



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los efectos de La Ley General de Las Personas con
Discapacidad en la Inserción Laboral

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTORES:

Pumachapi Huamani, Anali (ORCID: 0000-0001-8405-8629)

Sulluchuco Castillo, Luis Diego (ORCID: 0000-0001-5689-5825)

ASESOR:

Dr. Barrionuevo Fernández José Roberto (ORCID:0000-0001-9679-7015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a nuestros padres y familia que siempre estuvo con nosotros apoyándonos incondicionalmente, quienes fueron nuestra mayor motivación para nunca rendirnos y seguir luchando por nuestros sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestro Dios por guiarnos, protegernos y permitir lograr nuestras metas profesionales.

Agradecer a nuestras familias en general por darnos soporte, apoyo y motivación incondicional para alcanzar nuestras metas y nunca rendirnos ante la adversidad.

Agradecer a la Universidad César Vallejo por habernos permitido ingresar a su casa de estudio tan prestigiosa y reconocida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	36
3.1.Tipo y diseño de investigación	36
3.2.Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	38
3.3. Escenario de estudio.....	41
3.4.Participantes	40
3.5.Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	42
3.6.Procedimiento	43
3.7.Rigor científico	43
3.8.Método de análisis de datos.....	43
3.9.Aspectos éticos	45
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Participantes.....	42
Tabla 2: Matriz de consistencia.....	58

RESUMEN

La presente investigación analiza la afectación del derecho al trabajo en la ley 29973 siendo esta ineficiente y afectando al derecho laboral de las personas con discapacidad, debido a sus vacíos legales de la normativa vigente.

La ley 29973 pretende principalmente la incorporación de este grupo social para crear una sociedad con oportunidades para todos e inclusiva, sin prejuicios y actos de discriminación, a fin de lograr un País con condiciones óptimas de desarrollo.

Teniendo en cuenta que la ley exige que las entidades privado y público contraten personas con discapacidad, dándole además un ambiente laboral idóneo a fin de que se puedan cumplir sus funciones, no obstante esto no se cumple en el Perú, debido a que las entidades privadas y públicas fomentan discriminación y dificultades para la contratación de personas con discapacidad, evidenciándose en la gran cantidad de requerimientos que son presentados ante el Ministerio de Trabajo, por lo que se puede mencionar que la discriminación de este grupo social es a consecuencia del desconocimiento de las personas, ya que en la mayoría se tiene un concepto de que la discapacidad es sinónimo de incapacidad. Este proyecto pretende llevar a cabo un análisis objetivo de explicar los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral.

Palabras claves: Personas con discapacidad, discriminación, derecho al trabajo, efectos de la ley 29973 e inserción laboral.

ABSTRACT

The present investigation analyzes the affectation of the right to work in law 29973, being this inefficient and progressed to the labor law of people with disabilities, due to its legal gaps in the current regulations.

Law 29973 mainly seeks the incorporation of this social group to create a society with opportunities for all and inclusive, without prejudice and acts of discrimination, in order to achieve a country with optimal development conditions.

Taking into account that the law requires that private and public entities hire people with disabilities, as well as an adequate work environment so that they can fulfill their functions, however this is not fulfilled in Peru, because private entities and public policies promote discrimination and difficulties in hiring people with disabilities, evidenced by the large number of requirements that are presented to the Ministry of Labor, so it can be mentioned that discrimination against this social group is a consequence of ignorance of the people, since most of them have a concept that disability is synonymous with disability. This project aims to carry out an objective analysis to explain the Ineffectiveness of The General Law of Persons with disabilities in the Labor Insertion

Keywords: People with disabilities, discrimination, right to work, ineffectiveness of Law 29973 and job placement.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación abordamos el análisis de los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral, en este contexto actual, ya que se puede observar que el acceso a un empleo y poder mantenerse en un puesto de trabajo es una labor desfavorable para este grupo social.

Las personas con discapacidad son vistas como un grupo social vulnerable, sin embargo, luchan día a día por ser reconocidas por la sociedad como capaces de alcanzar sus metas. En este sentido, si queremos mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sin duda debemos brindarles oportunidades para participar en entornos de trabajo saludables y equilibrados, teniendo en cuenta la medida en que se ven afectados. para que no se sientan discriminados y puedan desarrollar su potencial intelectual, social y profesional.

Creemos que todavía hay una falta de protección para las personas con discapacidad. Por lo tanto, en esta entrevista se consideraron 05 profesionales en la materia, todo con el fin de determinar si se cumple o no con la aplicación de la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, la cual se encuentra en vigencia.

Asimismo, nuestro ordenamiento jurídico en su afán de protección a estas personas, ha incorporado normas para regular una sociedad más equitativa para todos. Sin embargo, analizaremos si dichas normas ayudan de manera concreta y realmente a este grupo social.

En este sentido, para la división de derechos laborales que enfrentan las personas con discapacidad, buscamos soluciones con el fin de lograr una verdadera inclusión; asimismo, analizar e identificar las normativas nacionales e internacionales para conocer dónde existen las falencias de estas normativas, pudiendo sugerir una solución de dicha revisión.

Por estas razones, esta investigación se propone identificar los factores y condiciones que inciden en el impacto del derecho en la integración laboral de las personas con discapacidad. La estructura del contenido se detalla a continuación:

El problema de la investigación: ¿Cuál es la relación entre los efectos de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral?

Problemas específicos I) ¿De qué manera el efecto de la ley general de las personas con discapacidad afecta la inserción laboral? II) ¿De qué manera se aplica los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad?

La presente investigación se justifica, porque resulta relevante, conveniente y necesaria a fin de comprobar la relación que existe entre los efectos de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral, para abordar el tema de esta situación en el ámbito laboral, identificar disposiciones adicionales que aseguren el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Por consiguiente, ante lo narrado el presente proyecto de investigación tiene como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre los efectos de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

Igualmente, se plantean como los **objetivos específicos**: I) Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral, II) Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

De otro lado, se plantea como **supuesto general** que: Existe una relación entre las disposiciones de la ley general de personas con discapacidad y la inserción laboral.

De igual modo, se plantea como **supuestos específicos**: I) Los alcances de la ley general de personas con discapacidad con respecto a la inserción

laboral, se aplica de una manera ineficiente, II) No se efectúa una aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado.

II. MARCO TEÓRICO

Antes de desarrollar la base teórica del tema de la tesis, se mencionarán algunos antecedentes relacionados al mismo. Por lo que, en el **ámbito internacional** contamos con los siguientes:

Guzmán Rubio, E. y Wa Kay Galarza, M. (2015). "Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda". (Tesis de Pregrado). Universidad de Santiago de Chile, Chile; el cual incluye: "Se puede demostrar que las empresas investigadas si cuentan con trabajadores con discapacidad (auditivas, físicas y otras no fueron especificadas), por lo que, su satisfacción se encuentra en un nivel medio debido a que cuentan con varios factores beneficiarios para este grupo social, obteniendo un ambiente laboral agradable"

Camacho (2017) San Pedro, Costa Rica, en su tesis: "Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente r.l.", mediante la aplicación del método descriptiva, tenía como objetivo principal "observar el desempeño de la normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, usando modelos de la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L. " (p.7) ,

La citada investigación guarda relación con nuestra investigación toda vez que analiza las barreras existentes para las personas con discapacidad cuando intentan conseguir un empleo, siendo un problema no solo nacional sino es un problema internación, asimismo se puede analizar y observar las afectaciones económicas, sociales y emocionales que tendría esta población.

Finalmente, de las conclusiones más relevantes de la tesis tenemos: "pese a que el derecho al trabajo se encuentre a nivel internacional y nacional, y siendo en Costa Rica una garantía constitucional establecido en el artículo 56 de la Constitución Política, la realizada a que se tienen

que enfrentar las personas con discapacidad es a una inserción laboral mínima. En este caso Si las personas con discapacidad son de recursos escasos la situación es aún más agrava, ya que se exponen a la exclusión, pobreza y mayor vulnerabilidad económica, social y cultural. El no tener un empleo es una de las principales y más grandes dificultades que afrontan las personas con discapacidad y limita el goce de sus derechos tal y como está contemplado en la ley." (p.218).

Botero (2016) Bogota, Colombia, en su tesis: "Prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto laboral de entidades privadas de la ciudad de Bogotá", se aplicó el método cualitativo y analítica-descriptiva, tuvo como objetivo principal "mejorar y dar más oportunidades de trabajo para los ciudadanos con discapacidad, contribuyendo a una mejor inclusión social y económica" (p.44),

La citada investigación guarda relación con nuestra investigación toda vez que analiza las formas y medidas que una empresa sea privada o pública puede realizar con el fin de dar oportunidad laboral a las personas con discapacidad, adicionalmente se demuestra que este grupo social son muy capaces de conservar y ser eficientes en sus empleos,

Finalmente, entre las conclusiones más relevantes de la investigación tenemos: " gracias a la vinculación de ciudadanos con discapacidad y de los resultados que han tenido en sus puestos de trabajo, se han verificado que barreras sociales como los riesgos laborales, la baja productividad y la poca adaptabilidad al contexto laboral son falsos, ya que se observó un compromiso con las labores asignadas y una alta productividad. " (p.68).

Vinueza (2016) Quito, Ecuador, en su tesis: "Discriminación de los trabajadores con capacidades en las entidades privadas de la ciudad de Quito: una violación al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador", se aplicó el método descriptivo, tuvo como objetivo principal de "determinar un procedimiento que permita efectivizar el Derecho al Trabajo el cual es reconocido como un derecho constitucional, de las personas con discapacidad." (p.10),

La citada investigación guarda relación con nuestra investigación toda vez que analiza que todas las normas legales que ayudan a la persona con discapacidad deben ser cumplidas, efectivas y apoyar a la contratación, inserción y no discriminación de los ciudadanos con alguna discapacidad, ya que ellos también tienen derecho a un trabajo digno del cual puedan subsistir,

Finalmente, entre las conclusiones más relevantes de la investigación tenemos: "En Ecuador no existe un eficaz ni adecuado control, con el cual se elimine la discriminación que existe en el ámbito laboral en las empresas, por lo cual la Constitución, el Código Laboral y la Ley Orgánica de Discapacidades, tienen una función principal para que los ciudadanos con discapacidades cuenten con una inclusión laboral, donde se respete sus derechos" (p.101).

En el ámbito nacional mencionamos los siguientes trabajos previos:

Nacionales

Ramos (2018) Cerro de Pasco, Perú, en su tesis: "Derecho al acceso laboral de los ciudadanos con discapacidad en la ley 29973 y su cumplimiento en el Gobierno Regional de Pasco – 2016", se aplicó el método dogmático, tuvo como objetivo principal la de "informar sobre el derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016" (p.17),

La citada investigación guarda relación con nuestra investigación toda vez que analiza que la afectación de los ciudadanos con discapacidad y su derecho de trabajo no solo es un problema centralista, sino que existe en varias regiones del Perú,

Finalmente, entre las conclusiones más relevantes de la investigación tenemos: "se puede observar el no cumplimiento del Gobierno regional de Pasco respecto al porcentaje de acceso laboral que corresponde a los ciudadanos con discapacidad, se afecta un derecho fundamental que es afectado por la falta de información pleno de la norma correspondiente,

esta afectación es más grave aun cuando se trata de personas vulnerables" (p.101).

Rojas & Villanueva (2019) Cajamarca, Perú, en su tesis: "Acceso de los ciudadanos con discapacidad a un puesto de trabajo en las empresas públicas", se aplica el método dogmático, con el objetivo principal la de "establecer el cumplimiento del 5% de los ciudadanos con discapacidad en las Entidades Públicas del Distrito de Cajamarca, periodo de Noviembre del año 2017 - Mayo del año 2018" (p.16),

La citada investigación guarda relación con nuestra investigación ya que analiza que en el Perú existen ciudadanos con alguna discapacidad muy preparadas educativamente para distintos puestos de trabajo; sin embargo, la discapacidad sigue siendo una barrera burocrática para que esta población consiga un puesto de trabajo,

Finalmente, entre las conclusiones más relevantes de las investigaciones tenemos: "se observa que en el distrito de Cajamarca y en las Entidades Públicas no se logra la insertar a los ciudadanos con discapacidad en centros de trabajos; no obstante, existe un gran porcentaje de ciudadanos con discapacidad que cumplen los requisitos para ser contratados, pero que están desempleadas." (p.128).

Huamán & Muñoz (2016) Cajamarca, Perú, en su tesis: "Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el sector laboral", mediante la aplicación del método dogmático, con el objetivo principal la de "determinar la eficacia del entorno laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el 2016." (p.4),

La citada investigación guarda relación con nuestra investigación toda vez que analiza el entorno laboral, y se observa que no se encuentran preparadas estructuralmente por no contar con accesos para personas con discapacidad, además no se puede encontrar el apoyo del estado o municipios con el fin de la inserción de ciudadanos con discapacidad en centros de labores.

Finalmente, entre las conclusiones más relevantes de la investigación tenemos: "en la actualidad no se fomenta medidas de trabajo mediante capacitaciones para los ciudadanos con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Cajamarca." (p.97).

En ese sentido, habiendo mencionado los aspectos más importantes de los antecedentes, es necesario se presente el escenario de estudio y se desarrolle **las diversas teorías relativas al tema**, a fin de poder abordar y estudiar de manera extensa sobre la presente investigación, en primer lugar, se debe de saber las siguientes definiciones:

Los Efectos de la Ley N° 29973

Los ciudadanos con discapacidad son uno de los grupos más vulnerables con respecto a la integración al mercado laboral, por lo que este grupo de personas en los lugares de trabajo son consideradas de manera problemática o negativa, basándonos en conceptos estereotipados o prejuicios. Ha consecuencia de ello la normativa se orientan hacia la protección y la adaptación.

Con referente a la persona con discapacidad han tenido una lucha constante desde el inicio de la sociedad. "En la Antigüedad las personas con discapacidad fueron víctima de discriminación y opresión a consecuencia de lo considerado "diferente" debido los paradigmas de la normalidad". (Valencia, 2014).

En el ámbito de las normas el jurista Eguiguren (1997) afirma "En la constitución, la igualdad debe ser entendida como un principio rector del Estado y un derecho fundamental". (p. 02).

Es por ello que en los últimos años el estado busca que se tenga un concepto más positivo de las personas con discapacidad en las organizaciones públicas y privadas.

Se percibe que el problema de la contratación de los ciudadanos con discapacidad es un tema que ha sido mencionado en diversas ocasiones y sigue siendo una barrera para el desarrollo de ellos.

En ese sentido Quiñones & Rodríguez (2012) mencionan lo siguiente:

Para las personas con discapacidad, en el pasado, han enfrentado una serie de dificultades para encontrar empleo, debido a factores externos e internos de organismos estatales y privados que demuestran sus capacidades, el desarrollo en el ámbito laboral es limitado, así como prejuicios y temores sobre rendimiento que se mantienen fieles a pesar del paso del tiempo. (p. 38)

Asimismo, se ve el intento del estado en apoyar a los ciudadanos con discapacidad tomando diversas medidas para el cumplimiento y el respeto de los derechos de toda la población. Neves (2009) afirma que:

Se evaluaría si todos los grupos sociales gozan de las mismas oportunidades para hacer uso de sus derechos. Por lo que, si se concluyera negativamente, el Estado hará uso de su poder para generar políticas de igualdad, para favorecer no solo a una parte de la sociedad sino a todos e incluso a los más vulnerables a través de acciones positivas. (p. 109)

Asimismo, el estado busca que se respeten la normativa establecidas para la contratación de los ciudadanos con discapacidad, pero esto se aplicara efectivamente si se realiza una fiscalización estricta a las empresas privadas y públicas, y se sancione ejemplarmente a los infractores.

Beneficios y Derechos laborales

Castillo (2016) relata que:

Los Ciudadanos con discapacidad tienen el derecho el trabajar y este se deberá aplicar en las mismas condiciones que las demás personas al momento de elegir un trabajo libremente, con la remuneración por el trabajo, misma oportunidad, teniendo condiciones de trabajo saludables, justas y seguras. Debido a ello, el Ministerio de trabajo de la mano con el Conadis y los municipios deben insertar a la ciudadanía con discapacidad en sus programas de formación laboral (p. 433).

Todo ciudadano tiene el derecho a un trabajo el cual debe ser justo por el cual se le brindara una remuneración, en ese sentido las personas con discapacidad no están exceptuadas de estos beneficios. Por lo que son libres de escoger el empleo que ellos se puedan desempeñar; no obstante, no se les brinda facilidades para que puedan obtener un puesto siendo estas complicaciones tales como el mismo pensamiento de las personas o las instalaciones del lugar.

Fiscalización

Sujeto a lo dispuesto en el inciso 80.1 del Artículo 80 de la Ley General de Personas con Discapacidad, la potestad sancionadora por incumplimiento es Conadis. De hecho, la agencia implementará medidas punitivas de conformidad con la Ley N° 27444 - Ley de Procedimientos Administrativos Generales.

De acuerdo con la normativa de la Ley General de Personas con Discapacidad, las infracciones se clasifican en: leves, graves y muy graves; el incumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad se considera una infracción muy grave, tal y como establece el inciso C) del numeral 81.4 del artículo 81° de la Ley General de Personas con Discapacidad, el cual puede ser sancionado con multas de 12 a 15 UIT, según lo exige el artículo 95 del Reglamento (Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, 2014).

Asimismo, Conadis cuenta con una lista de infractores, en la que se registran las denominaciones sociales de las entidades públicas y privadas sujetas a sanciones por incumplimiento de la ley, así como los cargos de los funcionarios y los nombres del público. La omisión del registrados será sancionada con una multa.

El cobro de sanciones en caso de incumplimiento de la ley tiene por objeto financiar campañas y programas en beneficio de los ciudadanos con discapacidad, así como observar las reglas contenidas en la Ley, con excepción de las previstas en el artículo 49° referente a tasas de empleo, ya que el inciso 49.3 establece que se sancionará el incumplimiento de las cuotas de empleo en la administración y serán destinadas para

financiar los programas de formación laboral, así como ingresos de programas de empleo para personas con discapacidad, respectivamente, con el Ministerio de Trabajo y Empleo Promoción.

El objeto de la inspección del trabajo es que los empresarios privados con más de 50 empleados respeten el empleo de personas con discapacidad, que no debe ser inferior al 3% de su empleo total. El cumplimiento dependerá de la información que registren los empleadores del sector privado en su planilla. Asimismo, cabe señalar que el responsable de verificar y controlar el cumplimiento de las cuotas mínimas tanto en el sector público como en el privado es la SUNAFIL.

En cuanto a la modificación “ajustes razonables”, la infracción tiene la consideración de infracción muy grave, sancionada por lo dispuesto en la Ley de Inspección General del Trabajo:

“Asignar empleados a puestos de trabajo en los que las condiciones no coinciden con sus características individuales o no tienen en cuenta sus habilidades profesionales en materia de salud y seguridad, lo que crea riesgos para la salud y la seguridad de los empleados”

Derecho al trabajo

Con respecto a los despidos de los ciudadanos con discapacidad y el cumplimiento de sus actividades los juristas Monzón & Soto (2009) menciona “El hecho de que la persona adquieran o tengan alguna discapacidad no deberá interrumpir la relación laboral” (Pág. 418).

Borrajo (2014) nos dice que “el derecho al trabajo comprende un conjunto de reglas que abordan la idea social de justicia; Asimismo, rige las relaciones sociales derivadas de la prestación de servicios” (p. 93).

Per Gómez (2007) nos dice que “El derecho del trabajo no puede proteger todas las manifestaciones del trabajo realizado por el hombre, ya que no todas las actividades humanas forman parte del derecho del trabajo” (p.24).

Según el autor Alonso (2010) “el despido es un acto unilateral que expresa la voluntad del empleador de terminar una relación laboral preexistente”. (p. 559)

Las personas con discapacidad se preocupan no solo por su desarrollo personal, sino también por su trabajo, pues en muchos casos no son considerados para trabajar.

Lazo (2016) concluye que no existe un mecanismo para la inclusión y contratación de ciudadanos vulnerables independientemente de sus circunstancias, sin embargo, se han desarrollado estrategias para organizar y promover la inclusión de personas con discapacidad en sus filas.

Debe entenderse que uno de los derechos más fundamentales es el derecho al trabajo, que es inherente a todo individuo. Toyama, Ogaz y Tsuboyama (2013) mencionan que “El aislamiento laboral de los ciudadanos con discapacidad es por razones económicas y educativas, así como la discriminación en el ámbito laboral, mostrando cierta importancia a este ámbito de las personas con discapacidad”. (p. 27)

Este grupo social debe desarrollar su vida laboral sin complicaciones ni obstáculos de ningún tipo y es claro que debe utilizar su desempeño y esfuerzo para la superación personal. González (2013) dice “Después de interpretar la no discriminación y la igualdad, debe quedar claro que todos los actos de discriminación contra los ciudadanos con discapacidad ocurren en el acceso al trabajo, el desarrollo y la terminación del empleo” (p. 24).

La normalización y participación de los ciudadanos con discapacidad en el trabajo depende de la economía, el empleo y factores externos a la organización, así como del contexto legal.

Según Quiroñes y Rodríguez (2012)

La formulación de políticas públicas con el supuesto objetivo de la inclusión social es más relevante para los temas de personas vulnerables en el Estado y la sociedad. Para lograr la inclusión

social, es necesario garantizar una mayor igualdad de oportunidades a la hora de conseguir empleo para las personas con discapacidad. (p. 33)

Por lo tanto, se puede decir que, gracias a algunas experiencias en los sectores público y privado, se ha comprobado que los empleados con discapacidad pueden ser muy eficientes y efectivos en el desarrollo de su trabajo. Si la selección del empleado es adecuada, priorizando las necesidades y requerimientos del puesto, así como las limitaciones y discapacidades del candidato, éste podrá contar con las mejores herramientas para reconocer y desarrollar todo su potencial.

La mayoría de las personas con discapacidad desarrollan un fuerte compromiso con las tareas que se les asignan. Debido a que las posibilidades de conseguir un trabajo son bajas, sus tasas de transferencia de trabajo son bajas y se preocupan por aceptar o mantener sus trabajos ganados con tanto esfuerzo.

Según las cifras de la página web de la Organización Internacional del trabajo-OIT, más de mil millones de personas, alrededor del 15 % de la población mundial, sufre algún tipo de discapacidad mental, sensorial, física o psíquica.

En Perú, la protección de los derechos de las personas con discapacidad está vigente desde la primera encuesta nacional de personas con discapacidad realizada por el Instituto Nacional de la Discapacidad desde 2012.

En la encuesta mencionada se observó que de 1.575.02 habitantes, un número de 28 millones cuenta con alguna discapacidad, y representan alrededor del 5,2% de la población peruana. Además, se determinó que 820.731 personas de este grupo eran mujeres (más de la mitad) y 754.671 eran hombres.

Como resultado, comenzaron a implementarse diversos programas de orientación, sensibilización y protección de derechos; Sin embargo, no es suficiente. Los organismos responsables de estos programas son:

Essalud, el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo, entre otras entidades.

Sector Público:

El grupo formado por organizaciones, oficinas estatales y corporaciones se conoce como sector público. Esto se debe a que el estado es una organización de la sociedad, siendo que lo público se entiende como estado, por lo que se puede decir que no es propiedad de una empresa o de un individuo, sino que pertenece a todos los habitantes del estado.

Los juristas Perez & Gardey (2014) mencionan:

Por medio de los organismos públicos, el Estado garantiza el cumplimiento de la ley, cumple con sus funciones y ejecuta sus políticas, Las personas que cuentan con un puesto de trabajo en el ámbito público son nombradas por la sociedad lo cual se lleva mediante nombramiento o elecciones por los funcionarios que representan a la comunidad. (p. 21)

Por lo que podemos decir que es el sector público se caracteriza por la participación del gobierno es total. Las empresas públicas son creadas en su mayoría por la motivación de brindar servicios y bienes de primera necesidad para la sociedad. Por lo que, se desea afrontar con responsabilidad la inclusión laboral de los ciudadanos con discapacitadas en todas las Instituciones Públicas del Perú

El jurista Abdala (2004) menciona lo siguiente:

Siendo así que los procesos públicos están cumpliendo con beneficiar en un ámbito positivo a este grupo social; que hasta el momento se sienten atemorizados y afectados por la sociedad, además se debe tener en cuenta que esta misma sociedad, se encargó de excluirlos hasta sentirse inseguros de sus capacidades. (p.23)

La importancia de los organismos públicos radica en que están sujetos a normas estatales cuyo objetivo principal es la prestación de servicios a la comunidad. Sí, este tipo de organización brinda servicios a las personas,

apoya la producción de nuestro país y genera oportunidades laborales para quienes las necesitan sin importar su religión, raza y género.

Los poderes públicos promueven el desarrollo sostenible de las sociedades, ya que sus actividades se desarrollan a nivel local, regional y nacional. Este proceso de contratación nació en España, para sacar adelante al país, reducir la pobreza, recuperar gradualmente las capacidades laborales y potenciar las actitudes de formación y aprendizaje.

Tener un trabajo remunerado que garantice ingresos y acceso a los recursos permitirá la independencia, y enfrentar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión cultural, social, política y social.

Sector privado:

Con respecto al ámbito privado los juristas Perez & Gardey (2014) nos definen lo siguiente:

El sector privado es un grupo de empresas en la cual se identifica por no pertenecer al Estado; en ese sentido, no son estatales. Son entidades, empresas, organizaciones, entre otras, que son propiedad de particulares. En este ámbito las actividades económicas no se encuentran a control del Estado, pero son regidas por la normativa de cada país donde estos se encuentren.

En este sector las empresas son sociedades privadas con el fin principal de recaudar riquezas; la cual se lleva por medio de la venta o elaboración de servicios y bienes, el cual es ofrecido en un mercado nacional o internacional (p. 24)

Se comprende como sector privada al organismo que establece las obligaciones y derechos de las partes de un vínculo laboral, el cual inicia la relación entre los empleados y empleadores del sector privado. El sector privado existe de manera paralela con otros regímenes del derecho laboral.

El sector privado es un tipo de empresa comercial con inversionistas, accionistas o propietarios privados, que no son gubernamentales y

paralelos a instituciones públicas, como agencias gubernamentales y empresas públicas. Las empresas privadas pertenecen al sector privado de la economía. Esto incluye un sistema económico: son la columna vertebral de la economía, incluido un gran sector privado donde los negocios privados y los excedentes comerciales son administrados y controlados por los propietarios.

Porcentaje de Discapacitados en el Sector Público y Sector Privado

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53 numeral 53.1 de la Ley General de Personas con Discapacidad, se espera que el sector público se comprometa a designar no menos del 5% de sus empleados con discapacidad sobre el total de sus empleados, y este porcentaje no depende del sistema de contratación previsto en la legislación vigente. A su vez, el artículo 49 del estatuto establece que las empresas públicas están obligadas a emplear a ciudadanos discapacitados a razón de por lo menos el 5% del total de sus trabajadores, antes de realizar cualquier convocatoria. Se deberá respetar el porcentaje señalado, siempre y cuando cumpla con el perfil requerido por el puesto.

Por otra parte, según la ley N° 29973 Las empresas privadas que empleen a más de cincuenta trabajadores están obligadas a emplear a ciudadanos con discapacidad a razón de no menos del 3% del total de sus empleados.

A fin de cumplir con la cuota que establece la norma, existen entidades privadas que proveen sus servicios para adecuar los puestos de trabajo, para poder captar los empleados indicados para el puesto.

Contrato de Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que:

Las entidades que requieran contratar ciudadanos con discapacidad deben cumplir con la existencia de ascensores, rampas, espacios amplios para el desplazamiento en muletas, silla de ruedas (según el grado de cada discapacidad). Por lo expuesto, se deberá primar el diseño ergonómico, considerando los tiempos de descanso y movimiento, adaptar las tecnologías de la empresa

a fin de garantizar el desempeño del trabajo, se deberá evaluar lo requerido por el puesto de trabajo de acuerdo a las destrezas que cuenta el trabajador. (p.43)

La Organización Internacional del Trabajo (2015), indica sobre las personas con discapacidad lo siguiente:

El índice de las personas con discapacidad que compiten en el mercado laboral es muy inferior que de las personas que no cuentan con alguna discapacidad, en ese sentido el número de personas con discapacidad desempleo es muy elevado. Se puede indicar que las causas para este gran número de desempleo de los ciudadanos con discapacidad son:

- Reducción de la fuerza de trabajo en los servicios y empresas públicas y privadas.
- El pensamiento de las empresas que contratar a una persona con discapacidad se elevaran los costos que demanda realizar los ajustes razonables.
- Perjuicios y mitos por parte de las empresas hacia los ciudadanos con discapacidad en relación con el bajo nivel de productividad
- El bajo nivel de formación y educativo.
- El desánimo de los ciudadanos con discapacidad a consecuencia de las experiencias fallidas al momento de la búsqueda de empleo y la errónea imagen negativa que tienen de sí mismos. (p.34)

Asimismo, en El Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad: “Hacia la Inclusión Laboral” (2015). Se pudo observar que es el primer congreso nacional para ciudadanos con discapacidad respecto al factor laboral, el cual se llevó acabo el año 2015 en España el que dio como objetivo que los ciudadanos con discapacidad física cuenten con mayor inserción respecto a las oportunidades al momento de

conseguir un empleo. En los proyectos y empresas que brindan opciones de empleo para los ciudadanos con discapacidad física, son manejados con incentivo, así como un beneficio social.

Pelayo (2012), conceptualiza la inserción laboral, como “Un procedimiento de interacción que se plasma con los elementos de empleabilidad (experiencia laboral, formación académica, contexto social, competencias) y los elementos de ocupabilidad (cambios demográficos, coyuntura económica, demanda laboral) los cuales brindan a consecuencia la inserción y generan una vacante” (p.76).

Inserción laboral

La inserción laboral de los ciudadanos con discapacidad es un procedimiento que combina actividades económicas oficiales y equitativas sin discriminación alguna, tales como la jornada laboral, las bonificaciones, los derechos de servicio, los salarios y otras actividades que se reconocen igualmente.

Pelayo (2012), nos define que la inserción laboral es una transición en la que interactúan entre sí elementos del empleo, así como habilidades, formación educativa, experiencia laboral y otros factores. Factores como la empleabilidad, la demanda laboral, la situación económica, la política de empleo y los cambios demográficos, favorecen la entrada en un puesto de trabajo.

Según (Bisquerra, 2012):

La contratación es un procedimiento global en el que se activan diversos factores para su eficiencia e implementación, a partir de las oportunidades disponibles en el mercado laboral, para crear un encuentro fructífero entre la capacidad para trabajar, la capacidad para ser empleable y por otro lado las características que la gente tiene. (p. 23).

Mercado y García (2014) afirmaron que “las funciones laborales se han definido como aquellas acciones que conducen al compromiso de las

personas que les dan la oportunidad de trabajar en la sociedad, así como el rol de las personas con discapacidad en ella”. (p. 51)

También Donoso (2000), quien argumentó que “la etapa de asignación de trabajo se relaciona con el concepto de 'transición', es decir, el proceso de mediar entre dos estados, en este caso, de la vida escolar, práctica y trabajo” (p. 69)

Por tanto, para Milla y Calderón (2005), encuentran que los factores culturales son un gran obstáculo que emerge en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, generando disparidades en cuanto al acceso a un evento laboral.

Fernández (2003) señala:

Diversos factores dificultan la entrada de estas personas en el mundo laboral, como los estereotipos sociales y el espíritu empresarial, los niveles generales de desempleo, la mala adaptación al lugar de trabajo y la escasa competencia profesional. Finalmente, dijo, este grupo de personas vive con muchas dificultades para llegar al trabajo. Asimismo, argumenta, estas personas generalmente están en desventaja frente a las personas sin discapacidad, por lo que aún queda una excelente manera de seguir obteniendo más contratos y así reducir costos (p.422).

Por otra parte, la Constitución Política del Perú establece en el artículo 22 que el trabajo es un derecho y una obligación, un medio de autorrealización sobre la base del bienestar social. En este sentido, la ley establece que el trabajador tiene derecho al salario adecuado y justo que exige para su familia y goza de bienestar material (artículo 24), garantizando así una jornada laboral no mayor a 8 horas. El salario de un día o 48 horas semanales y el derecho a un salario digno (artículo 25), así como el derecho de sindicación, huelga y negociación colectiva (artículo 28).

En este sentido, la Ley General de las Personas con Discapacidad establece medidas para facilitar el acceso al trabajo de los ciudadanos

con discapacidad: bonificaciones en puntos por aplicar a empresas privadas y empresas estatales y un sistema de cuotas para el empleo (tasa de empleo).

Zandomeni (2006) cita lo siguiente sobre la teoría de la inserción laboral:

Esta teoría se basa en el compañerismo de personas que se encuentran en un entorno de exclusión social, y su objetivo es poder ingresar al mercado laboral, competir para integrar a personas que tienen un grupo diverso de personas que tienen ciertas habilidades relacionadas al mercado, los requerimientos del trabajo, y su aceptación en el ámbito económico de la sociedad y así desenvolverse satisfactoriamente en el campo del trabajo social, político y cultural, entre otros, de manera positiva, para que pueda acceder a los bienes económicos socioemocionales desde una perspectiva unidad formativa educativa que la independiza como persona, y su formación como parte de los recursos humanos en las instituciones de educación superior (p. 33).

Sobre la inserción laboral Thomas y Chacon (1992) mencionaron que:

La inclusión de los ciudadanos con discapacidad en el lugar de trabajo muestra varias direcciones que se mueven entre la exclusión y la inclusión, según la exclusión, el sentimiento fallido, los márgenes sociales, la mejora económica y los aspectos económicos de la integración y mejora de las personas de la calidad de vida vocacional y personal.

Con respecto a las relaciones personales, la inclusión de la expresión en diferentes etapas de la vida, es claramente dependiente de casos específicos donde las personas viven. En este sentido, la inclusión del trabajo, la familia, los ingredientes familiares y sociales de las personas con discapacidad, se verá afectada por personas con discapacidad (p.104).

Esta es la razón por la que participan en tres sistemas relevantes. Tres veces: las pensiones, el trabajo local y las obras pagadas buscan e incluyen

Cabe señalar que estos tres sistemas no son exclusivos juntos, pero lo opuesto a la misma persona puede participar en muchos de ellos. Por ejemplo, puede haber pensiones, y tener un trabajo y una tarea de pago (aunque esto se puede imponer). Por otro lado, hay subsistemas o inserciones: investigación, proporcionando la infancia y los jóvenes, para convertirse en un conocimiento importante del desarrollo; desempleados, conceptos negativos sobre la investigación laboral. Sin embargo, las regulaciones nacionales que participan en la integración social de los ciudadanos discapacitados expresaron una serie de procedimientos en la teoría.

Paralelamente con las regulaciones legales de la industria laboral, el Estado determinará las excepciones y regulaciones, como procedimientos y estrategias específicas, buscará combinar a los ciudadanos con discapacidades para el mercado, donde la acción debe satisfacer las necesidades de trabajo regular, es necesario promover el establecimiento del trabajo protegido en compañías de mercado abierto.

La Ley General de Personas con Discapacidad – Ley N° 29973 y su reglamento, establece en su artículo 45°, que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en trabajos libremente elegidos o aceptados, en igualdad de condiciones, con iguales oportunidades y con igual salario y en condiciones seguras, justas y saludables. Por otro lado, aunque las personas con discapacidad se ven a sí mismas con ciertas limitaciones para realizar determinadas tareas, ello no las priva de oportunidades de empleo y por tanto de su remuneración.

El Dr. O'Reilly (2007) establece en su informe para la Oficina Internacional del Trabajo que:

Los lugares de trabajo requieren adecuación y cambio de equipamiento para las personas con discapacidad y de igual manera, el autor afirma que es necesario brindar un adecuado

acceso al lugar de trabajo, así como horarios que faciliten la inserción laboral de los trabajadores de este grupo social, menos favorecido en la sociedad. (p. 43)

Con respecto al entorno laboral de las personas con discapacidad, las organizaciones públicas y privadas pueden tratar a cada uno de sus empleados por igual, tengan o no discapacidad. Porque es necesario cambiar moderadamente el lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Los cambios razonables se refieren a la eliminación de todas las barreras que impiden que las personas con discapacidad disfruten de igualdad de oportunidades en la formación profesional y el empleo. En este sentido, el trabajo debe ser adecuado para lograr mejores resultados y competencias al involucrar a personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad deben adaptarse a las empresas y así como estas adaptarse a este grupo social, ambas deben ser adecuadas para su buen desempeño. Del mismo modo, la autoestima de las personas con discapacidad se potencia mediante una buena formación.

Persona con Discapacidad

Figuroa e Hinostriza (2015) nos dicen que, “A lo largo de la historia ha habido diferentes definiciones y sistemas de discapacidad, y el concepto de discapacidad ha cambiado según el campo en el que se ha desarrollado o el enfoque aplicado”. (p.11). Si bien existen conceptos denominados “deficiencia”, “parálisis” o “impotencia”, estos han sido superados debido a que este solo considera a la discapacidad como una enfermedad o deficiencia.

De igual forma, Cala (2006) indica que un paciente con problemas de discapacidad incluye discapacidades basadas en problemas mentales, sensoriales y físicos asociados al bajo desempeño de las actividades diarias.

Agregando lo mencionado en el párrafo anterior Raya (2012) menciona lo siguiente:

La discapacidad a menudo afecta algunas partes de las actividades, pero no afecta a la persona en su totalidad; Para ciertas categorías de personas con discapacidad, cabe señalar que primero debe mencionarse la persona y luego el discapacitado; Formación "Personas con Discapacidad" (p. 15).

Según González (2012), identificó lo siguiente:

La discapacidad es el resultado de la exposición de cada persona a cambios funcionales permanentes o prolongados, del entorno psíquico o físico, relacionados con la edad, o del entorno social que perjudican su integración en todos los aspectos de la vida y la sociedad en general. (p 100).

Palacios y Bariffi (2007) nos dicen que hasta cierto punto se puede argumentar que las personas pueden ser discriminadas 'porque' o 'sobre la base' de una discapacidad, que no pueden tener una discapacidad, o que son tratadas de manera diferente para ser considerado discapacitado (p. 68).

Brogna (2014) afirma que:

Se entiende por invalidez la deficiencia individual de una persona con limitación funcional, con base en un diagnóstico médico; Sin embargo, argumenta que la discapacidad tiene relevancia social porque se basa en estereotipos, por lo que este caso individual es motivo para limitar la participación igualitaria de todos (p. 15).

Según datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud, Bowen y Escobar afirman lo siguiente:

El 15% de la población mundial tiene alguna discapacidad, cifra que representa alrededor de 1.000 millones de personas. También cabe señalar que en la mayoría de los países no existen mecanismos adecuados para atender sus necesidades, incluidas las laborales, a pesar de la presencia de un gran número de personas con

discapacidad en edad de trabajar. En el escenario latinoamericano, ciertas condiciones como la pobreza, la desnutrición y la violencia contribuyen significativamente al aumento del número de personas con discapacidad (2002, pp. 196-199).

La Organización Mundial de la Salud establece lo siguiente:

El término discapacidad incluye limitaciones de actividad, impedimentos y limitaciones de participación. Las limitaciones de actividad son dificultades para realizar tareas o acciones, las discapacidades son problemas que afectan la función o estructura del cuerpo y las limitaciones de participación son problemas relacionados con situaciones cotidianas. (2018, p. 32).

En este sentido, las discapacidades se encuentran entre los factores determinantes que dificultan el desarrollo de la vida social de un individuo, así como su desenvolvimiento con sus pares.

Albor J. argumenta que:

El debate actual sobre los derechos de las personas con discapacidad no se centra en el disfrute de derechos específicos, sino en garantizar el disfrute efectivo, igualitario y no discriminatorio de todos los derechos humanos. Es por esto que el principio de no discriminación es un tema central cuando se trata de reformar la forma en que las personas con discapacidad y con discapacidad son vistas en todo el mundo (1995, p. 75).

En nuestra normativa, la ley conceptualiza que las personas con discapacidad son "aquellos que cuentan con una o más deficiencias físicas, intelectuales, mentales y sensoriales de condición permanente, que al interactuar con distintas barreras del entorno y actitudinales, no ejerza o se encuentra afectado en el ejercicio de sus derechos y su inclusión efectiva en la sociedad, con condiciones igualitarias a las demás". En este país la discriminación, y en este caso particular, la discriminación en el ámbito laboral es un tema del que se habla todos los días, por lo que la obligación de combatirla la mantiene el Estado. En este

sentido, es deber del Estado establecer, de conformidad con la legislación nacional, la promoción y participación de los ciudadanos con discapacidad en el trabajo.

En este sentido, una definición médica no es un concepto social. Como lo menciona Suárez (2006), en su obra *La voz de los otros*. "La discapacidad no debe considerarse el atributo de una persona, un grupo de circunstancias específicas para establecer un límite en las actividades diarias y cambiar la desigualdad en el Festival de Oportunidades Ambientales de la Comunidad". (p.34)

Sin embargo, la pregunta es si las personas con discapacidad están especialmente protegidas contra varios despidos, y la respuesta es clara ya que son desmovilizados y dotados de disposiciones especiales. Nivel de trabajo como personas no discapacitadas. Cáceres afirmó que:

El Estado está obligado a eliminar por completo las disparidades existentes en las relaciones laborales de las personas con discapacidad, ya que ello no radica en que exista integración política y desarrollo. Cabe señalar que las preocupaciones posicionales deben estar presentes tanto al inicio de la relación comercial como al momento de su terminación. (2018, p. 351).

La discapacidad es un hecho humano que ha sido visto de manera diferente a lo largo de las épocas históricas y civilizaciones. Como se explica la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la Clasificación Internacional de Funciones, Discapacidad y Salud - CIF, define una discapacidad como el resultado de una interacción compleja entre las limitaciones funcionales (físicas, mentales o psicológicas) de una persona y el entorno social. El entorno físico representa las condiciones en las que vive una persona, como la discapacidad, las limitaciones de rendimiento y las limitaciones relacionadas, y estandariza factores como la salud, el entorno y la personalidad. Debemos señalar que la ONS utiliza la teoría mixta o "psicología social", que es una mezcla de teoría médica y teoría social.

Entonces podemos decir que las discapacidades son problemas que afectan el desempeño físico o mental, por otro lado, las limitaciones de desempeño son dificultades para realizar las tareas, al final, las limitaciones generales son problemas que deben desarrollarse bajo ciertas condiciones. Las características humanas y sociales y sus limitaciones están entrelazadas, por lo que se deben enfatizar los derechos humanos y el derecho a la igualdad de trato. Sin embargo, necesitan inclusión social por su condición de sujetos de derechos y la adecuación del entorno y espacios públicos a las necesidades de las personas con discapacidad.

También contamos con diferentes tipos de discapacidades como la física (motora, visual, auditiva, del habla), mental (intelectual, psicosocial), entre otras. Las personas con discapacidad son un grupo vulnerable para el que la sociedad debe crear igualdad de oportunidades. Para que esto suceda, se requiere el compromiso de los actores de diferentes campos, especialmente los involucrados en el mundo del trabajo, porque el trabajo da a todos independencia y dignidad.

Por eso, la misión de la compañía es promover espacios valiosos donde el talento y las personas sean los verdaderos campeones. No hay duda de que las empresas juegan un papel importante para que esto suceda.

Hablar de inclusión profesional de las personas con discapacidad es brindar oportunidades a los trabajadores y empleados con discapacidad. Un entorno de trabajo abierto, inclusivo y accesible que mejora el entorno de aprendizaje.

Asimismo, Bolaños (2015) señaló, que para poder analizar con mayor entendimiento las modificaciones razonables, es necesario primero considerar las obligaciones que deben asumir los estados, para poder implementarlas. factibilidad y sugerir mejoras para este tipo de defectos. Sin embargo, calcular la discapacidad dentro de una empresa es uno de los aspectos más complejos de la diversidad. En este sentido, se deben evaluar las diferencias y capacidades de cada individuo.

La discapacidad es una categoría social en constante evolución. A lo largo de la historia, el concepto de personas con discapacidad ha evolucionado desde un enfoque de salud, cuidado y filantropía a uno que valora la diversidad, promueve la igualdad de oportunidades y la plena participación, e integra oportunamente a suficientes personas con discapacidad a la vida social. Ahora se reconoce que una discapacidad es el resultado de la interacción de las personas entre sí, por un lado, donde sus habilidades físicas, intelectuales, sensoriales o sociales son limitadas; Por otro lado, el entorno en el que pueden participar en la vida social es limitado. En este sentido, la discapacidad hoy depende no sólo de las características individuales de cada persona, sino también de la organización social del medio en el que vive.

Por lo tanto, el nuevo enfoque de discapacidad tiene como objetivo reducir significativamente, si no eliminar, las barreras que enfrentan las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, permitiéndoles llevar una vida independiente.

Este concepto de discapacidad ha sido reconocido en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Perú, y en la Ley General de Personas con Discapacidad – Ley N°. 29973 el 24 de diciembre de 2012.

La Ley General de Personas con Discapacidad establece: “Una persona con discapacidad es una persona con una o más discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales o intelectuales.

El término que se utiliza hoy en día es "personas con discapacidad", y en la década de 1980 la Organización Mundial de la Salud creó la Clasificación Internacional de Minusvalías, Discapacidades y Discapacidades (ICHD) para designar a este grupo.

Analizar las consecuencias de las causas genéticas o biológicas de la enfermedad, lesión o discapacidad, a saber:

- Deterioro: cualquier pérdida o anomalía en la estructura o función mental, física o anatómica.

- Discapacidad: cualquier limitación o incapacidad (debido a un defecto) para realizar actividades de una manera o en un grado que una persona considera normal.
- Minusvalía: defecto de un individuo que limita o impide el desempeño de las funciones normales debido a una debilidad o discapacidad (basada en la edad, el género y otros factores sociales y culturales).

Esta clasificación basada únicamente en aspectos médicos ha sido muy criticada, y hoy, después de 20 años de desarrollo, la Organización Mundial de la Salud es muy criticada en la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF). Economía Mundial, se establece una definición nueva y más completa de discapacidad.

Esta nueva clasificación trata de evitar el rendimiento negativo, y en lugar de "reducido", se refiere a "activo". La palabra "discapacidad" ha sido reemplazada por "actividad" y la connotación negativa de discapacidad se denomina "limitación de la actividad".

Asimismo, la palabra "discapacidad" ha sido reemplazada por "participación" y el estado de discapacidad pasiva ahora es "participación limitada".

Estas limitaciones de participación ahora se ven no solo como un problema de salud que afecta a las personas, sino como una situación que conecta a las personas con su entorno, lo que tiene implicaciones sociales.

Una de las características del ser humano es la individualidad, sin embargo, el ser humano es una especie sociable, lo que hace posible sentir la necesidad de realizar actividades grupales.

Esta necesidad se manifiesta en el trabajo, en las actividades de ocio y, sobre todo, en la vida familiar. Por otro lado, las personas piensan que es importante saber cómo los ven los demás y qué opinión tienen de ellos. Las personas se reúnen para vivir en comunidad, desde pequeños

pueblos hasta grandes ciudades. Partiendo del concepto de tierra y propiedad, se diseñan las comunidades y los espacios en los que se desarrollarán las actividades de la vida diaria, muchas veces sin tener en cuenta la diversidad que existe entre nosotros y el resto del mundo. Las minorías tienen diferentes necesidades.

Las estadísticas internacionales muestran que, para un país con características como el Perú, las personas con discapacidad representan alrededor del 10% de la población.

En nuestro país no existen datos definitivos sobre la cantidad de peruanos con discapacidad, ni sobre qué tipo de discapacidad tienen. Además, la información es contradictoria.

En cuanto a los conceptos de discapacidad, agradecemos la concienciación de la sociedad y el mundo de la importancia de su inclusión y protección; Que durante todos estos años no se tomó en serio, se cambió y se redactó la Convención de Derechos Humanos para cumplir con las normas.

Samaniego (2006) señala que los estudios comparativos en los que el Banco Interamericano de Desarrollo recopiló datos sobre discapacidad en América Latina produjeron un informe en el que el Banco Mundial destacó:

La discapacidad es el resultado de interacciones entre personas con diferentes niveles de actividad y un entorno que no tiene en cuenta estas diferencias. En otras palabras, las personas con discapacidades físicas, sensoriales o mentales a menudo están discapacitadas no por las condiciones diagnosticadas, sino porque están excluidas de las oportunidades educativas, laborales y de servicio público. Esta exclusión se traduce en pobreza” (p. 28).

Así, Pickles (2004) muestra que el pensamiento viene evolucionado desde la perspectiva de ver a las personas con discapacidad como un problema, hacia la identificación de que las personas con discapacidad también tienen habilidades diferentes y, por lo tanto, tienen los mismos derechos en la sociedad, como las personas sin discapacidad.

Vínculo Laboral

El empleo es el desempeño de una serie de trabajos por un salario digno, es decir, contra el desempeño de un trabajo en particular. Trabajo y empleo tienen cosas en común, pero no son exactamente sinónimos.

El trabajo es un medio de supervivencia en la sociedad, a la persona que tiene un empleo se le reconoce como persona útil, es decir, cuando trabajamos la sociedad nos reconoce. Para los adultos, el trabajo es la forma de vida más "normal" en una sociedad como la nuestra. El trabajo sigue siendo uno de los principales factores que hacen que una persona participe en la vida social. Por otro lado, la disponibilidad de recursos económicos es la condición básica para la existencia en una sociedad. Salvo herencias o ingresos extraordinarios, el trabajo es la única fuente estable de ingresos.

La idea de conservación del empleo se relaciona con la terminación del empleo que se produce cuando: (1) tienen el derecho de mantener su trabajo cuando la discapacidad no es esencial para realizar cosas después de la implementación de una corrección razonable. (2) se transfiere a una función basada en sus habilidades y habilidades, por lo que no hay riesgo de su seguridad; (3) En caso de que la vacante no esté disponible o, de ser así, ponga en peligro su seguridad, su salud o la de los demás, la incapacidad laboral repentina será la única causa de despido.

No obstante, la invalidez como causa de despido no debe ser causada por enfermedad profesional o accidente de trabajo. En caso contrario, las vacantes resultantes de la renuncia, despido con causa justificada, jubilación o muerte del trabajador inválido deberán ser cubiertas por otro trabajador con discapacidad previo concurso.

Para la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, los empleadores deben hacer de la estrategia de gestión de la discapacidad una parte integral de la política general de empleo y un

elemento específico de la estrategia. Desarrollar las estrategias de gestión a fin de vincular a los programas de apoyo al trabajador (si los hay). La estrategia de gestión de la discapacidad debe incluir disposiciones para:

1. Contratación de personas con discapacidad para encontrar trabajo, incluidas aquellas que no hayan trabajado antes y que necesiten reincorporarse al trabajo después de un período de inactividad.
2. Igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad.
3. Preservar el empleo de los trabajadores discapacitados

La estrategia de gestión de la discapacidad debe estar vinculada a la política de la Compañía para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas las medidas en esta área, el análisis de la comodidad asociado con la comodidad o la enmienda, la intervención temprana y el tratamiento para las personas interesadas en la discapacidad en los servicios de recuperación de carrera, también como sistema de tutoría de privacidad que facilita la integración de los trabajadores nuevos.

Las estrategias deben combinarse con las leyes y políticas nacionales e integración de suficientes oportunidades y principios de integración de acuerdo con los acuerdos de OIT relevantes, en particular el Convenio núm. 159.

El plan debe desarrollarse en coordinación con el representante de los trabajadores, consulta con discapacidad personal, con servicios médicos en el lugar de trabajo (si corresponde) y cuando sea posible, con organizaciones de discapacidad. Los empleadores también pueden consultar a las autoridades competentes y a las organizaciones técnicas experimentadas a través del desarrollo del plan.

Las estrategias para la gestión de las personas con discapacidad en el trabajo deben coordinarse a través de las estructuras de representación existentes o mediante nuevas estructuras creadas específicamente para este fin. Los coordinadores del programa deben estar capacitados en el manejo de la discapacidad o contar con personal calificado.

Los empleadores deben trabajar con los servicios de empleo para encontrar trabajos para trabajadores con discapacidad que coincidan con sus habilidades, capacidades e intereses.

Las estrategias de gestión de personas con discapacidad deben coordinarse a través de estructuras de actriz actuales o mediante nuevas estructuras que se han establecido por separado para este propósito. Los coordinadores del programa deben estar capacitados para administrar la discapacidad o tener personal calificado. Los empleadores deben trabajar con servicios web para encontrar trabajos para personas con discapacidades correspondientes a sus habilidades e intereses. Los empleadores deben garantizar que las personas con discapacidades reciban un tratamiento similar que los trabajadores clave sin discapacidades, como el transporte o alojamiento.

Las organizaciones de trabajo deben presionar a sus miembros para que proporcionen oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y presérvelas en uso. Para este fin, pueden: proporcionar servicios prácticos de consultoría e información, especialmente para pequeñas empresas; crear conciencia sobre las empresas sobre los beneficios de las personas con discapacidad en el trabajo; fortalecimiento de las formas de cooperación entre los empleadores en la gestión de personas con discapacidad y fortalecimiento de las estrategias de gestión de la discapacidad dentro de las operaciones consultivas nacionales e internacionales.

Los empleadores deben garantizar que las personas con discapacidad reciban un trato similar al de los trabajadores sin discapacidad en términos de beneficios, como transporte o alojamiento. Para fomentar la adopción de estrategias de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, los empleadores deben introducir y aplicar estas estrategias a sus trabajadores. La empresa debe ser consciente de la necesidad de involucrar todos los procesos que puedan ser responsables de la inclusión de las personas con discapacidad en este sentido, y estas áreas deben ser seguidas ya que todos son libres de hacerlo. Participar activamente

para monitorear el proceso de participación, apoyar y difundir el negocio. El departamento de Recursos Humanos es el principal departamento responsable de todo lo relacionado con la contratación de empleados. Es necesario evaluar si se ha revisado el proceso de selección y formación del personal.

Paralelamente a la gestión legal de la empresa, se debe estudiar y aclarar la legislación sobre discapacidad y los términos de los contratos para estos casos. Por otro lado, la jurisdicción debe unirse con los sectores contable y financiero para poder reclamar los beneficios económicos que disfruta la empresa por el simple hecho de emplear a personas con discapacidad, tales como los impuestos que gozan de los beneficios de la renta declarada o la prioridad por determinar. en el proceso de licitación.

El sector de la salud ocupacional debe incorporar dentro de sus funciones un acompañante permanente (en muchos casos este puede ser brindado por personal de organizaciones que asistan a las empresas en estos asuntos) para atender las necesidades de las personas con discapacidad para asegurarles un buen ambiente de trabajo en todo momento. y prevenir posibles condiciones adicionales de trabajo. Cabe señalar que todos estos cambios planteados cuentan con el apoyo de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad física, y que realizan estas asesorías a empresas para facilitar los procesos de adaptación.

Teniendo en cuenta las citas y teorías relacionadas al tema de investigación, procederemos a definir **enfoques conceptuales** del presente proyecto.

Podemos empezar por definir el **efecto de la Ley N° 29973** que viene a ser el cumplimiento de la normativa desde su promulgación, publicación y entrada en vigencia para el beneficio de las personas con discapacidad; las **normas legales** vienen a ser un mandato que tiene como objetivo dirigir el comportamiento de la sociedad; **cuota laboral** es parte de lo establecido por la Ley N° 29973 la cual establece el rango de personas con discapacidad que cada entidad (públicas y privadas) debe contratar,

la cual tiene como finalidad reducir la brecha que enfrenta las personas con discapacidad en el acceso a un empleo, las **sanciones** de igual manera se encuentran establecidas en la Ley N° 29973 la cual vendría a ser una penalidad por el incumpliendo de la normativa vigente; las **bonificaciones** se aplica otorgando un porcentaje adicional en el puntaje final obtenido por las personas con discapacidad que se presenten a las diferentes entidades (públicas y privadas) para la contratación de personal en cualquier especialidad, **beneficios tributarios** vienen a ser incentivos hacia los empleadores a fin de que ellos puedan emplear a personas con discapacidad. Cuando hablamos de **Inserción Laboral** nos referimos a la integración social, profesional y económica de las **personas con discapacidad** las cuales son ciudadanos que cuentan con alguna deficiencia físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, en ese aspecto la **adaptación de herramientas de trabajo** vendrían a ser la modificación del lugar de trabajo de las personas con discapacidad la cual se debe realizar a fin de que ellos puedan cumplir con las labores encomendadas con un desenvolviendo efectivo, los **programas de capacitación** vendría a ser la promoción del desarrollo e inclusión, a fin de ejercer sus derechos con igualdad de oportunidades, de otro lado la **accesibilidad de infraestructura** se entiendo cómo asegurar el acceso en igualdad de condición con los demás en un entorno físico, y el **grado de instrucción** vendría a ser los estudios académicos con los que cuentan las personas con discapacidad para el desarrollo de su vida laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo existe una investigación cualitativa dirigida a indagar casos dispersos específicos. Describir personalidades sociales principalmente introduciendo características básicas. De igual manera se observa por los factores que caen dentro del escenario estudiado.” (Bonella y Rodríguez, 2000) La investigación cualitativa es un método informacional que no aplica métodos estadísticos y se desarrolla a través del análisis y la interpretación. (Sánchez y Reyes, 2015).

Este enfoque es un estudio de calidad: "Debido a que promueven cómo desarrollar eventos o existir en formas naturales, sin procesar

el medio ambiente, se basan en una explicación y descripción de las acciones de los participantes" (Hernanz, Fernández, Baptista, 2014) y después de estudiar la calidad porque los datos se han recopilado en forma de interpretación o expresiones de escritura sin que se desarrolle ningún funcionamiento o contexto real. Hernández, Fernández, Baptista demuestra que el enfoque anterior se usa para recopilar datos sin descargas digitales para detectar investigaciones o aplicaciones de discos en el proceso de interpretación (2010, p. 7).

Nuestra investigación es una naturaleza clara de calidad, de modo que un análisis de la realidad potencial viole los derechos de las personas con discapacidad; Se determina de acuerdo con los derechos de las personas con discapacidad y la implementación de las leyes de las personas con discapacidad, a través del desarrollo de nuestro trabajo, trataremos de resolver nuestros problemas avanzados para determinar nuestros objetivos propuestos y confirmar nuestra hipótesis. Con esta entrevista, no pretendemos reducir los datos, por el contrario, son las enseñanzas, y planeamos explicar las leyes nacionales y la normativa vigente. A fin de poder determine la solución ideal a los problemas basados y los problemas de moda sobre el tema en cuestión.

Nuestro trabajo de investigación es puramente cualitativo, en cuanto se trata del análisis de una posible vulneración realista del derecho al trabajo de las personas con discapacidad; Se determina sobre la base de los derechos de discapacidad y la aplicación inadecuada de la ley de discapacidad, es decir, mediante el desarrollo de nuestro trabajo, buscaremos resolver los problemas que presentamos para definir claramente nuestras metas. Por supuesto, ayudar a determinar la solución ideal al problema sobre la base de argumentos válidos y buenos sobre la presente investigación.

Diseño de investigación

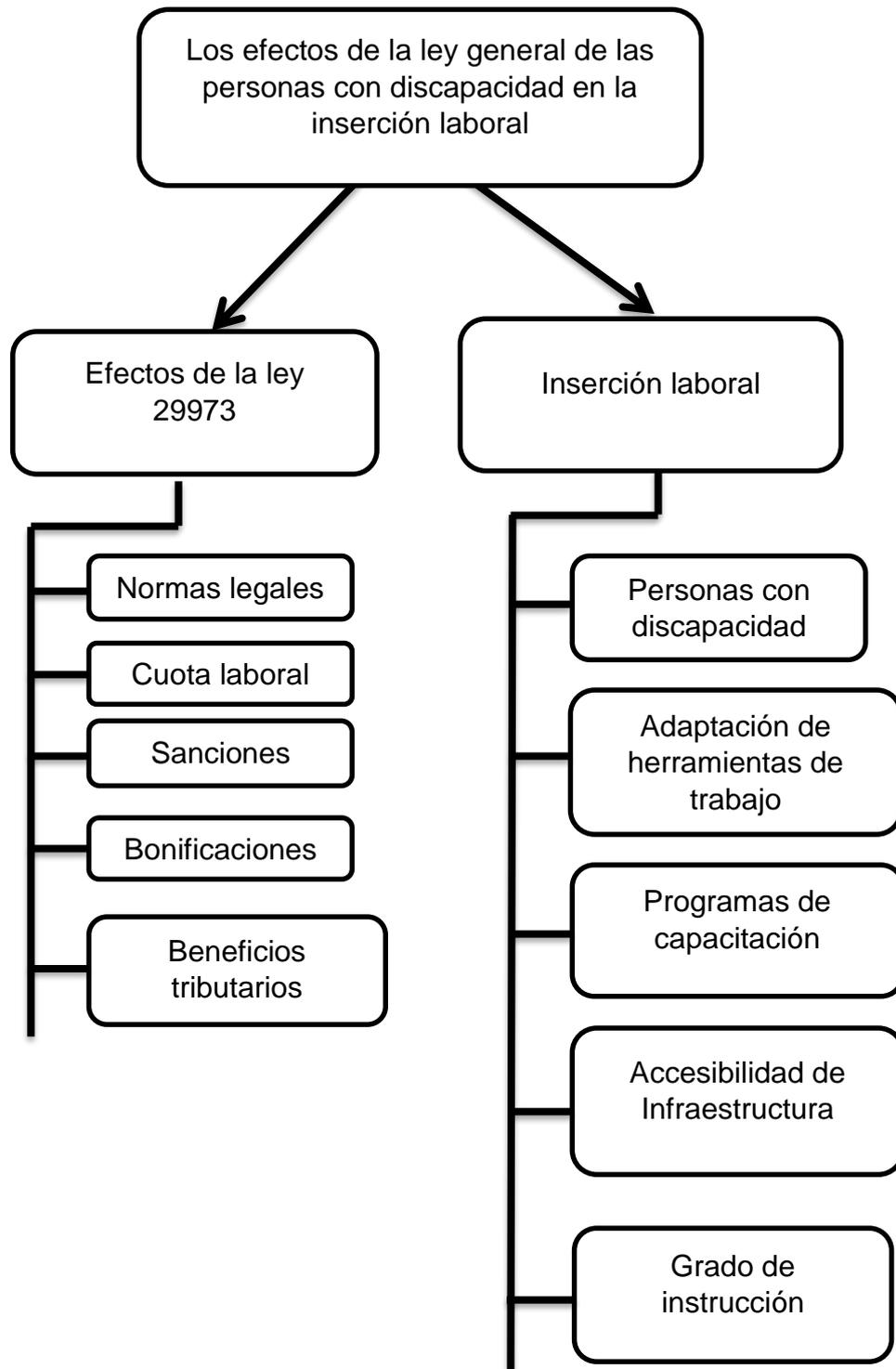
El diseño de investigación es un diseño no experimental y puede definirse como una investigación realizada sin manipulación intencional de las categorías. En este tipo de investigación “no es posible manipular las categorías ni asignar aleatoriamente objetos o condiciones” (Fred Howard, 2002, p. 124).

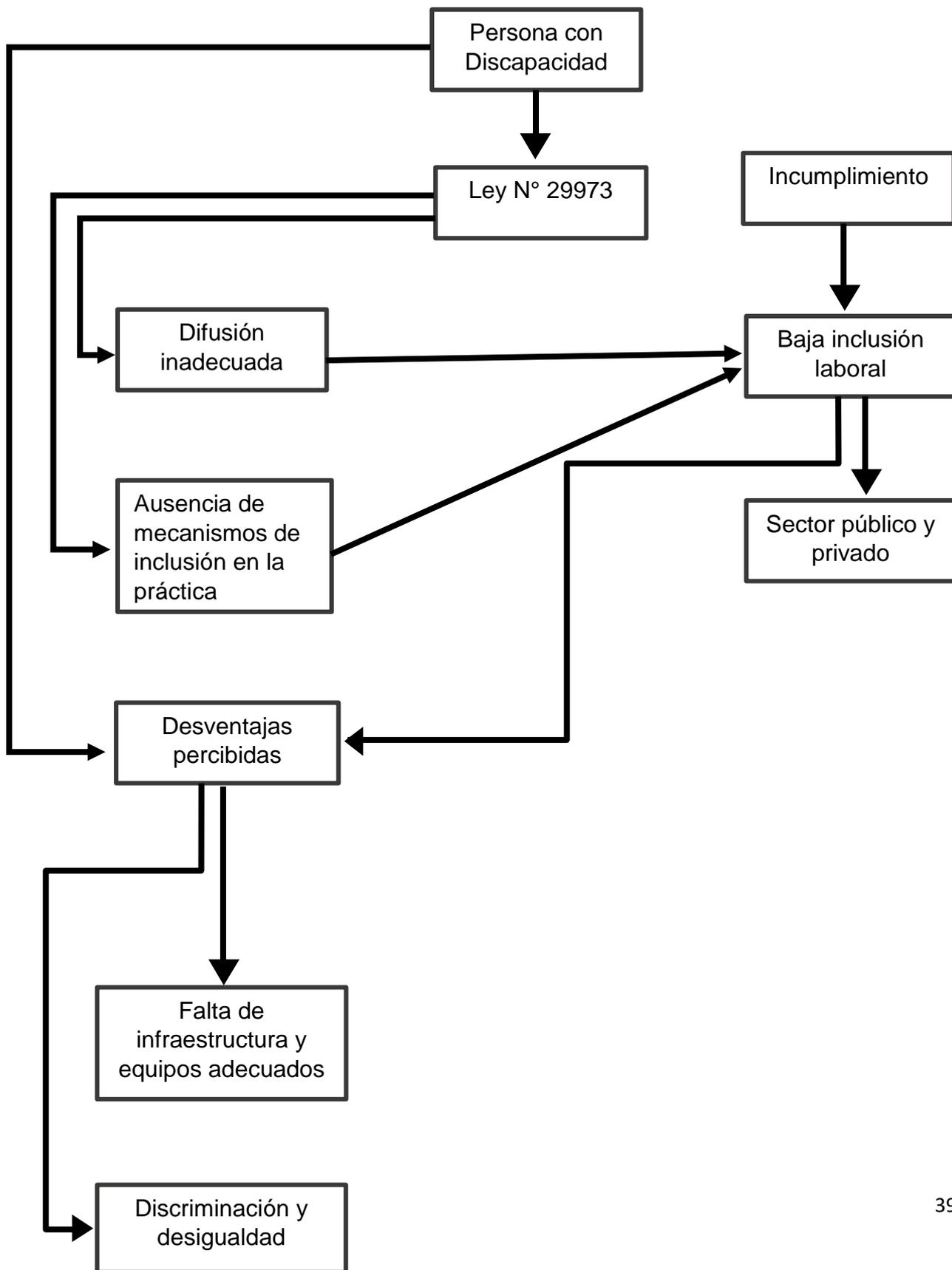
En otras palabras, estos son estudios en los que los sujetos no cambian intencionalmente las categorías independientes para ver su efecto en otras categorías. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural para su análisis. En la investigación no experimental se presentan categorías independientes que no pueden ser manipuladas, no existe un control directo sobre estas categorías y no pueden ser afectadas por su presencia o influencia.

Diseño planificado en estudio: El diseño es no experimental porque se trata de estudios realizados sin manipulación intencional de categorías y donde los fenómenos solo se observan en su medio natural y por lo tanto se analizan. Porque recopilan datos en un momento, todos a la vez.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En esta tesis propusimos las categorías y sub categorías que son importantes para el desarrollo de este estudio, y en tal sentido detallaremos:





La matriz de consistencia se encuentra adjunta en el Anexo 1.

3.3. Escenario de estudio

En general, este estudio tomará la discapacidad como un escenario social y humano, particularmente a partir de las funciones laborales en las empresas públicas y privadas.

Cabe aclarar que debido a la emergencia nacional provocada por la epidemia de Covid-19, es necesario el uso de tecnologías que permitan la comunicación y entrevistas a distancia con profesionales especialistas en este tema y personas con discapacidad que se encuentren laborando en entidades públicas y privadas, entre otros recursos documentales consultados a través de Internet.

3.4. Participantes

Según Abanto (2014), nos indica que "la caracterización de sujetos consiste en poder realizar la definición de quienes son los participantes de las descripciones, estilos, sucesos, conductas, patrones, etc." (p.66).

Se señala que los participantes lo constituyen un conjunto de personas que mantengan caracteres iguales que fueron objeto de investigación. En presente investigación la población es conformada por un conjunto de personas sean estos las personas discapacitadas, funcionarios públicos, abogados especialistas en derecho laboral que a su vez se constituyen con personas sin discapacidad.

Los sujetos a entrevistar fueron abogados especializados en materia laboral, personas con discapacidad, trabajadores de Recursos Humanos dichas personas nos ayudaron a dilucidar mejor la presente investigación desarrollada y recopilarán información profesional sobre el tema.

N°	SUJETO	PROFESIÓN	CARGO	EXPERIENCIA
1	Dra. Lily Ferrer Constantino	Abogada	Litigante	25 años
2	Zaida Pumacayo Pumarayme (Discapacidad Visual)	Técnica	Secretaria Sindicato / tele operadora	22 años
3	Marcelo Sulluchuco Castillo (Discapacidad Física)	Egresado de la Carrera Ing. de Sistemas	Soporte de TI	8 meses
4	Bryan Zarate Barreda (Parálisis Cerebral)	Estudiante de la Carrera Ing. de Sistemas	Orientador/ soporte técnico	1 año
5	Ruth Elena Ruiz Lopez	Administrado y Financista	Jefa de Finanzas y Recursos Humanos de CIMAGRAF SAC	30 años

Fuente: elaboración propia, 2022.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Esta investigación utilizará las siguientes técnicas de investigación:

Observación: En esta técnica, es un proceso mediante el cual se recopilan datos observacionales en un subdocumento que actúa como una herramienta narrativa continua (Hernandez, Fernandez and Baptista, 2014)

Entrevista: es la recolección de datos específicos sobre un tema en particular, y mediante el uso de un escenario con preguntas específicas, con el propósito de obtener la opinión del informante sobre el tipo de modelo de investigación (Hernández, Fernández y Bautista, 2014).

Instrumentos

Guía de observación: Con esta herramienta, los datos de monitoreo serán registrados por el investigador para realizar el análisis correspondiente, para demostrar el cumplimiento o incumplimiento de las normas legales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Guía de entrevista: Se pueden descifrar los detalles de la información básica del entrevistado, así como preguntas relacionadas con el problema de investigación, de manera que se relacione al informante, lo que ayuda a encontrar una solución. Exactamente y con precisión (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.6. Procedimiento de recolección de datos

La investigación se iniciará con la selección de referencias bibliográficas que sustenten los conceptos y teorías utilizadas. Una vez seleccionada la teoría, se identifican las categorías y subcategorías que responden al planteamiento del problema y la metodología a seguir para realizar la investigación, selección de métodos cualitativos, y diseño no experimental. Los datos serán recolectados a través del método de entrevista utilizando la herramienta (guía de entrevista). La herramienta (guía de entrevista) será aplicada a través de una llamada telefónica a cada entrevistado, y esta herramienta será grabada; Estos fueron autorizados por los entrevistados, para tener acceso a los

informantes. Luego procesaremos y analizaremos los datos, una vez aplicadas las entrevistas, analizados los documentos; almacenaremos y organizaremos los datos obtenidos para los análisis pertinentes a través de la clasificación, facilita el análisis de la información y el análisis de los resultados. Para realizar una investigación, es necesario interpretar los datos para realizar un análisis calificado de los grupos estudiados, que se realizará de acuerdo con las normas éticas.

3.7. Rigor científico

La indagación contará con el derecho consultado (Ley N° 29973), seleccionado de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión aplicados, incluyendo especialmente la referente a la materia laboral

Asimismo, el método de análisis de este estudio, que ha sido validado por la consultora de métodos, será recoger las opiniones de expertos en la materia y personas con discapacidad, lo cual es fundamental en esta investigación. Una entrevista de cual será aplicada como una conversación a través de preguntas relacionadas con la misma.

3.8. Método de análisis de datos

Este método de investigación incluye un análisis de la información recopilada por los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. De manera similar, al estudiar la información elegible recopilada por primera vez, por lo que más tarde se analizó, a diferencia de la investigación cuantitativa, se recopiló la información en paralelo, es decir, cualquier análisis de un programa exclusivo para cada estudio. Por esta razón, los siguientes métodos utilizados en esta encuesta:

- Método Analítico: cuando se trata de un estudio de calidad, los argumentos se dividen en partes, lo que significa causas, factores, etc., para estudiar por separado, en este sentido, todas las especies se han estudiado, de conformidad con este estudio, por un lado, el efecto de la Ley N. 9973 y, en la otra, las funciones se pueden incluir de acuerdo con la información recopilada.
- Método inductivo: una base específica, que se puede lograr en conclusiones conjuntas, en este sentido, nos permite usar un auténtico argumento auténtico en genera
- Método Descriptivo: A través de este método, los datos de datos se han verificado de las técnicas de recopilación de datos y las herramientas de recopilación de datos para seleccionar cualquiera de estas especies relacionadas entre sí.
- Método Hermenéutico: incluye la comprensión y la explicación de los documentos de una manera específica, en este asunto, se ha implementado la interpretación de las normas legales y otros documentos relacionados con el objetivo.

3.9. Aspectos éticos

La información aquí recogida ha sido analizada, transcrita y organizada por el investigador de manera original, objetiva, imparcial y honesta, respetando siempre los principios generales del investigador. Lo que se presenta cumple con las normas de la APA, repite fielmente las fuentes y es relevante para cumplir con los temas y objetivos específicos de la investigación. Asimismo, existen obligaciones basadas en la ética, tales como: el respeto a la dignidad, la honestidad, la equidad, el respeto a los derechos de terceros, la veracidad de la información, la igualdad de trato y la confidencialidad, en todo momento. Otros datos personales contenidos en los documentos analizados. Asimismo, cada

entrevistado requerirá un permiso válido, indicando que el propósito de la entrevista es puramente académico y que se respetan todos los estándares exigidos por el método científico. Es importante que las consideraciones éticas sean relevantes para el campo de la ciencia que presenta desafíos particulares.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el desarrollo de este estudio surgieron dificultades en la recolección de datos e información, dada la situación actual del país por la pandemia del COVID-19 se complicó la realización de entrevistas por lo que se usaron otras estrategias mediante el uso de la tecnología, la cual fue a través de llamadas telefónicas. En cuanto a los resultados alcanzados, se puede recordar que el estudio del impacto de los efectos de la Ley General de las Personas con Discapacidad en la inserción laboral es un tema de interés público en los últimos años debido a que el Estado no ha realizado mayores esfuerzos, ya que no se aplica con respeto la ley y cambiar la actitud de la sociedad hacia las personas con discapacidad es una tarea ardua.

Esto significa que los estándares de discriminación social, particularmente en el sector académico y laboral, siguen siendo muy altos, incluso en las instituciones públicas y privadas, que deberían ser las principales garantes de su cumplimiento.

En relación con el primer objetivo específico, analizaremos los alcances de la Ley General de la Persona con Discapacidad en la inserción laboral.

Según Pelayo (2012), define la inserción laboral como un proceso interactivo entre los factores del empleo (habilidades, formación educativa, experiencia laboral, contexto social) y otros factores. Inclusión en la vacante.

En este contexto, los entrevistados enfatizaron que el trabajo del estado para proporcionar medidas prácticas para implementar la ley es ineficaz, y es una necesidad involucrar a las personas con discapacidad en los

programas de formación y/o promoción del empleo; porque no se crean oportunidades de trabajo para este grupo social que en la actualidad es muy numeroso.

Los empleadores consideran que diseñar un trabajo para las personas con discapacidad es muy complejo, porque entre otras situaciones, hay muchas discapacidades y depende de lo que ofrece cada persona con discapacidad, para realizar un buen trabajo. Por ello se debe trabajar para facilitar mecanismos y procedimientos que puedan ser una toma de corriente en el flujo de las empresas que contraten personas con discapacidad.

Por otro lado, no se cumple con la cuota laboral fija de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley N° 29973, en lo establecido respecto al 3% y 5% del total de empleados registrados en planilla. Las opiniones de los participantes indicaron que la mayoría de las empresas públicas y privadas no estarían dispuestas a emplear suficientes personas con discapacidad más allá del 3 % y el 5 % exigidos por la ley. En ese sentido, los entrevistados destacaron que CONADIS es el organismo que tiene como objetivo fiscalizar el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad, tanto en las empresas públicas y privadas; sin embargo, los participantes también indicaron que no se cumple con ese rol fiscalizador.

Por ello, los empresarios deben incentivar su participación en el grupo de trabajo, sin discriminación alguna y con el apoyo del Estado, para que puedan desempeñarse satisfactoriamente, incluso si tienen una discapacidad; por lo que su trabajo debe ser compatible con sus habilidades y capacidades.

Finalmente, los entrevistados adicionalmente afirma que CONADIS es el organismo que se ocupa de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, y es responsable de velar por el cumplimiento de la ley y los límites mínimos para el empleo de las personas con

discapacidad. Asimismo, se aborda la importancia del sesgo y la discriminación que asevera cada día más.

En cuanto al segundo objetivo específico; determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

Es necesario aclarar y definir la naturaleza de los ajustes razonables, ya que es de suma importancia, sin ellos sería difícil para las personas con discapacidad realizar sus actividades laborales. Por lo tanto, podemos entender que un ajuste razonable es proporcionarles materiales y herramientas adecuadas y rampas de acceso en las que tengan un traslado libre y a su disposición, lo cual traería como consecuencia el restablecimiento de la relación con el sistema de trabajo.

Según el Dr. Arthur O'Reilly, (2007) en su informe a la Oficina Internacional del Trabajo titulado "El Derecho al Trabajo Decente para las Personas con Discapacidad", se decidió que se debe brindar acomodación para el trabajo, incluyendo su adecuación y modificación de maquinaria. Y equipos para discapacitados, el autor también afirmó que se debe proporcionar un acceso adecuado al lugar de trabajo y horas de trabajo. Trabajar para crear condiciones favorables para el empleo de estas personas desfavorecidas en la sociedad.

En este contexto, se consideró que los participantes tenían poca accesibilidad, por falta de infraestructura adecuada, personal poco calificado, ineficiencia por el trabajo a realizar, entre otros. Las disposiciones de la Ley General de las Personas con Discapacidad - Ley N° 29973, dispone que los ajustes razonables se denominan ajustes necesarios y adecuación requerida para garantizar el goce del ejercicio por parte de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que los demás, por lo que es indispensable contar con herramientas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad a fin de que se

desarrollen con suma facilidad y practicidad en su centro de labores y realicen buen trabajo.

Es importante recalcar que en las empresas sean públicas y privadas existen pocos empleados que estén lo suficientemente calificados para completar el mecanismo de selección de recursos humanos hacia el mundo laboral, por lo que las oportunidades laborales son escasas, y muchas veces son desaprovechadas dejando de lado en ocasiones el perfil profesional, conocimientos, habilidades y competencias que la persona con discapacidad puede tener

Sin embargo, el ordenamiento jurídico vigente afianza el principio de equidad según el cual la incapacidad de las personas con discapacidad para desempeñar sus funciones dentro del ámbito laboral se produce en las instituciones públicas y privadas, traduciéndose en una discriminación o despido denominada discriminación, que se profundiza a través del trato adverso laboral.

V. CONCLUSIONES

Después del desarrollo de este estudio de investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Se concluye que existe una relación significativa entre los efectos de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral en la actualidad, la cual debería ser respetada y aplicada por el sector público y privado; sin embargo, se observa que origina una serie de consecuencias que vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad, esto debido al incumplimiento de lo establecido en la Ley.

SEGUNDO: Los alcances establecidos en la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laborales se encuentran establecidos en el Capítulo VI de la Ley mencionada; sin embargo, esta no es cumplida por los empleadores, ya que se verificó que las personas con discapacidad se encuentran en gran estado de abandono con respecto a la defensa de sus derechos laborales, existiendo a la fecha una norma que los ampara, siguen a la espera del verdadera cumplimiento de los alcances de la Ley.

TERCERO: Se identificó que los ajustes razonables que se deberían realizar con respecto a los equipos y/o infraestructura en los centros de trabajo tanto en el sector público y privado en su mayoría no existen, ya que según toda la información recaudada y las entrevistas realizadas se concluyó que para los empleadores se visualiza como un gasto adicional. A consecuencia de esto las personas con discapacidad deben

adaptarse a los establecimientos, afectando su integridad física y libre desplazamiento.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que Conadis, Sunafil, el Ministerio del Trabajo, Programas de Inclusión Social, entre otras instituciones, creen proyectos que cumplan con las normas establecidas en la Ley General de Discapacidad para promoverlos, protegerlos y ejecutarlos con el fin de contribuir al respeto del derecho al trabajo y la igualdad. Esto simplificará los procedimientos y hará una importante contribución al objetivo de emplear a personas con discapacidad.
- Recomendar programas de formación para personas con discapacidad, para informar sobre los derechos y beneficios que brinda la situación en la que se encuentran, además del cumplimiento obligatorio y la función de control interno, por lo que les permitirá visualizar su desempeño y producción en su entorno de trabajo. También se deben identificar las barreras más insuperables para las personas con discapacidad e introducir pautas de mejora.
- Expansión de puestos de trabajo en los sectores público y privado., además de mejorar las condiciones de trabajo y cumplir con los requisitos externos solicitados por los usuarios que deseen acceder a ofertas de empleo. De esta forma, se plasmarán los estándares de simplificación administrativa que deben cumplir las entidades públicas y privadas, y se contribuirá al rumbo de la estabilidad y el desarrollo económico, contribuyendo al porcentaje de cumplimiento previsto en la Ley de las Personas con Discapacidad.

REFERENCIAS

- Albor, J. (1995). *Minusvalía e inserción social en la Comunidad*. España, Madrid: Instituto para la Sociedad.
- Alonso M., D. (2010). *El Derecho al Trabajo y análisis de los tipos de despidos en la actualidad*. (1ºed.). Perú, Lima: Grupo Editorial MA.
- Amate, E., y Vásquez, A. (2006). *Organización Panamericana de Salud Organización Mundial de la Salud*. Estados Unidos, Washington: D.C OMS.
- Andrade E. (1995). *Gestión Empresarial Pequeña Micro Empresa*. Perú, Lima: Editorial Lucero.
- Beckles, B. (2004). *Pobreza y Discapacidad: Abogando para eliminar la exclusión social. Seminario: Discapacidad y reducción de la pobreza: incluyendo la discapacidad en la agenda de desarrollo (experiencias de Asia y América Latina y El Caribe)*. Trinidad y Tobago: Banco de Desarrollo. Recuperado de <https://bit.ly/2suNwc9>
- Bolaños, E. (2017). *El Derecho Laboral y las personas con discapacidad en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las personas con Discapacidad y su Reglamento*. (3ª ed.). Lima: USMP, Facultad de Derecho, Instituto de Investigación Jurídica. Recuperado de <https://bit.ly/2MPkuei>
- Borrajo, E. (2014). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (23a ed.). Madrid: Editorial Tecnos.
- Brogna, P. (2014). *Adulter, Trabajo y Discapacidad: El trabajo de crecer*. México: Trillas.

- Cáceres J., (2008). *Los trabajadores con discapacidad ¿tienen alguna protección especial frente al despido?*. Perú, Lima: Jus. Jurisprudencia.
- Cala, I. (2016). *Las personas no tienen discapacidades, sino habilidades diferentes*. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2016/05/20/las-personasno-tienen-discapacidades-sino-habilidades-diferentes/>
- Cuenca, P. (2012). *Sobre la Inclusión de la Discapacidad en la Teoría de los Derechos Humanos*. España, Madrid: Gaceta España.
- De Ferrari, F. (1968). *Derecho Al Trabajo*. (Volumen II). Argentina, Buenos Aires: De palma.
- Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*. En L. Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio laboral*. Barcelona: Estel.
- Eguiguren, P.F. (1997). *El Principio De Igualdad Y Derecho A La No Discriminación*. Perú, Lima: Veritas.
- Etala, C. A. (2011). *Contrato De Trabajo, Comentada Y Anotada*. Argentina, Buenos Aires: Astrea.
- Fernández, N. V. (2003). *Situación laboral de las personas con discapacidad en España*. Madrid: Revista Complutense de educación.
- Figuroa, M. y Inostroza, M. (2006). *Discapacidad y Salud Mental: Una visión desde Senadis*. Chile: Diseño: Alvimpress.
- Gómez V., F. (2007). *Derecho del Trabajo*. (2. ed.). Argentina: Editorial Astrea
- Gómez, F. (1996): *Derecho Del Trabajo. Las Relaciones Individuales De Trabajo*. Perú, Lima: San Marcos.
- Gonzales P., J. (2009). *Discapacidad Intelectual*. Madrid: Editorial Ccs.
- Gonzales, L. (2013), *Nueva ley general de la persona con discapacidad: implicancias laborales*. Perú. Lima: Jurídica del Perú.

- Ibáñez, M. (2007). *Administración De Recursos Humanos En La Empresa*. Perú, Lima: San Marcos.
- 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>
- Levitas, E. (1993). *El tiempo y el otro*. España, Barcelona: Paidós.
- Mercado, E. y García, L. (2010). *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales*. Portularia.
- Millas, V., y Calderón, B. (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad: guía práctica para empresas*. Santiago: Acción RSE. Recuperado de <https://bit.ly/2Qk8kfx>
- Monzón, P y Soto, J. (2009). *El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. España, Madrid: Grupo Editorial CINCA.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Perú, Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Nogueira, A. (1997). *El Derecho A La Igualdad En La Jurisprudencia Constitucional*. Perú, Lima: Revista Jurídica del Perú.
- Palacios, A. y Barrif, F. (2007). *La Discapacidad como una cuestión de Derecho Humanos*. Lima-Perú: Editorial Cinca.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de <http://www.eumed.net/>

- Portales, Isabel. (2004). *Apuntes sobre la evolución histórica de las bibliotecas para personas con discapacidad*. Cuba, La Habana: Jurídica.
- Puin, D. C. y Escobar, M. (2002). *Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad*. Revista de la Facultad de Medicina, 50(4), 196-199.
- Quiñones, S. y Rodríguez, G. (2012). *La Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad*. Perú, Lima: Jurídica Editorial.
- Raya, E. (2012). *Atención social de Personas con Discapacidad: Hacia un enfoque de Derechos Humanos*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Samaniego, D. (2006). *Aproximación a la Realidad de las personas con Discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Editorial Colección Casmies.
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la Realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. España, Madrid: Cermi.
- Toyama, M y Tsuboyama, L. (2013) *Comentarios a la nueva ley general de la persona con discapacidad*, Perú, Lima: Advocatus.
- Valencia, L. (2014). *Breve Historia de las Personas Con Discapacidad: De la opresión a la lucha por sus derechos*. Recuperada de <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.
- Zandomeni, N. (2004). *Inserción Laboral de los jóvenes*. Argentina, Santa Fe: Primera edición.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 2. Matriz de consistencia

Título: LOS EFECTOS DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL

PROBLEMAS	OBJETOS	SUPUESTOS JURÍDICOS	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	METODOLOGÍA
Problema general	Objeto general	Supuestos General	Categoría 1		Enfoque
¿Cuál es la relación entre los efectos de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral?	Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la ley general de personas con discapacidad y la inserción laboral	Existe una relación entre las disposiciones de la ley general de personas con discapacidad y la inserción laboral.	Efectos de la ley N° 29973	La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.	cualitativo
			sud categorías 1		Tipo de investigación

			Normas legales Cuota laboral Sanciones Bonificaciones Beneficios tributarios		Básica
Problemas específicos	Objeto específico	Supuestos específicos	Categoría 2:		Nivel de investigación
Problemas específicos 1 ¿De qué manera el efecto de la ley general de las personas con discapacidad afecta la inserción laboral? Problemas específicos 2 ¿De qué manera se aplica los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el	Objetivo específico 1 Analizar los alcances de la ley general de personas con discapacidad con respecto a la inserción laboral Objetivos específicos 2 Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de	Objetivo específico 1 Los alcances de la ley general de personas con discapacidad con respecto a la inserción laboral, se aplica de una manera ineficiente Objetivos específicos 2 No se efectúa una aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e	Inserción laboral	la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre empleabilidad y la ocupabilidad.	Descriptivo
			sud categorías 2		Diseño
			Personas con discapacidad		Hermenéutica Jurídica

sector público y privado para las personas con discapacidad?	los centros de trabajo en el sector público y privado	infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado	Adaptación de herramientas de trabajo Programas de capacitación Accesibilidad de infraestructura Grado de instrucción		Participantes
					01 Abogada especialista en temas laborales y familia. 01 Jefa de Recursos Humanos de una empresa privada 03 Personas con Discapacidad (física, visual y parálisis cerebral)
					Técnicas de recolección de datos
					Guía de entrevistas
					Instrumento de recolección de datos
Entrevista					

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral”

Entrevistado/a:

Empleo:

Centro de Trabajo:

Discapacidad:

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

- 1. En su opinión ¿Cree usted que la Ley General de Personas con Discapacidad, garantiza la igualdad y protección, de los derechos laborales de las personas con discapacidad?**

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral.

- 2. En su opinión ¿Cree Ud. que las empresas Públicas y Privadas cumplen con las cuotas de trabajadores con discapacidad establecidos en el marco de la Ley N° 29973?**

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

3. En su opinión: ¿Cree Ud. que la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación o/y difusión laboral se da de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad?

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2

Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

4. En su opinión ¿Considera Ud. que se realizan ajustes razonables en la infraestructura (barandas, ascensores, rampas, etc.) de las entidades Públicas y Privadas para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

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

5. En su opinión ¿Considera Ud. que en el sector privado y público se brindan los implementos adecuados (computadoras,

adaptación de sillas y escritorios, teclados en braille, teléfonos con sistema de mano libre, etc.) a las personas con discapacidad, a fin de cumplir sus funciones laborales?

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

6. En su opinión ¿Considera Ud. que la Ley General de Personas con Discapacidad cumple con su fin de resguardar y promocionar el empleo de las personas con discapacidad?

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

7. Con respecto a su experiencia laboral y social nos podría agregar un comentario respecto al tema.

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

FIRMA Y SELLO



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: "Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral"

Entrevistado/a: Bryan Zarate Barreda

Empleo: Orientador de transporte del metropolitano (2 años trabajando en la entidad) / Soporte de base de datos (1 Mes trabajando en la entidad)

Centro de Trabajo: Línea del metropolitano de lima / Trendi

Discapacidad: Parálisis cerebral

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

- 1. En su opinión ¿Cree usted que la Ley General de Personas con Discapacidad, garantiza la igualdad y protección, de los derechos laborales de las personas con discapacidad?**

Bueno en mi opinión como te comenté no he tenido problema al conseguir trabajo, es más, me han pagado más que a cualquier trabajador normal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral.

- 2. En su opinión ¿Cree Ud. que las empresas Públicas y Privadas cumplen con las cuotas de trabajadores con discapacidad establecidos en el marco de la Ley N° 29973?**

Bueno, la mayoría cumple porque como tú sabrás las empresas privadas tienen un descuento que le hace la Sunat por aceptar a un discapacitado del 10% por esa razón lo cumplen y no es porque ellos quieren, ya que en ambas empresas en las que estuve yo soy la única persona con discapacidad

- 3. En su opinión: ¿Cree Ud. que la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación o/y difusión laboral se da de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad?**

Bueno, como te comenté es mayormente por el descuento que hacen, bueno ese es en mi caso no sé cómo será en otros casos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2

Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

- 4. En su opinión ¿Considera Ud. que se realizan ajustes razonables en la infraestructura (barandas, ascensores, rampas, etc.) de las entidades Públicas y Privadas para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?**

Bueno en mi trabajo como te comento yo trabajo en el metropolitano todo tiene ascensor, todo tiene su rampa en mi otro trabajo todo solamente es virtual, pero en el metropolitano si hay.

- 5. En su opinión ¿Considera Ud. que en el sector privado y público se brindan los implementos adecuados (computadoras, adaptación de sillas y escritorios, teclados en braille, teléfonos**

con sistema de mano libre, etc.) a las personas con discapacidad, a fin de cumplir sus funciones laborales?

Bueno si como te comento en el trabajo que estoy actualmente si me están dando capacitación debido a que soy nuevo y están tratando de ver cómo me puedo desempeñar

6. En su opinión ¿Considera Ud. que la Ley General de Personas con Discapacidad cumple con su fin de resguardar y promocionar el empleo de las personas con discapacidad?

Como te dije, en parte si

7. Con respecto a su experiencia laboral y social nos podría agregar un comentario respecto al tema.

Bueno yo creo que en parte se está cumpliendo y en parte no como te mencione en mi caso me contrataron mayormente por el descuento porque yo tengo compañeros que fueron contratados mayormente por eso

BEB
FIRMA Y SELLO



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: "Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral"

Entrevistado/a: Marcelo Sulluchuco Castillo

Empleo: Área de TI de la empresa Data Service Peru (8 meses trabajando en la entidad)

Centro de Trabajo: Dataservice Peru

Discapacidad: Física (Silla de ruedas)

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

- 1. En su opinión ¿Cree usted que la Ley General de Personas con Discapacidad, garantiza la igualdad y protección, de los derechos laborales de las personas con discapacidad?**

Sí, yo creo que es lo que se trata o se quiere ya que esta ley tiene como finalidad que las personas con discapacidad tengan más participación en diferentes aspectos de la sociedad tanto como en salud, trabajo, esparcimiento y/o cultura y por así decirlo participar más en la vida de la sociedad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral.

- 2. En su opinión ¿Cree Ud. que las empresas Públicas y Privadas cumplen con las cuotas de trabajadores con discapacidad establecidos en el marco de la Ley N° 29973?**

Bueno con referencia a esta pregunta yo creo que no, ya que las personas o los empleadores actualmente de las empresas no están preparados para lo que es el manejo del grupo humano que son las personas con discapacidad ya que se le suele dar la plaza a personas que quizá no estén tan preparadas como nosotros, pero igual por el simple hecho de que no quieren hacer los ajustes necesarios no quieren darnos el trabajo o un desconocimiento de cómo tratar con nuestra discapacidad.

- 3. En su opinión: ¿Cree Ud. que la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación o/y difusión laboral se da de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad?**

No, ya que un gran porcentaje de la población de personas con discapacidad no cuentan con estudios superiores ya que por el mismo hecho de que se nos hace muy difícil el traslado o viven en zonas muy alejadas y no se les da esa oportunidad de dar ese gran paso de tener estudios superiores pues no se tendría experiencia y por lo tanto las personas con discapacidad no pueden tener o no pueden entrar o participar en las convocatorias que se les da , porque no tienen o no cumplen con los requisitos básicos que se da

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2

Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

- 4. En su opinión ¿Considera Ud. que se realizan ajustes razonables en la infraestructura (barandas, ascensores, rampas, etc.) de las entidades Públicas y Privadas para garantizar la participación de**

las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

Eh bueno más en mi experiencia, porque he tenido un par de trabajos en empresas pues yo creo que se está intentando, ya que por infraestructura se está implementando ascensores, se trata de ver como se acomodan, pero en general hay empresas que todavía siguen con la idea arcaica de que: "prefiero evitarme ese gasto de infraestructura o de implementar equipamiento apropiado para una persona con discapacidad" y contratan a personas que no me generen tanto gasto

- 5. En su opinión ¿Considera Ud. que en el sector privado y público se brindan los implementos adecuados (computadoras, adaptación de sillas y escritorios, teclados en braille, teléfonos con sistema de mano libre, etc.) a las personas con discapacidad, a fin de cumplir sus funciones laborales?**

Bueno, con respecto al tema de la tecnología por el mismo avance tecnológico se está haciendo, pero, de ahí en más que las mismas propias empresas adapten por ejemplo teclados en braille documentos en braille, sistema para personas que son sordo-mudos, para las personas ciegas no hay realmente, porque en realidad como le comente anteriormente las empresas no quieren invertir en ese "gasto innecesario" para generar más ganancia para ellos

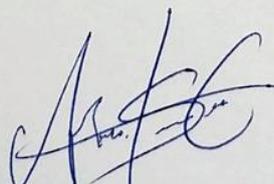
- 6. En su opinión ¿Considera Ud. que la Ley General de Personas con Discapacidad cumple con su fin de resguardar y promocionar el empleo de las personas con discapacidad?**

En la práctica creo que no, están detalladas en la ley porque yo conozco esta ley pero en el momento de hacer la aplicación o delimitar, porque la ley es muy general muy amplia muy ambigua no da puntos exactos ni formas exactas de hacerlo y se pierde también en la

práctica, ya que como le digo es una cuestión de un corte más social, ya que los empleados no están preparados o la sociedad no está preparada para asumir ese reto de insertar laboralmente a una persona con discapacidad, no confiando en sus habilidades o potenciales intelectuales más bien prejuzgándolo de forma física y yo creo que esa es la parte que debería cambiar de la ley que debe ser más específica, , más exacta y que se cumpla tan en los organismos que lo regulan como las personas con las que se aplica en esta ley

7. Con respecto a su experiencia laboral y social nos podría agregar un comentario respecto al tema.

Bueno, en opinión o sugerencia yo creo que se deberían dar más oportunidades o hacer que se cumplan esas oportunidades, porque el gran problema es que en el papel todo puede estar bonito, bien implementado, bien hecho pero en la práctica en el gran problema, ya que no se nos quita todavía ese estigma a nosotros las personas con discapacidad ya que podemos dar más podemos tener incluso más conocimiento que una persona sin discapacidad y que solo entra por la mal llamada "vara", pero lamentablemente los empleadores no están capacitados o no quieren actualizar sus centros laborales para que nosotros las personas con discapacidad no se nos discrimine por ese lado y no se nos dé esa oportunidad que muchos de nosotros necesitamos como cualquiera de la sociedad y creo que se debería ingresar por ahí como: penas más severas, las sanciones exactas formas de describir la ley que no sean tan ambiguas y que no se puedan como se dice vulgarmente "sacar la vuelta" en el documento



FIRMA Y SELLO



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: "Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral"

Entrevistado/a: Zaida Pumacayo Pumarayme

Empleo: Teleoperadora en el Seguro Social de Essalud (22 años trabajando en la entidad).

Centro de Trabajo: Hospital Edgardo Rebagliati Martins

Cargo Adicional: Secretaria General de un Sindicato de Trabajadores con Discapacidad del Seguro Social del Perú.

Discapacidad: Visual

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

- 1. En su opinión ¿Cree usted que la Ley General de Personas con Discapacidad, garantiza la igualdad y protección, de los derechos laborales de las personas con discapacidad?**

Mira, en la Ley N° 29973 articulo N° 49 inciso 1° y 2° menciona que la Ley está en la obligación en el ámbito laboral y personal de exigir un respeto a la persona con discapacidad y a la no discriminación, pero es una ley que no se cumple, está en proceso, esa Ley no está de ahora sino desde mucho antes; sin embargo, las instituciones no cumplen con la normativa más aun con este gobierno que tenemos; recién ahora se está dando pero de poco a poco no de manera general, se está dando de una manera progresiva por presión, no porque realmente las entidades quisieran cumplir con la Ley, pero como te mencione se debería cumplir con la Ley ya que está vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral.

- 2. En su opinión ¿Cree Ud. que las empresas Públicas y Privadas cumplen con las cuotas de trabajadores con discapacidad establecidos en el marco de la Ley N° 29973?**

No, por ejemplo, Essalud siendo una entidad Pública la Ley lo faculta que cuente con un 05% de Trabajadores con Discapacidad; sin embargo, Essalud ni siquiera llega al 0.06 %, es un incumplimiento totalmente fatal. Siendo muy bajo del rango establecido por la Ley, no se cumple con lo indicado.

- 3. En su opinión: ¿Cree Ud. que la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación o/y difusión laboral se da de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad?**

No, deberían darse como fueron en años anteriores, antes del año 90 cuando era otro tipo de gobierno era así, posteriormente fue disminuyendo y en la actualidad el cumplimiento es mínimo casi nulo respecto a las formaciones, capacitaciones y difusión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2

Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

- 4. En su opinión ¿Considera Ud. que se realizan ajustes razonables en la infraestructura (barandas, ascensores, rampas, etc.) de las entidades Públicas y Privadas para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?**

Te digo no lo hacen, porque falta bastante accesibilidad para las personas con discapacidad no tienen rampas, no tienen barandas donde se puedan coger; por ejemplo, donde yo trabajo no tengo accesibilidad, pero como ya trabajo varios años ya me acostumbre así que yo me manejo en el hospital tranquila.

Sin embargo, para las personas con discapacidad nuevas hay que estar desplazándolas o enseñándoles porque no saben o no conocen donde están; por ejemplo, cuando yo ingrese a trabajar se me complicaba, por temas de seguridad, pero uno se va acostumbrando como en su casa.

- 5. En su opinión ¿Considera Ud. que en el sector privado y público se brindan los implementos adecuados (computadoras, adaptación de sillas y escritorios, teclados en braille, teléfonos con sistema de mano libre, etc.) a las personas con discapacidad, a fin de cumplir sus funciones laborales?**

Mira el problema con nosotros en la institución que estamos trabajando, lamentablemente no todos estamos en la planilla de Es salud, y a consecuencia de no estar en planilla no podemos pedir implementos, ya que anteriormente nosotros hemos presentado solicitudes y no te lo brindan, y no es justo que solo la entidad de implementos a su personal que se encuentra en planilla y al resto no. Por ejemplo, muchas de las maquinas con la que trabajan mis compañeros se encuentran malogradas y las sillas no son las adecuadas para nuestra labor.

Es más, las personas con discapacidad nos encontramos en la actualidad con recibos por honorarios, ninguno se encuentra en planilla.

- 6. En su opinión ¿Considera Ud. que la Ley General de Personas con Discapacidad cumple con su fin de resguardar y promocionar el empleo de las personas con discapacidad?**

No lo cumplen, uno como trabajador con discapacidad tiene ciertos complejos y siempre debemos estar en lucha y reclamar, cuando uno conoce su Ley y se enfrenta al empleador ellos saben que podemos demandarlos, es ahí donde recién comienzan a ceder, casi no brindan ninguna iniciativa respecto a la accesibilidad y ellos saben que es legal lo que reclamamos.

7. Con respecto a su experiencia laboral y social nos podría agregar un comentario respecto al tema.

Que, podría decir que ESSALUD es una de las entidades del estado más corrupta, algunos lugares o Divisiones del Hospital Edgardo Rebagliati Martins te tratan mal o de manera diferente por contar con alguna discapacidad, esa diferencia se puede observar ya que nosotros solo nos encontramos por recibo por honorarios y no como régimen de convocatoria N° 728.

Siendo nosotros, como usted entenderá, un grupo grande en la Sociedad.



FIRMA Y SELLO

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral”

Entrevistado/a: Lily Ferrer Constantino

Empleo: Litigante y asesora independiente

Centro de trabajo: Independiente.

Profesión: Abogada

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

1. En su opinión ¿Cree usted que la Ley General de Personas con Discapacidad, garantiza la igualdad y protección, de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

Según lo establecido en el Artículo N° 1 de la Ley N° 29973

“La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”.

Por lo que podemos concluir que la Ley si establece de manera expresa la protección de las personas con discapacidad; sin embargo, el cumplimiento en el día a día sería un contraste distinto, ya que se puede apreciar que esta no se cumple en su totalidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que las empresas Públicas y Privadas cumplen con las cuotas de trabajadores con discapacidad establecidos en el marco de la Ley N° 29973?

Con respecto al porcentaje establecido por la presente Ley el artículo N° 49 inciso 01 menciona que:

“Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.

La ley expresa de una manera clara lo correspondiente a las empresas públicas y privadas; sin embargo, a lo largo de mi experiencia puede mencionar que no se cumple en su totalidad.

Hay que tener en cuenta que el empleador lo que busca a lo largo de su desarrollo es disminuir costos y generar mayor ganancias, por lo que en su mayoría las personas con discapacidad no son consideradas en el ámbito laboral como se debería.

3. En su opinión: ¿Cree Ud. que la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación o/y difusión laboral se da de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad?

El Estado por medio de las entidades como CONADIS Y SUNAFIL son las encargadas de la fiscalización del cumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

Sin embargo en el tema de las capacitaciones, formación y difusión laboral de las personas con discapacidad se observa que tiene un desarrollo por debajo de lo normal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2

Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

- 4. En su opinión ¿Considera Ud. que se realizan ajustes razonables en la infraestructura (barandas, ascensores, rampas, etc.) de las entidades Públicas y Privadas para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?**

Según el Artículo 50 inciso 1 de la Ley N° **29973**:

“La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo”

Los empleadores deberán realizar los ajustes razonables con el fin de un buen desarrollo y desenvolvimiento de las personas con discapacidad; sin embargo, debemos tener en cuenta que esta laboral si conlleva una inversión monetaria la cual dependerá según la infraestructura del lugar de trabajo.

Por lo que, a mi parecer la Ley debería brindar algunos incentivos adicionales a los empleadores, con el fin de que ellos puedan realizar los ajustes racionales necesarios y de esta manera ayudar al libre desplazamiento de las personas con discapacidad.

- 5. En su opinión ¿Considera Ud. que en el sector privado y público se brindan los implementos adecuados (computadoras, adaptación de sillas y escritorios, teclados en braille, teléfonos con sistema de mano libre, etc.) a las personas con discapacidad, a fin de cumplir sus funciones laborales?**

Como lo mencione en la pregunta anterior la Ley N° 29973 establece que los ajustes razonables son un derecho de las personas con discapacidad. Tanto el sector público como privado debe velar por el cumplimiento de las funciones encomendadas de cada uno de sus empleados, en el caso de las personas con discapacidad la complejidad aumenta según el empleo y el centro de trabajo, por lo que se deberá de brindar implementos adecuados o tratar de adaptar los dispositivos con que se cuenta para el desarrollo de sus laborales.

Sin embargo, tal como lo comente la Ley debe brindar mayores beneficios a los empleadores a fin de incentivar los ajustes razonables, de esta manera la perspectiva de los empleadores podría cambiar y ya no ver a las personas con discapacidad como un gasto adicional sino como un trabajador eficiente.

- 6. En su opinión ¿Considera Ud. que la Ley General de Personas con Discapacidad cumple con su fin de resguardar y promocionar el empleo de las personas con discapacidad?**

Tal como te comente a lo largo de la entrevista la Ley N° 29973 establece de manera clara que esta resguarda a la persona con discapacidad en casi todos los aspectos; sin embargo, la realidad es un ámbito distinto.

- 7. Con respecto a su experiencia laboral y social nos podría agregar un comentario respecto al tema.**

Por mi experiencia puede mencionar que el desarrollo profesional de las personas con discapacidad depende de cada uno de ellos, claro está que dependerá de sus capacidad intelectuales.

En el ámbito laboral la Ley N° 29973 establece como los empleadores deben actuar respecto a las personas con discapacidad; sin embargo, en algunos aspectos de la Ley actúa de una manera draconiana con respecto a los empleadores públicos y privados, siendo lo recomendable incentivar a que contraten a personas con discapacidad o desarrollar los ajustes razonables, pero para que esto pase se debe efectuar mayores beneficios a los empleadores.

De esta manera la perspectiva de los empleadores hacia las personas con discapacidad cambiaria y ayudaría al desarrollo económico de ambas partes.



Lily Fejrer Constantino
Abogada
C.A.L. N° 44448

FIRMA Y SELLO

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral”

Entrevistado/a: Ruth Ruiz Lopez

Empleo: Gerente de Administración y Finanzas // Jefa de Gestión del Talento Humano

Centro de trabajo: INDUSTRIA GRAFICA CIMAGRAF S.A.C.

Profesión: Administración y Finanzas

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las disposiciones de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral.

- 1. En su opinión ¿Cree usted que la Ley General de Personas con Discapacidad, garantiza la igualdad y protección, de los derechos laborales de las personas con discapacidad?**

Las disposiciones de la Ley N° 29973 son de orden público, de interés social y de observancia general. Su objeto es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, dentro de un marco de igualdad en todos los ámbitos de la vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad con respecto a la inserción laboral.

- 2. En su opinión ¿Cree Ud. que las empresas Públicas y Privadas cumplen con las cuotas de trabajadores con discapacidad establecidos en el marco de la Ley N° 29973?**

De acuerdo a la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) los empleadores privados que cuenten con más de 50 trabajadores en planilla están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal.

Por lo que, es un reto grande para el empleador cumplir con lo establecido por la Ley N° 29973; sin embargo, se debe buscar lo instituido por la misma a fin de un desarrollo laboral de todos los trabajadores.

3. **En su opinión: ¿Cree Ud. que la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación o/y difusión laboral se da de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad?**

La Ley N° 29973 indica que el Estado debe generar y brindar programas de formación y capacitaciones, a fin de poder lograr una mayor difusión laboral de manera nacional; sin embargo, a la fecha es una responsabilidad que tiene un desarrollo mínimo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2

Determinar la aplicación de los ajustes razonables en los equipamientos e infraestructura de los centros de trabajo en el sector público y privado para las personas con discapacidad.

4. **En su opinión ¿Considera Ud. que se realizan ajustes razonables en la infraestructura (barandas, ascensores, rampas, etc.) de las entidades Públicas y Privadas para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?**

Con respecto en las infraestructuras, los empleadores están obligados a realizar las implementaciones o modificaciones necesarias en sus locales, a fin del desarrollo de las personas con discapacidad, claro está que el empleador deberá realizar una inversión adicional en realizar estas modificaciones, visto como una pérdida o gasto monetario.

- 5. En su opinión ¿Considera Ud. que en el sector privado y público se brindan los implementos adecuados (computadoras, adaptación de sillas y escritorios, teclados en braille, teléfonos con sistema de mano libre, etc.) a las personas con discapacidad, a fin de cumplir sus funciones laborales?**

Con respecto a la implementación adecuada se debe buscar dar todas las facilidades a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, teniendo en cuenta la discapacidad que cada una de ellas cuente, se puede adecuar su lugar de trabajo para que su desempeño sea el máximo.

Rp

- 6. En su opinión ¿Considera Ud. que la Ley General de Personas con Discapacidad cumple con su fin de resguardar y promocionar el empleo de las personas con discapacidad?**

Según lo establecido en la Ley si resguardan y promocionan el empleo; sin embargo, la implementación de esta no se brinda de una manera adecuada, lo recomendable sería la mayor difusión por parte del estado a fin que todos conozcan esta ley y puedan aplicarla.

- 7. Con respecto a su experiencia laboral y social nos podría agregar un comentario respecto al tema.**

Tal como te comente, la Ley N° 29973 debería tener una mayor difusión por parte del Estado a fin que se conozca el contenido de la misma, de igual manera se deberían desarrollar más capacitaciones tanto para las personas con discapacidad como para los empleadores.

INDUSTRIA GRAFICA CIMAGRAF S.A.C.
RUC: 20120492277

.....
RUTH RUIZ LOPEZ
GERENTE ADM. Y FINANZAS

FIRMA Y SELLO

ANEXO N°3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr/a.: Dr. Jose Roberto Barrionuevo Fernandez
Experto en Investigación Científica

Yo Anali Pumachapi Huamani, identificado con DNI N° 47281942, y Luis Diego Sulluchuco Castillo con DNI N° 70551635 estudiantes investigadores del Taller de Titulación CDER 6 de la experiencia curricular de Metodología de Investigación Científica, a usted con el debido respeto nos presentamos y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral”**, solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos: Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación del Instrumento de Recolección de Datos
- Matriz de Categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 de abril de 2022.


ANALI PUMACHAPI HUAMANI
FIRMA


LUIS DIEGO SULLUCHUCO CASTILLO
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: Barrionuevo Fernandez Jose Roberto
 5.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 5.4. Autor de Instrumento: - Pumachapi Huamani, Anali
 - Sulluchuco Castillo, Luis Diego

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91 %

Lima, 20 de Abril del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 07640667 Telf.: 999972897



SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr/a.: Mgtr. .Rolando Javier Vilela Apón
Experto en Investigación Científica

Yo Anali Pumachapi Huamani, identificado con DNI N° 47281942, y Luis Diego Sulluchuco Castillo con DNI N° 70551635 estudiantes investigadores del Taller de Titulación CDER 6 de la experiencia curricular de Metodología de Investigación Científica, a usted con el debido respeto nos presentamos y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral”**, solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos: Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación del Instrumento de Recolección de Datos
- Matriz de Categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 de abril de 2022.

ANALI PUMACHAPI HUAMANI
FIRMA

LUIS DIEGO SULLUCHUCO CASTILLO
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
IX. DATOS GENERALES

- 9.1. Apellidos y Nombres: Vilela Apón Rolando Javier
 9.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
 9.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 9.4. Autor de Instrumento: - Pumachapi Huamani, Anali
 - Sulluchuco Castillo, Luis Diego

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

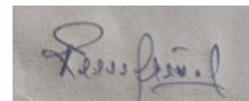
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91 %

Lima, 20 de Abril del 2022.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 42301468 Telf.: 952500313



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO:
Validación de instrumento
de recojo de información.

Sr/a.: Dr. Angel Fernando La Torre Guerrero
Experto en Investigación Científica

Yo Anali Pumachapi Huamani, identificado con DNI N° 47281942, y Luis Diego Sulluchuco Castillo con DNI N° 70551635 estudiantes investigadores del Taller de Titulación CDER 6 de Derecho de la experiencia curricular de Metodología de Investigación Científica, a usted con el debido respeto nos presentamos y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral”**, solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos: Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación del Instrumento de Recolección de Datos
- Matriz de Categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 de abril de 2022.

ANALI PUMACHAPI HUAMANI
FIRMA

LUIS DIEGO SULLUCHUCO CASTILLO
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero Angel Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor de Instrumento: - Pumachapi Huamani, Anali
 - Sulluchuco Castillo, Luis Diego

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91 %

Lima, 20 de Abril del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09961844 Telf.: 980758944