo que se considera que los mismos deben poder tener mayor cobertura y control del cumplimiento de la norma.</p>	<p>Los entrevistados consideran que más allá la promulgación de la ley general de personas con discapacidad, políticas y estrategias; el estado no genera empleos que estén dirigidos hacia las personas con discapacidad. Consideran que es complejo diseñar un empleo expresamente para personas con discapacidad, porque entre otras situación las discapacidades son muchas y depende de la que presenten cada uno, el ajustar el empleo para hacer facilitar sus mecanismos y acciones para poder desempeñarse. no obstante, no es imposible lograr que ciertos empleos puedan ser ejecutados por personas discapacitadas y propiciar herramientas que les permitan poder desempeñarse más eficientemente, sin las barreras propias de su condición.</p>
	<p>¿Cómo es la participación de CONADIS en la inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Isidro?</p>	<p>El Conadis es una institución que tiene como finalidad monitorear el cumplimiento de la ley general de las personas discapacitadas. Tiene rango constitucional y se encarga entre otras acciones de supervisar a las OMAPED, las cuales son las oficina de atención dentro de las municipalidades para personas con discapacidad. Además de ello, fiscaliza que las municipalidades tengan la cuota del 5 % de sus contratados que sean discapacitados. Verificando en la planilla electrónica de los servidores que tienen discapacidad del total de servidores que prestan su servicio para la entidad pública.</p>	<p>El Conadis es una organismo rector y regulador, que entre otras funciones reclama la incorporación en el campo laboral de personas con discapacidad; monitoreo el cumplimiento de la norma y de cuota de discapacitados dentro de las municipalidades. Los cuales deberán propiciar que ellos puedan formar parte del equipo de trabajo, sin ninguna discriminación y con todo el apoyo del estado, para que este pueda desempeñarse satisfactoriamente muy a pesar de su discapacidad, por lo que su trabajo se debe ajustar a sus habilidades y competencias.</p>	<p>El Conadis es la institución que se encarga de fomentar la inserción laboral de las personas discapacitadas, están encargados del monitoreo del cumplimiento de la ley y de la cuota mínima para la contratación de personas discapacitadas.</p>	<p>La participación de Conadis en la inserción laboral es supervisar el cumplimiento de la ley general de discapacitados; verificar que las municipalidades cumplan con la cuota mínima de personas discapacitadas contratadas, la cual establece que debe ser el 5 % del total de todos los empleados que conforman la planilla de servidores públicos. Otorgando los beneficios de ley que contempla la contratación de una personas, sin discriminación alguna y en igualdad de condiciones.</p>

**Fuente.** Triangulación de la información aportada por los participantes.

Anexo 12. Codificación y categorías de la triangulación de la información aportada por los participantes.

Objetivos	Preguntas	Interpretación	Frases codificadas	Categorías y subcategorías	Codigos
Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿Qué opina al respecto de la contratación de las personas con discapacidad para la inserción laboral en la municipalidad de San Isidro?	La contratación de personas con discapacidad, es un derecho y un deber, que ha quedado establecido en la Ley N° 29973 denominada de Ley general de personas con discapacidad. La cual indica que es obligatorio por la inserción laboral de las personas con discapacidad y para ello, el estado debe promover su inserción, favoreciendo el derecho al trabajo y conservando el principio de igualdad social. Consideran que muchas personas que tienen alguna discapacidad física, cuentan con amplio potencial cognitivo y otras habilidades, que los hacen productivos para trabajar y aportar a una organización, sin importar su condición o limitaciones.	<b>La contratación de personas con discapacidad, es un derecho y un deber, que ha quedado establecido en la Ley N° 29973 denominada de Ley general de personas con discapacidad. La cual indica que es obligatorio por la inserción laboral de las personas con discapacidad y para ello, el estado debe promover su inserción, favoreciendo el derecho al trabajo y conservando el principio de igualdad social. Consideran que muchas personas que tienen alguna discapacidad física, cuentan con amplio potencial cognitivo y otras habilidades, que los hacen productivos para trabajar y aportar a una organización, sin importar su condición o limitaciones.</b>	cumplimiento de la normativa; Promoción de la inserción laboral; Principio de igualdad social; Capacidades cognitivas y habilidades para laborar.	1,2,3,4.
	¿Qué aporte o en qué áreas considera que pueden brindar o desarrollarse las personas con discapacidad para la inserción laboral en la municipalidad de San Isidro?	El estado favorece el empleo de personas con discapacidad, tras la promulgación de la ley general de personas con discapacidad; sin embargo, el algunos entrevistados consideran que hay otros mecanismos, tales como construcción de acceso como rampas, ascensor y señalización que permita que la personas discapacidad pueda mobilizarse con mayor facilidad, pudiendo apoyarlos en el desempeño de sus funciones laborales. Aunado a ello, consideran que en este sentido, muchos discapacitados no tienen específicamente un área particular donde poder trabajar, muy a pesar que en la mayoría de los casos ejecutan trabajos administrativo, se evidencia que muchos son incorporados en área operativas. En realidad todo dependerá del tipo de discapacidad que tenga la personas y el trabajo que deba realizar.	<b>El estado favorece el empleo de personas con discapacidad, tras la promulgación de la ley general de personas con discapacidad; sin embargo, el algunos entrevistados consideran que hay otros mecanismos, tales como construcción de acceso como rampas, ascensor y señalización que permita que la personas discapacidad pueda mobilizarse con mayor facilidad, pudiendo apoyarlos en el desempeño de sus funciones laborales. Aunado a ello, consideran que en este sentido, muchos discapacitados no tienen específicamente un área particular donde poder trabajar, muy a pesar que en la mayoría de los casos ejecutan trabajos administrativo, se evidencia que muchos son incorporados en área operativas. En realidad todo dependerá del tipo de discapacidad que tenga la personas y el trabajo que deba realizar.</b>	cumplimiento de la normativa; Facilidades para el acceso a instalaciones laborales; Apoyo al desempeño de sus funciones; Labores en área administrativas y operativas.	1,5,6,7.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los participantes.

Anexo 12. Codificación y categorías de la triangulación de la información aportada por los participantes.

Objetivos	Preguntas	Interpretación	Frases codificadas	Categorías y subcategorías	Codigos
Describir cómo los lineamientos jurídicos políticos contribuyen a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	¿De qué manera el Estado Peruano genera empleo para personas con discapacidad?	Los entrevistados consideran que más allá la promulgación de la ley general de personas con discapacidad, políticas y estrategias; el estado no genera empleos que estén dirigidos hacia las personas con discapacidad. Consideran que es complejo diseñar un empleo expresamente para personas con discapacidad, porque entre otras situación las discapacidades son muchas y depende de la que presenten cada uno, el ajustar el empleo para hacer facilitar sus mecanismos y acciones para poder desempeñarse. No obstante, no es imposible lograr que ciertos empleos puedan ser ejecutados por personas discapacitadas y propiciar herramientas que les permitan poder desempeñarse más eficientemente, sin las barreras propias de su condición.	<b>Los entrevistados consideran que más allá la promulgación de la ley general de personas con discapacidad, políticas y estrategias; el estado no genera empleos que estén dirigidos hacia las personas con discapacidad. Consideran que es complejo diseñar un empleo expresamente para personas con discapacidad, porque entre otras situación las discapacidades son muchas y depende de la que presenten cada uno, el ajustar el empleo para hacer facilitar sus mecanismos y acciones para poder desempeñarse. No obstante, no es imposible lograr que ciertos empleos puedan ser ejecutados por personas discapacitadas y propiciar herramientas que les permitan poder desempeñarse más eficientemente, sin las barreras propias de su condición.</b>	Cumplimiento de la normativa; Diseño de empleos para personas discapacitadas; Mecanismos y acciones del estado en apoyo al empleo de personas discapacitadas; Motivación para las personas discapacitadas.	1,8,9,10.
	¿De qué manera el Estado Peruano promueve la formación de las personas con discapacidad?	La participación de Conadis en la inserción laboral es supervisar el cumplimiento de la ley general de discapacitados; verificar que las municipalidades cumplan con la cuota mínima de personas discapacitadas contratadas, la cual establece que debe ser el 5 % del total de todos los empleados que conforman la planilla de servidores públicos. Otorgando los beneficios de ley que contempla la contratación de una personas, sin discriminación alguna y en igualdad de condiciones.	<b>La participación de Conadis en la inserción laboral es supervisar el cumplimiento de la ley general de discapacitados; verificar que las municipalidades cumplan con la cuota mínima de personas discapacitadas contratadas, la cual establece que debe ser el 5 % del total de todos los empleados que conforman la planilla de servidores públicos. Otorgando los beneficios de ley que contempla la contratación de una personas, sin discriminación alguna y en igualdad de condiciones.</b>	Intervención de Conadis, Fiscalización de la cuota de personas con discapacidad contratadas en la entidad públicas; principio de igualdad social;	11,12,3.

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los participantes.



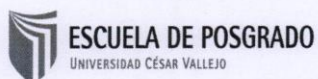
Anexo 13. Matriz apriorística.

**Título:** Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad de San Isidro

Ambito tematico	Problema de investigación	Pregunta General	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategoría	Información de:					
							FM1	FM2	PC1	PC2	PD1	PD2
Reforma y Modernización del Estado.	Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la municipalidad de San Isidro.	¿Cuáles son las características de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro?	Analizar las características de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	Describir de qué manera el componente sociocultural contribuye a la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro.	Componente sociocultural de la inserción social de las personas con discapacidad.	Actitudes del gobierno local.						
						Motivación laboral de las personas con discapacidad.						
						Principio de igualdad social.						
						Capacidad cognitivas y habilidades para desempeñar su funciones laborales.						
						Actividades laborales en áreas administrativas y operativas.						
						Normativa y leyes de las personas con discapacidad.						
						Formación de las personas con discapacidad.						
						Intervención del conadis para el cumplimiento de la normativa.						
						Fiscalización de la cuota de contratación de las personas discapacitadas.						
						Mecanismos y acciones del estado para la promoción del empleo para las personas discapacitadas.						
Diseño de empleos para personas discapacitadas.												

**Fuente.** Triangulación de la información aportada de la entrevista aplicada a los participantes.

## Anexo 14. Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, S. Alberto Sotero Montero, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro" de la estudiante **Pamela Lisseth Lara Huaranga**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de agosto del 2020

---

S. Alberto Sotero Montero

DNI:01121087

## RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 2444-2020-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 8 de agosto de 2020

### VISTO:

El expediente presentado por **LARA HUARINGA, PAMELA LISSETH** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro**; y

### CONSIDERANDO:

Que el(la) Bachiller **LARA HUARINGA, PAMELA LISSETH**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Gestión Pública;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro** presentado por **LARA HUARINGA, PAMELA LISSETH**.

**Art. 2°.-** **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Nilsa Sifuentes Pinto
Secretario	: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Mg. Santos Alberto Sotero Montero

**Art. 3°.-** **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 11 de agosto de 2020
Hora	: 8:45 a.m.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Dr. Carlos Venturo Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

