



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derecho a la Igualdad de las personas con Discapacidad en los puestos
laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Pinto Malca George Kepler (ORCID: 0000-0001-6226-7024)

ASESOR:

Mg. Ramos Guevara Rene Felipe (ORCID: 0000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis Padres, pero sobre todo a mi pequeña familia mi Esposa e hija que durante todos estos años han sido mi motor y motivo, en mis éxitos y obstáculos. Por lo tanto, que mejor tener un pilar que te brinde esa fortaleza en los buenos y malos momentos y sobre todo esa constancia a perseverar y continuar con las metas trazadas como la presente investigación. Y a Dios todo poderoso, por darme la salud, fuerzas y no detenerme ante los nada en esta vida.

George

Agradecimiento

A Dios padre, por iluminarme al largo de los años de mi vida, bendiciéndome con la salud, amor y fortaleza, por proveerme de sabiduría y llegar al final de este proceso de investigación. Por eso siempre está presente Dios en mi vida y familia, hoy y siempre cubre con su bendición porque todo con él y nada sin él.

A mis Padres Kepler y Raquel que, a pesar de todos los altos y bajos de mi vida, nunca perdieron la fe y ni dejaron de brindarme su apoyo y sobre todo su sacrificio para seguir, con ese amor y confianza inmensurable.

A mi Esposa Ángeles y mi Hija Abby que se convirtieron en mi pilar, en mi felicidad, que día a día conllevan el sacrificio para lograr un mejor porvenir como familia.

A mi asesor Metodológico Mg. René Felipe Ramos Guevara, por su apoyo constante con su guía y experiencia en formar grandes profesionales, tengo el agrado y agradecimiento por ser parte de este último proceso de mi formación.

El Autor

Índice de Contenidos

I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	24
3.3. Escenario de estudio	24
3.4. Participantes.....	25
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.6. Procedimiento	26
3.7. Rigor científico	26
3.8. Método de análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	27
V DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1.	Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorista	13
Tabla 2.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
Tabla 3.	Entrevistas	16
Tabla 4.	Análisis documental	22
Tabla 5.	Entrevistas	33

Índice de Abreviaturas

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

OMAPED: Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad.

CONADIS: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo verificar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto, como también tuvo el siguiente problema para la investigación: ¿Cómo efectivizar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto? Bajo ese problema se desarrolló los siguientes objetivos específicos; i). Describir si la Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento. ii). Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto. iii). Develar el impacto en la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado.

El diseño de la investigación fue tipo básica de enfoque cualitativo, se estudió como escenario la ciudad de Tarapoto teniendo como fuente referencial las Instituciones Sunafil, Omaped y Asociaciones de Personas con Discapacidad, Se utilizó la técnica de entrevista para la recolección de los datos y guía de análisis documental. Las teorías que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fue la teoría de justicia, teoría de inclusión y la teoría pura del derecho.

Palabras clave: Personas, Discapacidad, Igualdad, Inclusión, Trabajo.

Abstract

The objective of the investigation was to verify compliance with the right to equality for people with disabilities in private jobs in the city of Tarapoto, as well as the following problem for the investigation: How to make the fulfillment of the right to equality effective for people with disabilities in private jobs in the city of Tarapoto? Under this problem, the following specific objectives were developed; i). Describe if the General Law on Persons with Disabilities No. 29973 presents any deficiency in favor of private entrepreneurs for not complying with it. ii). Analyze of the norm for the incorporation of people with disabilities in the jobs of private companies in Tarapoto. iii). Unveil the impact on the economy of the households of people with disabilities who do not work in the private sector.

The design of the research was a basic type of qualitative approach, the city of Tarapoto was studied as a reference source, having as a reference source the Institutions Sunafil, Omaped and Associations of People with Disabilities, the interview technique was used for data collection and guidance of documentary analysis. The theories that were used for the development of the research were the theory of justice, inclusion theory and the pure theory of law.

Keywords: People, Disability, Equality, Inclusion, Work.

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho a la igualdad, pilar fundamental en la sociedad y sobre todo de una estructura democrática en el Estado, es así gracias a este derecho podemos expresarnos, desarrollarnos en cualquier ámbito social, cultural, educativo o económico sin una limitación o barrera invisible, pero en nuestra realidad esta barrera si existe y sobre todo con las personas con habilidades diferentes y teniendo en cuenta que este es un grupo social es uno de los más amplios en el mundo, así que esto nos llama a realizarnos un autoanálisis para ver esta situación en nuestro medio social.

Las personas con habilidades diferentes son aquellas que a lo largo de sus vidas tratan de lograr que la sociedad encaje en ellos y no ellos encajar en ella, ya sea que ellos presenten una deficiencia física de nacimiento o a causa de la mano del hombre en un escenario o situación con una variable distinta a la común, ellos afrontan un desarrollo pleno socioeconómico cultural.

Si damos un vistazo al país de México, existe un alrededor de 300, 000 personas con habilidades diferentes y por ellos el Estado tiene plan progresivo de incorporación laboral a las personas con habilidades diferentes, con un programa diseñado para la capacitación, rehabilitación y profesionalismo, y así no exista barreras o limitaciones en el mercado laboral, así mismo el Estado ha logrado que las empresas, fundaciones y universidades logren ser parte de esta inclusión laboral con grandes modalidades.

El en país de Colombia observamos una política inclusiva, desde un punto de obligatoriedad a la toda la estructura gubernamental del Estado dando y brindado el ejemplo garantizando y asegurando la inclusión palpable en el sector público, donde este debe verse informado al este correspondiente para seccionarse a cabalidad dicha política, es así que el índice de personas con discapacidad sin empleo es menor y sigue en proceso de bajar ese porcentaje.

Chile como país ha llevado a cabo la aprobación de la Ley de inclusión laboral el 2018 tratando de no quedarse al margen del derecho de igualdad para sus

ciudadanos con habilidades diferentes que presentan un margen de discriminación en el empleo, es así que esta ley obliga que toda entidad pública y privada, tengan el 1% de personas con discapacidad siempre estas cuenten con un mayor de 100 trabajadores para realizar esta incorporación , pero a su vez este marco normativo busca equiparar el derecho al acceso laboral dentro de la región, como los país vecinos lo implementaron en su normativa.

Y es así que nuestro país ha librado una gran batalla interna sobre los perjuicios y desidias al largo de los años para dar un lugar dentro de la sociedad peruana y sobre todo del mundo laboral a las personas con habilidades diferentes, demostrando un crecimiento en el tema de inclusión social, desde la creación de un Ministerio de Inclusión Social y este a su vez suma al organismo (CONADIS) vinculado al Ministerio (MIMP), en cual realiza a su vez una labor minuciosa y detallada de las personas con habilidades diferentes para mejorar , facilitar y sostener su día a día de alguna manera ir insertando a la sociedad activa a estas personas, con la emisión de un carnet CONADIS, después de un estudio y evaluación individual de cada caso y con el cual permite el acceso a transporte público gratuito, pensiones económicas siempre cumplan ciertos parámetros como discapacidad severa y pobreza extrema.

Es así que llegamos al tema laboral e incorporación del mismo a las personas con discapacidad, con un marco normativo establecido en la Ley N°29973 y reglamento D.S N°002-2014-MIMP, este enmarca la obligación de contratar y requerir los servicios de personas con discapacidad en el porcentaje de 3% del total de trabajadores siempre y cuando estos superen 50 trabajadores.

Esta situación en nuestra realidad laboral de la ciudad de Tarapoto expone una suerte de paradigma en la introducción laboral de personas con discapacidad en las convocatorias e incorporaciones de las empresas del sector privado, es así que nos lleva a presenciar un poco porcentaje de asimilación de este grupo minoritario en los puestos laborales a postular y que ya laboran, sin redundar esto expone que no se respeta el derecho a la igualdad de oportunidades y a su vez muestra

la cruda realidad que los mecanismos legales en la normativa vigente laboral no se cumplen por ciertas deficiencias de la misma norma o del reclutamiento de las empresas.

Ante esta situación tan álgida que nos presenta nuestra realidad social nacional y local apreciamos lo palpable de la misma sabiendo y analizando la normativa vigente para formular el siguiente problema de investigación *¿Cómo efectivizar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto?* y así establecer pautas para el cumplimiento y reformar las características de vida de estas personas con una sociedad empática y sobre todo pionera en derecho a la igualdad, es decir que esto nos ayude a marcar un antes y después en el lugar laboral de las personas con discapacidad y las empresas del sector privado.

Con esa premisa esperamos sacar a flote una economía alicaída en los hogares de estas personas con discapacidad, porque ellos se identifican como vulnerables por el fuerte rechazo a la inclusión sobre todo en temas laborales, poniendo como excusas las limitaciones físicas para el desempeño de ciertas actividades y como mencionamos al inicio un gran porcentaje de la población a nivel mundial sufre y adolece de este tema, así mismo las sociedades catalogadas de tercer mundo tratan de implementar políticas desde educativas , formativas , correctivas y de inclusión que no son suficientes para ver el amplio problema que las políticas en la realidad, estas no son respetadas ni acatas con la sociedad en general y muchas más cuando los entes de fiscalizar y vigilar dicho cumplimiento se ven mermadas en las potestades sancionadoras o de logística para la recolección de los datos de esta realidad problemática, una persona con discapacidad sufre de muchos problemas como psicológicos , económicos y afectivos esto nace desde el núcleo familiar que se ve mermado por la falta conocimiento de cómo manejar situaciones de un familiar con discapacidad, ya que ellos necesitan un cuidado , una formación, un sistema de salud y educación personalizado, es por ello que el cumplimiento de la normativa tiene mucho que ver desde la formación que la persona con discapacidad que ha obtenido o necesita obtener y cuanto eso

sumara a su capacidad de inclusión a un puesto laboral, específico que se requiere.

Con todo lo expresado buscamos como Objetivo General, Verificar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto. De otro lado a lo mencionado anterior se puede esbozar los siguientes Objetivos Específicos:

- Describir si la Ley 29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento.
- Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto.
- Develar el impacto de la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado.

Las hipótesis de Investigación que me planteo es: “Los empresarios del sector privado no cumplen la cuota de puestos laborales de personas con discapacidad porque los entes encargados de supervisión y fiscalización no sancionan o verifican en la ciudad de Tarapoto” “Los empresarios del sector privado si cumplen la cuota de puestos laborales de personas con discapacidad porque los entes encargados de supervisión y fiscalización si sancionan o verifican en la ciudad de Tarapoto”

II. MARCO TEÓRICO

Complementando la postura a nuestro proyecto de investigación mencionamos algunos antecedentes internacionales, comenzando por el Guzmán Rubio, E. y Wa Kay Galarza, M. (2015). Con el título “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 de la Universidad de Santiago de Chile), que concluyó lo siguiente: 1.- La verificación de los involucrados dentro del trabajo de investigación demostró que existe muchas personas con discapacidades de todo tipo en las cuales se apreció que el nivel de aceptación y satisfacción es un promedio medio, porque sienten que la normativa y las empresas buscan el cumplimiento a cabalidad de lo que estipula para beneficio en la igualdad de oportunidades, así es que conlleva a un mejor clima laboral y desarrollo de habilidades de estas personas.

También señalar a Garavito Escobar, D. (2014). Con el título “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”. (Tesis de Postgrado de la Universidad Nacional de Colombia); que determino de la siguiente manera: 1.- Que el sector privado y público acatara y someterá a la normativa vigente de la cuota porcentual de las personas con discapacidad siendo este un gran avance para este grupo social vulnerable y gracias al estudios realizado por Rodrigues & Pereira, Toldrá y Lino & Cunha, en el cual la inclusión laboral sería mayor, es decir que las oportunidades de equidad e igualdad en la competitividad para los puesto, sería mejor y esto acarrearía una mejor economía familiar donde se puede ver la satisfacción de las necesidades principales de un hogar así sean estén dentro y parte de la sociedad vida digna.

Acoger también en la investigación de Montaña Dávila, C. (2013), con el título: “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad físicas en el Ecuador”. (Tesis de pregrado dela

Universidad San Francisco de Quito), concluyendo: 1.- En manejo de la investigación su recabo que las personas con discapacidad son autosuficientes y sobre todo que ponen mucho esfuerzo a las actividades encomendadas, esto de acuerdo a sus compañeros que no presentan discapacidad. 2.- . Del Art. 45, se puede extraer que existe oposición en la forma y materialización es decir que la normativa vigente en Ecuador busca salvaguardar los derechos de igualdad y competencia de leal dentro de los parámetros estipulados para la inclusión de las personas con discapacidad y otra muy distinta que se aleja de ellos en que existe una desigualdad y nula oportunidad laboral, demostrando que la brecha entre personas con habilidades diferentes y sin discapacidad no se acorta.

Antecedentes Nacionales en relación:

Con el fin de generar una base sólida de la postura a nuestro proyecto de investigación mencionamos algunos antecedentes nacionales, comenzando por Del Águila Alvarado, D. (2018), con el título “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018” (tesis de pregrado en la Universidad Cesar Vallejo — Trujillo), en la que comparte la siguiente conclusión que: Las personas con discapacidad pueden desarrollarse, respaldarse jurídicamente para que su derecho al trabajo tenga eco y así obtener más posibilidades laborales gracias al respaldo normativo de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973. Como también el sueldo que perciben estas personas con discapacidad no es suficiente y que aún sigue existiendo la discriminación en muchos puestos laborales así mismo concordamos que la normativa vigente carece de fiscalización en su cumplimiento estricto en las entidades, convocatorias y reclutamientos, también en los que ya tienen empleo y son objetos de burlas, etc. Por los compañeros del trabajo, creando un mal clima laboral y en su mayoría es por temor a ser despedidos y no tener el respaldo del Estado.

Así mismo Concluye López campos, D. (2017) “Eficacia en la Aplicación de las Reglas de Incorporación de las Personas con Discapacidad en las Empresas del

Sector Privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015” (tesis de pregrado en la Universidad César Vallejo — Tarapoto), concluyendo de la siguiente manera: 1.- Acorde al análisis de resultados de la investigación, es notorio que la gran parte de personas con discapacidad se encuentra insatisfecha por diversos motivos en el ambiente laboral es cual se refleja en actitud nada participativa , lo cual crea brechas entre el clima laboral , metas , efectividad de la empresa donde labora y menoscabando su capacidad individual en desarrollo de su actividad específica encomendada. 2.- Justificación por parte de los empresarios es que el sector privado es que son un porcentaje pequeño de este rubro, además implica una inversión para habilitar las áreas respectivas adecuadas para ellos y para concretizar la justificación los perfiles que se requieren, las personas con habilidades diferentes no llegan a cumplirlo por algunos puntos o en peor de los caso las personas no tienen ningún grado de capacitación , educación etc. el cual dificulta inmensamente ese tema de contratación no el cual dificulta el cumplimiento y alcance que desearían dar a las personas con habilidades diferentes. 3.- concluyendo que en el ámbito local es indefectible que esta exclusión no sede porque sumando todos los elementos ya mencionados, existe una normativa, pero esta no es interiorizada en los empresarios sector privado, por eso las personas con discapacidad muestran actitudes de inferioridad, discriminación el cual es su limitante a su desarrollo personal y de la misma normativa.

También es preciso la conclusión de Cortez, J. (2015), con el título: “Análisis de las principales medidas, que llevo implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad” (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú), donde llevo a la siguiente conclusión. 1.- La persona con discapacidad presenta uno de los grupos sociales más grandes y aislados, esto concurre a que sean directa o indirectamente afectados por los otros grupos sociales que vulneran sus derechos en lo amplio y diverso que implica ser persona libre y situación laboral (el empleo) se ve

mancillada, ya que un porcentaje aproximado de 600,000 aptas para laboral y solo 340,000 de estas personas con discapacidad son parte del mundo laboral.

2.- Con esta segunda premisa nos presenta un mundo social en el cual hay abstraer tres modelos muy distintos uno del otro, el primero que a lo largo de la historia se tergiverso la discapacidad de las personas como un castigo de Dios y motivo para terminar la vida y repudiar y excluir a estas personas de su familia y el resto de la sociedad aquellas. El ultimo según el autor finiquita que la discapacidad es un mal intrínseco de la persona el cual pone sus propias limitaciones y obstáculos haciéndolos más visibles así el resto de personas ya sea de manera física o mental y el cual crea una barrera y refuerza la que la sociedad muestra, que le impide mostrar a todas luces su derecho a la igualdad. 3.- Es la postura en el cual es autor pide y exige que la postura del El Estado peruano tiene que ser más contundente y firme para eliminar todo tipo de barrera u obstáculo y así presentar a las personas con habilidades diferentes con el mismo derecho de igualdad ante la sociedad peruana.

El hito fundamental de esta postura se ve reflejada y respalda por la carta magna del Estado, en función generadora y reguladora para el cumplimiento a cabalidad esta no solo sea formal sino también material, donde el núcleo central es la defensa y amparo de los derechos individuales de las personas buscan consagrar el fin supremo de la sociedad que es el resguardo de las personas y el respeto de su dignidad, con todo esto el Estado debe efectivizar y plasmar la normativa en hechos materiales y palpables que concluya en la participación y realizan de estas personas en su esplendor de disfrute y goce de su derecho de igualdad con el único y verdadero propósito de ser todos iguales ante los ojos de Dios y de la Ley, es por ellos que el Estado con sus políticas de sociales debe conllevar a fortalecerlas con las relaciones internacionales que buscas y definen una postura con respaldo a lo amplio y basto de la palabra con los Tratados que destacan : La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas; la Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia; la Convención Interamericana Sobre el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia; el Protocolo Adicional a

la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). 4.- Esto muestra y fortalece la postura jurídica y fáctica internacional donde el Estado peruano tiene respaldo de implantar, modificar y respaldarse en las políticas que coadyuven a este grupo social de personas con discapacidad a sobre salir, incluirse y tener un frente de acción activo y próspero para tener las mismas oportunidad y ventajas en la sociedad es allí donde podremos decir existe un empleo abierto donde la condición sea la meta y segundo plano la productividad.

También apreciamos en la investigación de Bergamino Varillas, J. (2013) con el título: “Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú” (Pontificia Universidad Católica del Perú), que orienta su conclusión de la siguiente manera: las cualidades físicas no definen o generan la discapacidad, por contrario esto es aquello que puedo despertar el potencial concentrándolo en una cualidad específica y el verdadero obstáculo es aquellas barreras burocráticas, técnicas y políticas que se implantan en la sociedad económicamente activa, el problema radica cuando el estado no fiscaliza este tipo de vulneraciones dejando en el aire a muchas personas con discapacidad que aunque postulen a puestos de trabajo no serán seleccionados por su propia condición lo cual es un error porque han demostrado que son capaces y que a todas luces necesitamos buena política pública que brindara igual de oportunidades a todos los grupos sociales y mucho más a las personas con discapacidad es decir que si la balanza se equilibra existiría una competencia leal y justa, esto permitirá un acceso e inclusión a todas las convocatorias y reclutamientos donde todos saldrían ganando y con ello llevar un vida digna.

Dentro de este espacio de igualdad nace “Ágora Perú” es un programa (Aulas de Gestión Ocupacional para la Región América Latina), busca mediante un proyecto organizado y estructurado brindar capacitación, que finaliza gestionando empleos para personas con discapacidad en temas de masoterapias, teleoperador, informativa y gestión de emprendimiento, demostrando que la sociedad puede involucrarse de lleno con el apoyo de inclusión laboral ya que el vínculo que ellos

crean es similar a un socio con estas personas y esto conlleva a efectivizar los puestos de empleo de acuerdo a sus cualidades.

También señalar las Teorías en relación a la investigación, podremos apreciar y desglosa el interior de las teorías para un discernimientos más ágil y sencillo con el afán de que la investigación se practica, es así que tenemos a la primera:

Teoría de Justicia de Rawls (1971) Esta postura nos muestra que al largo de la historia se ha tratado de plasmar un modelo justo y equitativo en los temas sociales y económicos, donde la ejecución y cumplimiento de los derechos de libertad e igualdad se ven colisionados de manera que cada nivel social se respalda en uno de ellos y no encontrando uno como principal y así demostrando un desequilibrio y marcando niveles sociales y dejando sin oportunidades a todas las personas y ni que decir de las con discapacidades las oportunidades se ven desaparecidas en medio esta situación. Es que esta teoría busco la razón de los principios básicos de justicia a los sujetos inherentemente poseen dentro de los derechos humanos. En relación al tema de investigación, esta teoría busca equilibrar la ya despereja situación entre una persona discapacitada y una sin discapacidad física, por ello las políticas públicas referente al trabajo son importantes, y si bien es cierto la normativa se refiere al mismo problema, aún en la praxis no se expresa, por tanto, es necesario plasmar la igualdad en los centros laborales, para que se denote justicia.

Teoría de Inclusión de García Ruiz y Fernández Moreno (2005), Esta es la que podríamos referirnos que está tomando relevancia dentro de las políticas públicas de los Estados democráticos en el ideal de mejorar la calidad de vida y oportunidades justas para las personas con discapacidad, es así que con ellos se busca equilibrar las oportunidades para ambos grupos sociales que integran el mundo laboral que estudiamos, buscando reforzar y fortalecer las cualidades que se buscan al momento de la selección y este dentro del marco normativo material y no solo formal y eliminar era vaya alta que no comprende y toma en consideración estas cualidades.

Es necesario entender y comprender las actitudes y aptitudes de toda persona en general, sin destape o calificación por alguna discapacidad, siendo empáticos en

los valores de productividad, pero, sobre todo, dotando el ambiente laboral de algo que es muy importante, la inclusión. Factor importante en el desarrollo no solo laboral sino, además, personal; es preciso, encontrar el equilibrio para que las personas con discapacidad, tachen las barreras autoimpuestas y se sientan capaces de sobresalir en una atmosfera laboral.

Teoría pura del derecho de Kelsen (2009) Es la síntesis de lo prescrito en la ley respecto a la ejecución, es decir no solo de forma sino materializado, presentándose el orden jerárquico de la ley, su pleno conocimiento y cumplimiento, y lo largo del tiempo no solo esto ha sido cimiento de la realidad del Derecho actual, sino también de lo juicioso y cambiante de la sociedad a favor de los grupos sociales en ellos las personas con discapacidad.

El Derecho busca la paz social, crear y diseñar un ambiente con valores, ética, equidad, justicia, etc.; por ello imparte normativas para regular accionares equívocos, que coloquen en riesgo algún derecho. El derecho a la igual, y a no ser discriminado, parte como premisa de protección en las personas con discapacidad. El derecho debe crear normas que coadyuven a equilibrar las brechas físicas que podrían generar desigualdad, por ejemplo, en el ámbito social, educativo, deportivo o laboral, a fin de que se proteja la dignidad de la persona, y logre su proyecto de vida.

Ahora bien, respecto a nuestro marco conceptual es primario iniciar hablando de nuestras categorías. La igualdad como categoría de derecho fundamental reconoce la potestad de cada individuo sobre la igualdad como bien jurídico, el mismo que es oponible a todo destinatario, que involucra el derecho a no ser discriminado por razones subjetivas o de otra índole, con el consiguiente mandato correlativo respecto de los órganos o autoridades estatales y los particulares de prohibición de discriminación. (Nogueira 2006, p. 801)

Asimismo, García Toma, advierte que la igualdad más que un derecho que está dotado de autonomía es un derecho relacional, en tanto encuentra su gracia con el goce de las restantes facultades, derechos y demás atribuciones enmarcadas en la constitución y la ley. De esta forma al relacionarse, la igualdad brinda la

oportunidad de gozar de un derecho luego de la comparación que una persona efectúe con referencia a otra en lo relativo a dicho goce. (2008, p. 111)

Por su parte Facio (2008), indica que, ya desde una vista enfocada en derechos humanos, la igualdad no encuentra su naturaleza a la semejanza de aptitudes y actitudes o cualidades fisiológicas de las personas, sino más bien, que data su origen en un derecho humano con autonomía. Este derecho, tal como ha quedado plasmado en la casi totalidad de instrumentos legales de derechos humanos, no es descriptivo de la realidad, es decir, no se presenta en términos de ser, sino de deber ser. (p. 67)

Este derecho está ligado intrínsecamente con las personas con discapacidad, toda vez que el “deber ser”, es que obtengan las mismas condiciones para laborar y desarrollar su proyecto de vida. En ese sentido se debe tener en cuenta que el escenario normativo, social y laboral, presenta un diseño no muy alentador para superar las barreras de la discapacidad, porque solo serían pocos los que logren superarlo. El otro gran grupo, va a requerir de acciones políticas y gestiones públicas, a fin de mantenerlos como objeto de tutela y asistencia. (Brognia 2005, p. 45)

En este punto debemos aclarar que con el término discapacidad se comprende diferentes limitaciones en función a lo físico o mental que se reconocen en las sociedades de los países en todo el mundo. La discapacidad reviste en una malformación física, sensorial, o intelectual; también en el padecimiento que requiere asistencia médica o netamente una enfermedad mental. Tales lesiones pueden ser de carácter permanente o transitorio. (Hurtado 2014, p. 45)

En ese orden de ideas, debemos tener en cuenta que en nuestra realidad social el empleo constituye el elemento clave para la integración social de la persona, en tanto cumple un rol fundamental para el resto de situaciones necesarias de la vida, más aún para las personas con discapacidad. (Villa, 2003, p. 394) Asimismo, la inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente. A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas

experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. (Pallisera, 2005, p. 331)

La teoría de la ciudadanía enfocada al fenómeno de la discapacidad, dado su carácter sociopolítico, nos permite articular teoría y praxis, ya que facilita un marco de análisis estructural aplicable a una sociedad concreta, al mismo tiempo que permite plantear propuestas de construcción ciudadana integradoras de la discapacidad. (Díaz, 2010, p. 119)

Por su parte se reviste que el trabajo está dotado de características esenciales que permiten el desarrollo de la vida, y el más importante es la remuneración, en ese sentido, el derecho a la remuneración tiene relación con la protección de la vida digna, en tanto la retribución asignada a cambio de las labores ejercidas permite que el trabajador subsista de forma digna dentro de la sociedad. Por lo que los derechos remunerativos encuentran su naturaleza en la equidad y la suficiencia. (Huacasi, 2016, p.1) Al respecto García (2007), señala que la vida digna va de la mano con la calidad de vida, y esto se entiende como a las condiciones básicas que generen o funden la felicidad, aunque un sostenido subjetivo pero que delimita a cada persona entender qué le hace feliz. (p. 19) Asimismo, sostiene que es la calidad de vida es asegurada cuando coexisten los siguientes aspectos; salud, alimentación, respeto, libertad, seguridad, entre otros. Sostenemos que este punto es esencial en tanto de la prestación personal de servicio, deriva la remuneración y de la misma las condiciones económicas para solventar el alimento, el estudio, el recreo, la familia, etc. Y esto se expresa mucho más en la situación de una persona discapacitada y que además los gastos que requiere son mayores.

Además, los derechos remunerativos se relacionan al trabajo decente que toda persona debe gozar sin distinción alguna, el mismo que radica en tener un trabajo que reúna los requisitos de calidad, el cual, además, coexista con el respeto a los derechos laborales, valores como el respeto, la equidad; y, la seguridad social (Ermida 2001, p. 11). Adicionalmente el trabajo decente pretende procura que obtener del empleo un trabajo efectivo y productivo, con remuneraciones justas, respetando la dignidad de los trabajadores (Bastidas y Balbín (2011, p. 19).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Esta investigación fue de tipo básica por su aplicación de esta actividad situada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin desarrollar un fin inmediato o práctico, se orientó a la creación de un cuerpo de conocimiento teórico sobre los fenómenos sin preocuparse por ellos. (Sánchez & Reyes, 2006).

Por otro lado, el diseño utilizado es la teoría fundamentada porque lo que realiza es fundamentar diversas teorías y un enfoque cualitativo porque los datos no son numéricos, sino apreciaciones cualitativas.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente: Derecho a la igualdad	Es un derecho principal e inherente a las personas que no especifica alguna limitación o exclusión, esto se ostenta en la capacidad de participar libremente en cualquier ámbito que la sociedad sin presentar barreras u obstáculos mucho peor la imposibilidad de incorporación al sistema laboral de las personas con habilidades diferentes la oportunidad desarrollo individual y económico.	Principios del derecho a la igualdad	Se Verifico si la ley general de personas con discapacidad no solo es una ley plasmada en papel y verdaderamente juega el rol por la que fue creada, el de su estricto cumplimiento a favor de las personas con discapacidad demostrando el derecho de igualdad - No exclusión - Oportunidad de laboral	Nominal
		Elementos administrativos y jurídicos	- Efectividad del sistema - Condiciones procedimentales de convocatoria - Aplicación de instrumentos de concertación y resolución de necesidades como población vulnerable	

3.2.

<p>Variable dependiente: Personas con discapacidad</p>	<p>CONADIS estas personas presentan las siguientes características alguna carencia física, intelectual o sensorial que a largo plazo el cual crea una barrera invisible para interactuar y participar plenamente en la sociedad y obstaculizar en el desenvolvimiento a las personas con habilidades diferentes o sean partícipes de las políticas públicas que conllevaran a que se les permita ser parte de la participación y se derrote la desigualdad de oportunidades.</p>		<p>Se analizó el artículo 56.2 de la Ley general de personas con discapacidad. Se analizó el artículo 2 inc.2 de la constitución política del Perú, nadie debe ser discriminado por su condición. Se determinó el grado de abuso y vulneración del Derecho a igualdad y al trabajo.</p>	
--	--	--	---	--

Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

3.3. Escenario de estudio:

Como contexto de estudio tuvimos al sector privado en el tema de contratación laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Tarapoto ya que cuenta con significativo índice de no cumplimiento, lo cual apertura a distintos estigmas sociales, relacionados a la capacidad de ejecución y limitación del puesto de empleo, donde suman distintas variables, educativas, sociales, políticos y económicos.

3.4. Participantes:

Fueron los siguientes:

Encargado de módulo u oficina de SUNAFIL de la Provincia de San Martín

Encargado(a) del módulo u oficina OMAPED de la provincia de San Martín

Presidente de la Asociación Santísima Trinidad de Personas con Discapacidad de Tarapoto

Presidente de la Asociación Fe y Esperanza de Personas con Discapacidad visual de Tarapoto

a. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Defiende que cualquier recurso o medio para compilar la información, de los cuales los investigadores se sostienen para analizar y extraer la información y procesar al cotejar con el problema de investigación (Sabino, 1992).

Este conjunto de ideas, el instrumento de recolección de datos constituye un mecanismo mediante la cual se consolidará la técnica de recolección de datos (Kumar, 2019).

En esta investigación se efectuó una serie de recolección la principal será la entrevista a los responsables y expertos de los entes públicos y accesoria de forma documentaria, normativa, jurisprudencial, teorías y derecho comparado.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES/INFORMANTES
Análisis documental	Ficha de registro de datos	Recolección de teorías, jurisprudencia, leyes, todo referente al trabajo sobre las personas con discapacidad en el Perú.
Entrevista	Entrevista estructurada	<p>Especialista legal - Asesora de la Intendencia Regional de San Martín SUNAFIL (Abg. Milagros María Bermúdez Flores)</p> <p>Encargada de la oficina OMAPED de la provincia de San Martín (Sra. Roylith García Rojas)</p> <p>Presidente de la Asociación Santísima Trinidad de Personas con Discapacidad de Tarapoto (Sr. Odilio Gonzales Ramírez)</p> <p>Presidente de la Asociación Fe y Esperanza de Personas con Discapacidad visual de Tarapoto (Sr. José Eduardo Marquina García)</p>

3.6. Procedimientos:

La técnica que se usó, es de recolección de información doctrinaria, verbal, donde se apoyó el análisis documental (expedientes, denuncias, quejas y reclamos) es así que esto conlleva a caminar en la interpretación de toda la información e ir dando luces y encuadre de la formulación del problema y la problemática que el trabajo investiga y todo esto se unificó para la solución.

3.7. Rigor científico:

Todas las técnicas y métodos mixtos de esta investigación contaban, con una base de validez y confiabilidad ya que la información utilizada será de fuentes confiables que demuestren la credibilidad de nuestra investigación (Hernández. R. 2014-Pag. 453)

3.8. Método de análisis de la Información:

En la investigación utilice un análisis inductivo, que ayudo a examinar de manera inequívoca el derecho a trabajar en igualdad de circunstancias que tienen las personas con habilidades diferentes y reconocerá la investigación de algunos otros derechos que puedan desglosar del ya mencionado. A través del panel de entrevista a personas inmersas en el tema, se logró el objetivo del proyecto de investigación. A través de este método de análisis de datos se recolecto información conceptual, la cual es clasificada en base a lo que se busca con la investigación, comparada hasta el más minúsculo fragmento hasta obtener y constituir una seguridad tal que se podría denominar exceso, lo que indico que se tiene bastante información para que a partir de este período se lo pueda plasmar en el informe del proyecto de tesis.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación contiene los siguientes aspectos:

a) Valor social. Planteamos una investigación que conllevo a verificar y efectivizar en cumplimiento serio y justo de la Ley a favor del grupo social de personas con discapacidad, así se optimizo el valor y el respeto por oportunidades laborales esperando que sea en menor y corto plazo.

b) Validez científica. Dentro del diseño nos guiamos en favor de la verdad y legalidad de los resultados y esto se estableció como criterio y respaldo de apoyo de las personas con discapacidad porque sabemos que esto tiene una gran valoración porque el trabajo de la búsqueda de igualdad tiene como base la ética y moral.

c) Selección sujetos. Esta selección sumó los resultados sean más concretos y precisos porque fueron partícipes directos del planteamiento del problema mejor dicho su vivencia será plasmada para así conllevar a una mejorar para su grupo social.

e) Consentimiento informado. Esto es fundamental porque respalda la participación informada del porque y para que participaron donde se vio reflejada las cualidades y características.

IV. RESULTADOS

Referente al objetivo N° 1.-Describir si la Ley N°29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento.

Entrevista conformada por 8 ítems para:

Encargado de la oficina de OMAPED de la provincia de San Martín (Sra.Roylith García Rojas) – Entrevistado N.º 1

Especialista legal -Intendencia Regional de San Martín (Abg. Milagros María Bermúdez Flores)– Entrevistado N.º 2

PREGUNTAS	PREGUNTAS		ANÁLISIS
	E1	E2	
1.- ¿Podría precisar cuál es la labor que desempeña en su institución y cuánto tiempo tiene de experiencia?	Soy encargada de la oficina municipal de OMAPED desde el 15 de marzo del 2021 hasta la fecha	Actualmente me vengo desempeñando como especialista legal de segunda instancia en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, tengo 2 años y 1 mes laborando en esta Intendencia, siendo mi función revisar y emitir pronunciamiento de los recursos administrativos de apelación emitidos sobre los actos los procedimientos administrativos	Es inevitable no preocuparse por las personas con habilidades diferentes sobre todo en la actualidad donde la pandemia a golpeado a muchas familias, como también muchas empresas han quebrado ocasionando que muchas personas pierdan su trabajo, cabe mencionar que este problema se viene arrastrando desde hace mucho ya que no es

		sancionadores de primera instancia, elaborar y/o revisar proyectos de oficios, cartas, informes técnicos sobre materia laboral, así como prestar asesoramiento especializado en materia laboral. A su vez, 6 años he laborado en Indecopi, también tramitando y resolviendo procesos sancionadores en materia de protección al consumidor.	un secreto que las personas con habilidades diferentes tienen muchas desventajas al tiempo de solicitar o insertarse a un espacio de trabajo, los responsables del sector privado no están `preparados para brindar los ambientes y condiciones en infraestructura a estas personas, según los especialistas mencionan que hasta la fecha no existe el cumplimiento de la cuota
2.- Ud. ¿Tiene conocimiento de que trata de la Ley de Personas con discapacidad 29973?	Si, la ley N°29973 trata exclusivamente de las personas con discapacidad	Sí, esta ley tiene por finalidad la protección de los derechos de las personas con discapacidad, para que, sean tratados en las mismas condiciones que el resto de personas.	laboral exigida por la ley 29973 en las empresas del sector privado, ahora si bien es cierto las personas con habilidades diferentes postulan pero al tiempo de insertarse al puesto laboral renuncian a pocos meses
3.- Considera que las empresas del sector privado ponen muchas trabas para contratar	Las empresas del sector privado ponen muchas trabas para	Personas con discapacidad, debido a que, consideran que, por su discapacidad no van a poder ejercer sus labores de forma óptima	por las condiciones en que muchas de estas empresas trabajan y que no hay una fiscalización por parte del

<p>personas con discapacidad. ¿Cuál Cree es el motivo? – De ser Positiva:</p>	<p>contratar personas con discapacidad el especialista respondió que en su corta experiencia tuvo la oportunidad de cubrir una plaza vacante para una persona con discapacidad en una empresa muy reconocida en la ciudad de Tarapoto, lo cual brinde el apoyo a 3 personas con discapacidad , pero me di cuenta que no se encontraban preparados para cubrir esta plaza vacante, porque estas personas se</p>	<p>para la empresa; es decir, no van a ser productivos para dicha entidad.</p>	<p>ministerio de trabajo, es por ello que estas empresas del sector privado ponen muchas trabas respecto al tiempo de contratar a personas con habilidades diferentes, todas las empresas privadas deberían cumplir con contratar en la proporción que señala la Ley, a las personas con discapacidad, para lograr el desarrollo profesional de las personas. A todo esto es importante mencionar que los derechos fundamentales legislados por la Ley N° 29973, protegen en parte a las personas discapacitadas, promoviendo el pleno ejercicio de sus derechos, brindándoles protección, apoyo, fomentando la inclusión social y laboral, con el fin de que se respete sus derechos, el especialista menciona que esta ley establece que las personas</p>
--	--	--	---

	presentaron, pero luego dejaron el trabajo		con discapacidad sean tratados en las similares circunstancias que el resto de personas, también se refleja que en el sector privado ponen muchas trabas para contratar personas con habilidades diferentes debido que piensan que no se desempeñaran de forma óptima en su empresa, en el Perú estamos a kilómetros de lograr ser un país inclusivo por más reformas o leyes creadas lo que falta es concientizar a las personas que todos merecen el mismo trato e igualdad de oportunidades.
4.- ¿Hay a nivel local empresas del sector privado, que logran cumplir con la cuota laboral exigida por la Ley 29973?	Hasta la fecha no existe el cumplimiento de la cuota laboral exigida por la ley 29973 en las empresas del sector privado a nivel local.	En su mayoría, las empresas de la región San Martín no cumplen con la cuota de empleo para las personas con discapacidad; pese a que, según lo establecido en la Ley, 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%.	En el sector privado no cuentan muchas empresas con la infraestructura ni capacitaciones para contratar empleados con discapacidades, en Tarapoto ninguna empresa logra cumplir con la cuota laboral, pero todo
5.- Ud. ¿Cree que la ley 29973 está acorde con la realidad de las personas con discapacidad en el tema de cuota laboral del sector privado?	Si, ya que existen personas con discapacidad que aceptan la oferta laboral pero cuando se presentan ante	Conforme a lo señalado por la Ley 29973, 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	

	realidad dejan el puesto.	privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.	esto pasa desapercibido porque no fiscalizan a estas empresas y de ese modo hacer cumplir con la ley.
6.- Ud. ¿Cree que los empresarios locales del sector privado usan a favor los vacíos (TERCERIZACION, PYMES) que la ley presenta ante la falta de denuncias a los postulantes a puestos laborales con discapacidad?	Muestra que en lo privado no se cumple.	La mayoría de las empresas, justifican, que no contratan a personas con discapacidad para laborar porque no se presentan a las convocatorias para puestos laborales.	
7.- ¿Podría precisar si una persona con discapacidad logra conseguir un empleo, la labor encomendada son adecuadas para ellas?	Si, se adecuan al tipo de discapacidad.	Existen algunas empresas que, contratan a personas con discapacidad para labores netamente administrativas; es decir, labores que las mismas pueden cumplir. Sin embargo, hay otras empresas que, hostilizan a los trabajadores con discapacidad,	

		para que renuncien a su puesto de trabajo. A su vez, existen algunas empresas que hacen realizar a las personas con discapacidad, labores que no son adecuadas para los mismos, para que, justamente opten por renunciar.	
8.- Ud. Conociendo la realidad actual en esta problemática, ¿Propondría alguna modificatoria a la Ley 29973 de Personas con Discapacidad, o alguna sugerencia para mejorar la aplicación de esta norma o la fiscalización en su ejecución?	La ley está bien de acorde a lo que se necesita.	Yo, considero que, el Ministerio de Trabajo conjuntamente con la SUNAFIL, deberían realizar campañas para promover la contratación laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, la SUNAFIL debería poner mayor énfasis en supervisar si se cumple la cuota de empleo que exige la Ley para las personas con discapacidad	
RESULTADO			
Referente al objetivo N° 1.-Describir si la Ley N° 29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento, se obtuvo como resultado que los empresarios locales del sector privado justifican, que no contratan a personas con discapacidad para laborar porque no se presentan a las convocatorias para puestos			

laborales, claramente se evidencia que estas empresas usan los vacíos que la ley presenta ante la falta de denuncias de los postulantes, es decir esta ley introduce la cuota mínima del 3% de empleados con algún tipo de discapacidad para el sector privado, sin embargo desde el 2012, año en que se promulgó la ley, no fue permanente la fiscalización a la mayoría de empresa, evidentemente si no hay fiscalización no hay multa, siguiendo con lo mismo de siempre que es ignorar a las personas con discapacidad.

Respecto al objetivo N° 2: Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto.

NORMAS	(EXTRACTO/FUNDAMENTO)	ANÁLISIS
<p>Ley N° 29973</p>	<p>“Ley General de la Persona con Discapacidad 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</p>	<p>La Ley N°29973 en su artículo 45.1 señala que, “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables”, ley que garantiza el derecho laboral de las personas con discapacidad, facilitando así, una normativa que garantiza derechos constitucionales. La inaplicación de la 29973, vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio cumplimiento por las diferentes instituciones públicas o privadas. Mientras la ley adolezca de la debida aplicación vulnera derechos Constitucionales, aun cuando sean promovidas a su cumplimiento, guardan su eficacia legal, de allí la necesidad de que las instituciones públicas y</p>

		privadas, en atención a esta normativa tomen consideración a su debida aplicación.
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - OEA</p>	<p>Artículo 4 Obligaciones generales 1. Los Estados Parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.</p>	<p>El término “discriminación por discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de prevenir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades humanas de las personas con habilidades diferentes, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con habilidades diferentes, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación</p>

		interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.
Resolución Ministerial N° 107 – 2015 – TR	Resolución Ministerial N° 107-2015-TR – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Aprobación de normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento	Los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad son aquellos que cuenten con más de 50 trabajadores. La norma establece los criterios para el cálculo de dicha cuota. • Los empleadores están facultados para exigir a sus trabajadores la obtención del certificado que acredite la condición de discapacidad, para lo cual deberá brindar las facilidades para el inicio y el seguimiento del procedimiento de certificación correspondiente, tales como permisos o licencias. • La Autoridad de Trabajo brindará asesoramiento a los empleadores que cumplen progresivamente con la cuota de empleo de personas con discapacidad. • En materia de fiscalización del cumplimiento de la citada norma, la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) revisará la información de la

Planilla Electrónica a efectos de determinar a los empleadores obligados a cumplir con la cuota de empleo, el número de trabajadores con discapacidad, entre otros. Si detectara algún incumplimiento, otorgará un plazo de subsanación de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que declara el incumplimiento. • Los casos de fraude o falsedad en la información proporcionada por el empleador son sancionables de acuerdo con las normas que regulan la Inspección de Trabajo. • En caso no se subsanen los incumplimientos, se iniciará el procedimiento sancionador. En ese sentido, se notificará al empleador responsable el acta de infracción, quien tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para presentar sus descargos.

RESULTADOS

Respecto al objetivo N° 2: Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto, se ha obtenido como resultado que estas normas están siendo vulneradas, la inaplicación de la ley 29973, vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio cumplimiento por las diferentes instituciones públicas o privadas. Mientras la ley padezca de la debida

aplicación vulnera derechos Constitucionales, aun cuando sean promovidas a su cumplimiento, guardan su eficacia legal, de allí la necesidad de que las instituciones públicas y privadas, en atención a esta normativa tomen consideración a su debida aplicación, sumado a ello que aún sigue existiendo discriminación en los puestos laborales limitando el derecho de igualdad de las personas con discapacidad, Los empleadores obligados al acatamiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad son aquellos que detallen con más de 50 trabajadores, es así como la norma establece los criterios para el cálculo de dicha cuota, sin embargo en la realidad no cumplen con lo establecido en la ley.

Referente al objetivo N° 3.- Develar el impacto en la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado.

Entrevista conformada por 8 ítems para:

Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad de Tarapoto (Sr. José Eduardo Marquina García)

Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad de Tarapoto (Sr. Odilo Gonzales Ramírez)

PREGUNTAS	PREGUNTAS		ANÁLISIS
	E1	E2	
1. - ¿Las personas con discapacidad tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa privada?	Sí, porque todos tenemos derecho a las opciones de igualdad para las personas sin discapacidad no brindan la oportunidad laboral.	Sí, pero en la práctica no se realiza porque no le dan el valor ya que no hay la entidad sancionadora para efectivizar este porcentaje porque la ley la contempla	En nuestro país la situación de las personas con habilidades diferentes en cuanto a la dirección y barreras a la educación, salud, transportes y comunicaciones, a su contexto laboral y a su unificación a la sociedad es muy equivalente e independientemente del tipo de condición o del nivel de dificultad, crear

<p>2.- ¿Cuál es su situación laboral de los registrados en la asociación Tarapoto?</p>	<p>No cuentan con personas con discapacidad laborando en la asociación.</p>	<p>Dentro de la asociación tienen solo el 8 % mínimo, pero en el sector público muchos son de la idea de no trabajar y ver que la asociación vele por ellos.</p>	<p>que no son capaces por falta de alguna parte del cuerpo es un error muy grave, los especialistas mencionan que no existe trabajadores actualmente laborando en instituciones y que cuando los hubo estos no duraron más de un año, estas empresas privadas no cuentan con las herramientas necesarias para la contrataciones de estas personas, la evolución económica no es mucho en los hogares de estas personas con discapacidad puesto que muchos de ellos son padres de familia (jefes de familia) la brecha salarial es de 600 soles más que las personas que no cuentan con ninguna discapacidad sin embargo no es suficiente ya que su movilidad, alimentación y salud conlleva a que sus gastos sean mayores al sueldo que percibe mensualmente, existiendo una inestabilidad laboral ya que los trabajos son temporales.</p>
<p>3.- ¿Qué número de personas con discapacidad laboran en empresa privadas mayor a un año en Tarapoto?</p>	<p>Ninguna, ya que antes de la pandemia no se daba oportunidad a las personas con discapacidad</p>	<p>Solo existe tres personas en el sector privado</p>	<p>que no son capaces por falta de alguna parte del cuerpo es un error muy grave, los especialistas mencionan que no existe trabajadores actualmente laborando en instituciones y que cuando los hubo estos no duraron más de un año, estas empresas privadas no cuentan con las herramientas necesarias para la contrataciones de estas personas, la evolución económica no es mucho en los hogares de estas personas con discapacidad puesto que muchos de ellos son padres de familia (jefes de familia) la brecha salarial es de 600 soles más que las personas que no cuentan con ninguna discapacidad sin embargo no es suficiente ya que su movilidad, alimentación y salud conlleva a que sus gastos sean mayores al sueldo que percibe mensualmente, existiendo una inestabilidad laboral ya que los trabajos son temporales.</p>
<p>4.- ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo del sector privado de Tarapoto?</p>	<p>No hay las herramientas idóneas para la capacitación técnica o tecnológica.</p>	<p>La barrera más importante es que el puesto no está de acuerdo con la discapacidad de la persona que desean laborar por lo que</p>	<p>que no son capaces por falta de alguna parte del cuerpo es un error muy grave, los especialistas mencionan que no existe trabajadores actualmente laborando en instituciones y que cuando los hubo estos no duraron más de un año, estas empresas privadas no cuentan con las herramientas necesarias para la contrataciones de estas personas, la evolución económica no es mucho en los hogares de estas personas con discapacidad puesto que muchos de ellos son padres de familia (jefes de familia) la brecha salarial es de 600 soles más que las personas que no cuentan con ninguna discapacidad sin embargo no es suficiente ya que su movilidad, alimentación y salud conlleva a que sus gastos sean mayores al sueldo que percibe mensualmente, existiendo una inestabilidad laboral ya que los trabajos son temporales.</p>

		exigen un rendimiento total sin ver que se tiene limitaciones.	Sin duda no existe igualdad de oportunidades en nuestro país, la ley regula que ante un incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con habilidades diferentes es considerado como una infracción grave por la Sunafil, que puede imponer una multa de hasta por 94,500 soles, sin embargo no hay fiscalización por parte del estado, respecto a la tasa de desempleo es el doble de la tasa de desempleo en general acuerdo con las estadísticas, la tasa de desempleo de este sector es casi el doble de la tasa de desempleo general, los altos niveles de desempleo de la población con discapacidad es el reflejo del descarte y separación social, muchas de estas empresas privadas priorizan su bienestar
5.- Ud. ¿Cree que la ley 29973 está acorde con la realidad de las personas con discapacidad en el tema de cuota laboral del sector privado?	Si, ya que en las empresas privadas es del 03% y en la pública es el 05%.	Sí, ya que indica la ley de 0.3 % en sector privado pero la dirección regional no verifica	
6.- ¿Conoce empresas del sector privado en Tarapoto que tengan contratadas personas con discapacidad?	No, porque no cumplen con la norma y buscan evitarlo con las servís.	Si, tales como plaza vea, inmaculada, constructora sumando solo 3 personas	
7.- Ud. ¿tiene conocimiento de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en puestos	Sí, porque los puestos son temporales	Sí, porque son los que respaldan cualquier vulneración de sus derechos de igualdad	

laborales del sector privado de Tarapoto?			económico y no le dan importancia a personas que sin importar su discapacidad pueden ocupar puestos administrativos sin ningún problema, en Tarapoto existe empresas como plaza vea, la inmaculada, constructoras que cuentan con personal con alguna discapacidad, pero muchas de las demás empresas ponen trabas respecto a la contratación de dichas personas, es decir el nivel de evolución económica ha mejorado pero no será suficiente puesto que estas personas solo trabajan un cierto tiempo porque las empresas no les brindan la seguridad tanto de la infraestructura como el trato, pues no todas las empresas capacitan a su personal.
8.- ¿Conoce el nivel de evolución económica de las personas con discapacidad que laboran en el sector privado de Tarapoto?	Sí, pero que son básicas para poder subsistir.	Si, ha mejorado y están agradecidos, son gratos con los demás.	

RESULTADO

Referente al objetivo N° 3.- Develar el impacto en la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado, se tuvo como resultado que la situación económica de las familias con personas discapacitadas depende de varios factores, uno de ellos es que durante el nacimiento conlleva a todo un proceso de

terapias y medicamentos por la propia condición en la que se encuentra, muchas de estas familias no tienen los recursos necesarios para costear estos tratamientos, la evolución económica no es mucho en los hogares de estas personas con habilidades diferentes puesto que muchos de ellos son padres (jefes de familia) la brecha salarial es de 600 soles más que las personas que no cuentan con ninguna discapacidad sin embargo no es suficiente ya que su movilidad, alimentación y salud conlleva a que sus gastos sean mayores al sueldo que percibe mensualmente, existiendo una inestabilidad laboral ya que los trabajos son temporales.

V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo N° 1.-Describir si la Ley N°29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento, se obtuvo como resultado que los empresarios locales del sector privado justifican, que no contratan a personas con discapacidad para laborar porque no se presentan a las convocatorias para puestos laborales, claramente se evidencia que estas empresas usan los vacíos que la ley presenta ante la falta de denuncias de los postulantes, es decir esta ley introduce la cuota mínima del 3% de empleados con algún tipo de discapacidad para el sector privado, sin embargo desde el 2012, año en que se promulgó la ley, no se ha fiscalizado contundentemente a las empresas, evidentemente si no hay fiscalización no hay multa, siguiendo con lo mismo de siempre que es ignorar a las personas con discapacidad por este motivo que el autor Cortez, J. (2015) concuerda con nuestros resultados obtenidos ya que menciona que la persona con discapacidad presenta uno de los grupos sociales más grandes y excluidos, esto concurre a que sean directa o indirectamente afectados por los otros grupos sociales que vulneran sus derechos en lo amplio y diverso que implica ser persona libre y situación laboral (el empleo) se ve mancillada por el cual se debe eliminar todo tipo de barrera u obstáculo y así presentar a las personas con discapacidad con el mismo derecho de igualdad ante la sociedad peruana dando lugar a la Teoría de Inclusión de García Ruiz y Fernández Moreno, esta teoría concuerda con nuestros resultados por su relevancia dentro de las políticas públicas de los Estados democráticos en el ideal de mejorar la calidad de vida y oportunidades justas para las personas con discapacidad, es así que con ellos se busca equilibrar las oportunidades para ambos grupos sociales que integran el mundo laboral que estudiamos, buscando reforzar y fortalecer las cualidades que se buscan al momento de la selección y este dentro del marco normativo material y no solo formal y eliminar era vaya alta que no comprende y toma en consideración estas cualidades.

Respecto al objetivo N° 2: Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto, se ha obtenido como resultado que estas normas están siendo vulneradas. La inaplicación de la Ley N°29973, vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio acatamiento por las diferentes instituciones públicas o privadas. Mientras la ley padezca de la debida atención, violan derechos Constitucionales, aun cuando sean promovidas a su cumplimiento, guardan su eficacia legal, de allí la necesidad de que las instituciones públicas y privadas, en atención a esta normativa tomen consideración a su debida aplicación, sumado a ello que aún sigue existiendo discriminación en los puestos laborales limitando el derecho de igualdad de las personas con discapacidad, Los empresarios impuestos al acatamiento de la cuota de empleo de personas con habilidades diferentes son aquellos que cuenten con más de 50 trabajadores, es así como la regla insta los criterios para el cálculo de dicha cuota, sin embargo en la realidad no cumplen con lo establecido en la ley, lo cual es preocupante desde mi punto de vista porque estamos dejando una gran parte de la población de lado como son las personas con discapacidad, es por ello que en base a nuestro resultado el autor Bergamino Varillas, J. (2013) en su investigación titulada "Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú" concuerda con nuestra investigación toda vez que menciona que las cualidades físicas no definen o generan la discapacidad, por contrario esto es aquello que puede despertar el potencial concentrándolo en una cualidad específica y el verdadero obstáculo es aquellas barreras burocráticas, técnicas y políticas que se implantan en la sociedad económicamente activa, el problema radica cuando el estado no fiscaliza este tipo de vulneraciones dejando en el aire a muchas personas con discapacidad que aunque postulen a sitios de trabajo no serán seleccionados por su propia condición lo cual es un error porque han demostrado que son capaces y que a todas luces necesitamos buena política pública que brindara igual de oportunidades a todos los grupos sociales y mucho más a las personas con discapacidad es decir que si la balanza se equilibra existiría una competencia leal y justa, esto permitirá un acceso e inclusión a todas las convocatorias y reclutamientos donde todos saldrían ganando y con ello llevar un vida

digna. La Teoría pura del derecho de Kelsen concuerda con nuestra investigación toda vez que esta teoría es la síntesis de lo prescrito en la ley respecto a la ejecución, es decir no solo de forma sino materializado, presentándose el orden jerárquico de la ley, su pleno conocimiento y cumplimiento, y lo largo del tiempo no solo esto ha sido cumplimiento de la realidad del Derecho actual, sino también de lo juicioso y cambiante de la sociedad a favor de los grupos sociales en ellos las personas con discapacidad.

Referente al objetivo N° 3.- Develar el impacto en la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado, se tuvo como consecuencia que la situación económica de las familias con personas discapacitadas depende de varios factores, uno de ellos es que durante el nacimiento conlleva a todo un proceso de terapias y medicamentos por la propia condición en la que se encuentra, muchas de estas familias no tienen los recursos necesarios para costear estos tratamientos, la evolución económica no es mucho en los hogares de las personas con habilidades diferentes puesto que muchos de ellos son padres de familia (jefes de familia) la brecha salarial es de 600 soles más que las personas que no cuentan con ninguna, sin embargo no es suficiente ya que su movilidad, alimentación y salud conlleva a que sus gastos sean mayores al sueldo que percibe mensualmente, existiendo una inestabilidad laboral ya que los trabajos son temporales, en ese contexto el autor Del Águila Alvarado, D. en su investigación titulada la “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018” concuerda con nuestros resultados obtenidos toda vez que menciona que el sueldo que perciben estas personas con discapacidad no es suficiente y que aún sigue existiendo la discriminación en muchos puestos laborales así mismo concordamos que la normativa vigente carece de fiscalización en su cumplimiento estricto en las entidades, convocatorias y reclutamientos, también en los que ya tienen empleo y son objetos de burlas, etc. Por los compañeros del trabajo, creando un mal clima laboral y en su mayoría es por temor a ser despedidos y no tener el respaldo del Estado. En ese sentido La Teoría de Justicia de Rawls (1971) concuerda con nuestros resultados ya que nos muestra que al largo de la historia se

ha tratado de plasmar un modelo justo y equitativo en las realidades sociales y económicos, donde la ejecución y cumplimiento de los derechos de igualdad y libertad se ven colisionados de manera que cada nivel social se respalda en uno de ellos y no encontrando uno como principal y así demostrando un desequilibrio y marcando niveles sociales y dejando sin oportunidades a todas las personas y ni que decir de las con discapacidades las oportunidades se ven desaparecidas en medio esta situación. Es que esta teoría busco la razón de los principios básicos de justicia a los sujetos inherentemente poseen dentro de los derechos humanos

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se concluyó que la normativa vigente carece de fiscalización en su cumplimiento estricto en las entidades, convocatorias y reclutamientos, también en los que ya tienen empleo y son objetos de burlas, etc. Por los compañeros del trabajo, creando un mal clima laboral y en su mayoría es por temor a ser despedidos y no tener el respaldo del Estado.
- 6.2.** Se concluyó que la Ley N° 29973 presenta deficiencias a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento, toda vez que la Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con habilidades diferentes lo cual en la realidad no se cumple.
- 6.3.** Se concluyó que en el sector privado no realizan los compromisos en los procedimientos de evaluación y selección a fin de certificar la participación de las personas con habilidades diferentes, a todo ello deben capacitar a sus empleados que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades semejante que todos en la empresa privada, de acuerdo con la ley y que se termine con este trato desigual en la postulación de puestos laborales.
- 6.4.** Se concluyó que el Ministerio de Trabajo no cuenta con los recursos necesarios ni con la implementación logística para la colocación de una persona con habilidades diferentes en un sitio laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda que exista fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo a este tipo de casos donde el trato en el sector privado no se da acorde a lo estipulado en la ley, optimizar la calidad de vida de estas personas que ya por su misma condición están en desventaja en algunos puestos que no son los idóneos para ellos, pero por necesidad postulan, es necesario que existe empatía y buen trato en toda empresa privada.
- 7.2.** Se recomienda que los empresarios del sector privado registren y cumplan con la Ley N° 29973 respecto a las contrataciones de personas con discapacidad porque tienen los mismos derechos y deberes, utilizar ese término “discapacidad” no conviene puesto que son personas que están aptas de igual o mayor coeficiente que cualquier otra persona.
- 7.3.** Se recomienda a los empresarios del sector privado realizar compromisos en los procedimientos de evaluación y selección a fin de probar la participación de personas con habilidades diferentes, a todo ello deben instruir a sus trabajadores y proporcionar sus lugares para unificar tanto laboral como social a las personas con habilidades diferentes que laboren en su empresa o entidad.
- 7.4.** Se recomienda al Ministerio de Trabajo mejorar la implementación de logística con los recursos necesarios para la colocación laboral en algún puesto de trabajo en el sector privado respecto de personas con habilidades diferentes.

REFERENCIAS

- Bastidas M. y Balbín E. (2011). Las mujeres y el trabajo decente en el Perú. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
- Bergamino, J. (2013) con el título: “Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú” (Pontificia Universidad Católica del Perú) <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5265>
- Brogna, P. (2005). El Derecho a la igualdad ... ¿O el Derecho a la diferencia? Recuperado el 14 de noviembre de 2021.
http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/633/Art_BrognaP_DerechoIgualdadDiferencia_2005.pdf?sequence=1
- Carbonell, M. (2003). El principio constitucional de igualdad. Recuperado el 20 de mayo de 2021. <http://www.derechopenalenlared.com/libros/el-principio-constitucional-de-igualdad-miguel-carbonell.pdf>
- Caballero, J. (2006). La Teoría de la Justicia de John Rawls
https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf
- Compendio de Normas Sobre Legislación Laboral del Régimen Privado (2016), La conclusión laboral de las personas con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf
- CONADIS (2016), “Minsa simplifica trámites para emisión de certificados de discapacidad”. <https://www.conadisperu.gob.pe/notas-informativas/minsa-simplifica-tramites-para-emision-de-certificados-de-discapacidad>.
- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Recuperado el 20 de junio de 2021,
<https://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad>
- Cortez, J. (2015), con el título: “Análisis de las principales medidas, que luego implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad” (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú) <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6903>
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (2014).

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1599384-002-2014-mimp>

Del Águila, D. (2018), con el título “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018” (tesis de pregrado en la Universidad Cesar Vallejo — Trujillo)

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35126>

Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. Recuperado el 12 de abril de 2021.

<http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5514/Ciudadan%c3%ada%2c%20idntidad%20y%20exclusi%c3%b3n%20social.PDF?sequence=1&rd=003164110414171>

Ermida, O. (2011). Trabajo decente y formación profesional, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Organización Internacional del Trabajo.

Facio, A. (2008). El Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Recuperado el 18 de noviembre de 2021. <http://enlacejuridicoacademico.com/docs/materiales/dra>

rios/garantias_constitucionales/El%20derecho%20a%20la%20igualdad%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf

Garavito, D. (2014). Con el título “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”. (Tesis de Postgrado de la Universidad Nacional de Colombia) Universidad Nacional de Colombia. Fuente:

<http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>.

García A. & Fernández A., Teoría de la Inclusión Social (2005), Revista Ciencia de la Salud. Recuperado de: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56230213>

García, G. (2007). Derecho a la Vida Digna: El concepto jurídico del dolor desde el Derecho constitucional. Recuperado el 18 de diciembre de 2021.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4851862>

García, V. (2008). El Derecho a la igualdad. Recuperado el 15 de noviembre de 2021.

<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/el-derecho-a-la-igualdad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Giraldo, J. (2018). La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales. Recuperado el 19 de mayo de 2021

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral>

[a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales](#)

Gobierno de Mexico (2019). Recuperado de, <http://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>).

Gutierrez, I. (2017) La inclusión laboral de personas con discapacidad en México. Recuperado el 12 de junio de 2021, <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>

Guzmán, E. y Wa Kay Galarza, M. (2015). Con el título “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 de la Universidad de Santiago de Chile) <https://fdocuments.es/document/tesis-inclusion-laboral-guzman-y-wa-kay.html>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado el 20 de setiembre de 2021, de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huacasi, F. (2016). Remuneración y Estado Constitucional de Derecho: el caso de los jueces en el Perú. Recuperado el 14 de diciembre de 2021. https://argumentos-historico.iep.org.pe/wp-content/uploads/2017/03/HUACASI_DICIEMBRE2016-1.pdf

Hurtado, L. y Agudelo, M. (2014). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia. Recuperado el 16 de noviembre de 2021. http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4889/Inclusion_educativa_de_las_personas_con_discapacidad_en_Colombia.pdf?sequence=1&rd=0031756335150278

Kelsen, H. (1982). Teoría pura del derecho. (Traducción de la segunda edición en alemán por, Roberto J. Vernengo).

Kumar, V. (2019). Desing Thinking: The Vijay Humar Model. Recuperado el 22 de junio de 2021. <https://modgempresarial.blogspot.com/2019/05/desing-thinking-el-modelo-de-vijay-kumar.html>

Ley N° 29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad. Perú. <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor>

[dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-
Discapacidad-29973.pdf](#).

López, D. (2017) “Eficacia en la Aplicación de las Reglas de Incorporación de las Personas con Discapacidad en las Empresas del Sector Privado del rubro entretenimiento de la Provincia de San Martín en el año 2015” (tesis de pregrado en la Universidad Cesar Vallejo — Tarapoto)

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16640?locale-attribute=en>

Montaño, C. (2013), con el título: “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad físicas en el Ecuador”. (Tesis de Pregrado de la Universidad San Francisco de Quito) Universidad San Francisco de Quito.

<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1648>

Nogueira, H. (2006). El Derecho a la Igualdad ante la Ley, la no discriminación y acciones positivas. Recuperado el 20 de diciembre de 2021

<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2449/AD-10>

[41.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Pallisera, M. y Rius M. (2006). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Recuperado el 15 de diciembre de 2021.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/68989/00820083000>

[45.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Ronconi, L., & Vita, L. (2012). El principio de igualdad en la enseñanza del Derecho Constitucional. Recuperado el 25 de mayo de 2021.

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Recuperado el 22 de junio de 2021.

http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España, Recuperado el 12 de mayo de 2021.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/125962/17256-17332->

[1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

ANEXOS

Anexo 2: Declaratoria de autenticidad (asesores)



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 04 de octubre del 2021

Asunto: **Evaluación de Instrumentos de Investigación**

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estoy elaborando mi tesis titulada:

"Derecho a la Igualdad de las Personas con Discapacidad en los puestos laborales Privados en la Ciudad de Tarapoto 2019", a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de (02) dos instrumentos de investigación tales como "cuestionario" y "guía de análisis de documentos"; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de estos instrumentos de investigación, que adjuntamos, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,


.....
George Kepler Pinto Malca
DNI N° 43812304

Adjunto:

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, escenario de estudio)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumentos*

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres de la experta: **Miluska Judith Victoria Arbulú Montoya**
 Institución donde labora : **Independiente**
 Especialidad : **Derecho procesal penal**
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario de entrevista**
 Autor del instrumento (s) : **Pinto Malca George Kepler**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Derecho a la salud, personas con discapacidad.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 51

Tarapoto 04 de octubre de 2021





CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 04 de octubre del 2021

Asunto: **Evaluación de Instrumentos de Investigación**

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estoy elaborando mi tesis titulada:

"Derecho a la Igualdad de las Personas con Discapacidad en los puestos laborales Privados en la Ciudad de Tarapoto 2019", a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de (02) dos instrumentos de investigación tales como "cuestionario" y "guía de análisis de documentos"; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de estos instrumentos de investigación, que adjuntamos, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

George Kepler Pinto Malca
DNI N° 43812304

Adjunto:

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, escenario de estudio)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumentos*



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de la experta: **Gretel silva Huamantumba**
 Institución donde labora : **Independiente**
 Especialidad : **Derecho procesal penal**
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario de entrevista**
 Autor del instrumento (s) : **Pinto Malca George Kepler**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Derecho a la salud, personas con discapacidad.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

51

Tarapoto 04 de octubre de 2021



ABOG. GRETHEL SILVA
HUAMANTUMBA-CASB N° 396

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 04 de octubre del 2021

Asunto: Evaluación de Instrumentos de Investigación

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estoy elaborando mi tesis titulada:

"Derecho a la Igualdad de las Personas con Discapacidad en los puestos laborales Privados en la Ciudad de Tarapoto 2019", a fin de obtener el título profesional de abogado.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de (02) dos instrumentos de investigación tales como "cuestionario" y "guía de análisis de documentos"; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de estos instrumentos de investigación, que adjuntamos, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,


George Kepler Pinto Malca
DNI N° 43812304**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, escenario de estudio)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumentos*



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de la experta: **Dennis Joao Orbe Perez**
 Institución donde labora : **universidad Cesar Vallejo**
 Especialidad : **Maestria**
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario de entrevista**
 Autor del instrumento (s) : **Pinto Malca George Kepler**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Derecho a la salud, personas con discapacidad.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Derecho a la igualdad, personas con discapacidad.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

51

Tarapoto 04 de octubre de 2021


 DENNIS JOAO ORBE PÉREZ
 ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1844

Variables	Dimensiones	Indicadores	Formulación del Problema	Objetivo General	Tipo y Diseño	Técnicas e instrumento
VI: Derecho a la Igualdad	Discriminación	Número de trabajadores con discapacidad	¿Cómo efectivizar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto?	Verificar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019.	Tipo Básico Estudio explicativo Diseño no experimental	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Análisis documental
	Exclusion	Porcentaje de personas con discapacidad que postulan				
VD: Personas con discapacidad	Vulneración	Legislación peruana	privados en la ciudad de Tarapoto?	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> •Describir si la Ley N° 29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento. •Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto. •Develar el impacto de la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado. 	Metodología Cualitativo	
	Derecho Laboral	Análisis de los artículos en referencia a las personas con discapacidad				

Anexo 3: operacionalización de variables

Anexo 4: instrumentos validados por los especialistas



ENTREVISTA

DIRIGIDO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES DE TARAPOTO.

Encargado(a) del módulo u oficina OMAPED de la provincia de San Martín.

Encargado de módulo u oficina de SUNAFIL de la Provincia de San Martín.

Buen día

Soy Estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. El presente trabajo de investigación denominado: **“Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019”**. Teniendo como Objetivo General **“Verificar para el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad diferentes en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto”**; agradezco a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, las preguntas planteadas; sus fines son netamente académicas: Preguntas correspondiente al **Objetivo específico N° 01:**

Describir si la Ley 29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento.


- 1.- ¿Podría precisar cuál es la labor que desempeña en su institución y cuánto tiempo tiene de experiencia?
- 2.- Ud. ¿Tiene conocimiento de que trata de la Ley de Personas con discapacidad 29973?
- 3.- Considera que las empresas del sector privado ponen muchas trabas para contratar personas con discapacidad. ¿Cuál cree es el motivo? – De ser Positiva:
- 4.- ¿hay a nivel local empresas del sector privado, que logran cumplir con la cuota laboral exigida por la Ley 29973?

5.- Ud. ¿Cree que la ley 29973 está acorde con la realidad de las personas con discapacidad en el tema de cuota laboral del sector privado?

6.- Ud. ¿Cree que los empresarios locales del sector privado usan a favor los vacíos (TERCERIZACION, PYMES) que la ley presenta ante la falta de denuncias a los postulantes a puestos laborales con discapacidad?

7.- ¿Podría precisar si una persona con discapacidad logra conseguir un empleo, la labor encomendada son adecuadas para ellas?

8.- Ud. Conociendo la realidad actual en esta problemática, ¿Propondría alguna modificatoria a la Ley de Personas con Discapacidad, o alguna sugerencia para mejorar la aplicación de esta norma o la fiscalización en su ejecución


DENNIS JOÃO ORBE PÉREZ
ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1844

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

ITH V. ARBULÚ MONTOYA
73001200
ABOGADA CASM N° 834


ABOG. GRETHEL SILVA
HUAMANTUMA CASM N° 326

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la norma para la incorporación de las personas con discapacidad en los puestos laborales de las empresas privadas en Tarapoto.

NORMA	DOCTRINA (EXTRACTO/FUNDAMENTO)	ANÁLISIS

RESULTADO:


DENNIS JOÃO ORBE PÉREZ
ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1844


ABOG. GRETHEL SILVA
HUAMANTUNBACASM N° 326

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

ITH V. ARBULO MONTOYA
73001200
ABOGADA CASM N° 834



ENTREVISTA

DIRIGIDO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES DE TARAPOTO.

Presidente de la Asociación Santísima Trinidad de Personas con Discapacidad de Tarapoto.

Presidente de la Asociación Fe y Esperanza de Personas con Discapacidad visual de Tarapoto.

Buen día

Soy Estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. El presente trabajo de investigación denominado: **“Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019”**. Teniendo como Objetivo General **“Verificar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto”**; agradezco a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, las preguntas planteadas; sus fines son netamente académicas: Preguntas correspondiente al **Objetivo específico N° 03:**

Develar el impacto de la economía de los hogares de las personas con discapacidad que no laboran en el sector privado.

1.- ¿Las personas con discapacidad tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa privada?

2.- ¿Cuál es su situación laboral de los registrados en la asociación Tarapoto?

3.- ¿Qué número de personas con discapacidad laboran en empresa privadas mayor a un año en Tarapoto?

4.- ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo del sector privado de Tarapoto?

5.- ¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas de Tarapoto?

6.- ¿Conoce empresas del sector privado en Tarapoto que tengan contratadas personas con discapacidad?

7.- Ud. ¿tiene conocimiento de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en puestos laborales del sector privado de Tarapoto?

8.- ¿Conoce el nivel de evolución económica de las personas con discapacidad que laboran en el sector privado de Tarapoto?


DENNIS JOÃO ORBE PÉREZ
ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1844


ABOG. GRETHEL SILVA
HUAMANTUMBACASM N° 326

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

ITIN Y ARBULÚ MONTOYA
73961289
ABOGADA CASM N° 884

Anexo 5: Documentos presentados para la aplicación de los instrumentos

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top containing 'Buscar correo'. Below the search bar, there are navigation icons and a '1 de 66' indicator. The email list shows two messages from 'MPSM - Mesa de Partes Virtual'. The first message is titled 'MPSM - Mesa de Partes Virtual' and is marked as 'Recibidos x'. The second message is titled 'MPSM - Mesa de Partes Virtual' and is dated 'mar, 5 oct 13:44 (hace 9 días)'. The email content is as follows:

Hola,

En respuesta a tu trámite: MPSM-MV-000803

Descripción: Estimado George Pinto: Se recepciono correctamente el documento para su trámite correspondiente. El expediente es N° de operación: 14784 - Código verificador: 1046 Atentamente: LLOANA MADY SORIA PINEDO Unidad de Trámite Documentario y Orientación al Ciudadano Municipalidad Provincial de San Martin Tarapoto

Puedes adjuntar tu respuesta ingresando al portal de la Municipalidad Provincial de San Martín en el segmento MESA DE PARTES VIRTUAL en **CONSULTA TRÁMITE**



SOLICITUD: PERMISO PARA UNA ENTREVISTA SOBRE EL DERECHO DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE EL ACCESO A PUESTOS LABORALES EN LA PROVINCIA.

Sr. Luis Jorge Pitta Pereyra
Intendente Regional de San Martín(SUNAFIL)

Buen día

Soy George Kepler Pinto Malca con DNI:47208636, con código de alumno 7000068422, estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Profesional de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de Investigación denominado “Derecho a la Igualdad de las Personas con Discapacidad en los Puestos Laborales Privados en la Ciudad de Tarapoto 2019”.

Me dirijo a usted de una manera encarecida con el fin de solicitarle una entrevista a su persona como Intendente Regional de San Martín de Sunafil - Tarapoto, relacionado al derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el acceso a puestos laborales en la ciudad de Tarapoto , dicha entrevista solo tendrá un impacto académico y guardando la privacidad, todo esto con el fin de hacer un análisis respecto a este derecho de igualdad de las personas con discapacidad , independientemente de lo solicitado adjunto mi correo georgekeplerpm@gmail.com y numero de telefónico 945359194 para cualquier respuesta.

Por lo tanto:

A usted Señor Sr., agradezco la atención prestada y acceda a mi solicitud en la brevedad gracias.

Tarapoto 21 de octubre del 2021


George Kepler Pinto Malca
DNI:47208636



COMPLEVIO DE TRAVIJO

Anexo 6: instrumentos desarrollados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

DIRIGIDO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES DE TARAPOTO.

Sra. ROYLITH GARCIA ROJAS.

Encargada de la oficina OMAPED de la provincia de San Martín.

Buen día

Soy Estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. El presente trabajo de investigación denominado: **“Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019”**. Teniendo como Objetivo General **“Explicar las pautas para el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con habilidades diferentes en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto”**; agradezco a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, las preguntas planteadas; sus fines son netamente académicas: **Preguntas correspondiente al Objetivo específico N° 01:**

Describir si la Ley 29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento.

1.- ¿Podría precisar cuál es la labor que desempeña en su institución y cuánto tiempo tiene de experiencia?

SOY ENCARGADA DE LA OFICINA MUNICIPAL DE ATENCION A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, Y ESTOY A CARGO DESDE 15 DE MARZO DEL 2021 HASTA LA FECHA.



2.- Ud. ¿Tiene conocimiento de que trata de la Ley de Personas con discapacidad 29973?

LA LEY N° 29973, TRATA EXCLUSIVAMENTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

3.- Considera que las empresas del sector privado ponen muchas trabas para contratar personas con discapacidad. ¿Cuál cree es el motivo? – De ser Positiva: BUENO, EN MI CORTA EXPERIENCIA QUE TENGO EN LA OFICINA TUVE LA OPORTUNIDAD DE CUBRIR UNA PLAZA VACANTE PARA UNA PERSONA CON



DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA MUY RECONOCIDA EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, LO CUAL BRINDÉ EL APOYO A 3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERO ME DI CUENTA QUE NO SE ENCONTRABAN PREPARADOS PARA CUBRIR ESTA PLAZA VACANTE, PORQUE ESTAS PERSONAS SE PRESENTARON, PERO LUEGO DEJARON EL TRABAJO.

4.- ¿Hay a nivel local empresas del sector privado, que logran cumplir con la cuota laboral exigida por la Ley 29973?

A LA FECHA NO EXISTE ESTE CUMPLIMIENTO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.

5.- Ud. ¿Cree que la ley 29973 está acorde con la realidad de las personas con discapacidad en el tema de cuota laboral del sector privado?

SI, PORQUE HAY PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ACEPTAN LA OFERTA LABORAL PERO CUANDO SE PRESENTAN ANTE LA REALIDAD DEJAN EL PUESTO.

6.- Ud. ¿Cree que los empresarios locales del sector privado usan a favor los vacíos (TERCERIZACION, PYMES) que la ley presenta ante la falta de denuncias a los postulantes a puestos laborales con discapacidad?

NO, EN LO PRIVADO NO SE CUMPLE.

7.- ¿Podría precisar si una persona con discapacidad logra conseguir un empleo, la labor encomendada son adecuadas para ellas?

EN MI CORTA EXPERIENCIA QUE TENGO EN EL AREA, SI SE ADECUAN AL TIPO DE DISCAPACIDAD.

8.- Ud. Conociendo la realidad actual en esta problemática, ¿Propondría alguna modificatoria a la Ley de Personas con Discapacidad, o alguna sugerencia para mejorar la aplicación de esta norma o la fiscalización en su ejecución?

PARA MI ESTA BIEN.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
OMAPED - TARAPOTO


ROYLETH GARCÍA ROJAS
ENCARGADA

Firma y sello



CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

DIRIGIDO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES DE TARAPOTO.

Abg. Milagros María Bermúdez Flores

Especialista Legal - Intendente Regional de San Martín (SUNAFIL)

Buen día

Soy Estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. El presente trabajo de investigación denominado: **“Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019”**. Teniendo como Objetivo General **“Verificar el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto”**; agradezco a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, las preguntas planteadas; sus fines son netamente académicas: **Preguntas correspondiente al Objetivo específico N° 01:**

Describir si la Ley N° 29973 presenta alguna deficiencia a favor de los empresarios privados para no acatar su cumplimiento.

1.- ¿Podría precisar cuál es la labor que desempeña en su institución y cuánto tiempo tiene de experiencia?

Actualmente me vengo desempeñando como especialista legal de segunda instancia en la Intendencia Regional de San Martín de la SUNAFIL, tengo 2 años y 1 mes laborando en esta Intendencia, siendo mi función revisar y emitir pronunciamiento de los recursos administrativos de apelación emitidos sobre los actos los procedimientos administrativos sancionadores de primera instancia, elaborar y/o revisar proyectos de oficios, cartas, informes técnicos sobre materia laboral, así como prestar asesoramiento especializado en materia laboral. A su vez, 6 años he laborado en Indecopi, también tramitando y resolviendo procesos sancionadores en materia de protección al consumidor.

2.- Ud. ¿Tiene conocimiento de que trata de la Ley de Personas con discapacidad 29973?

Sí, esta ley tiene por finalidad la protección de los derechos de las personas con discapacidad, para que, sean tratados en las mismas condiciones que el resto de personas.

3.- Considera que las empresas del sector privado ponen muchas trabas para contratar personas con discapacidad. ¿Cuál cree es el motivo? – De ser Positiva:

Sí, los empleadores en su mayoría no contratan personas con discapacidad, debido a que, consideran que, por su discapacidad no van a poder ejercer sus labores de forma óptima para la empresa; es decir, no van a ser productivos para dicha entidad.

Por otro lado, algunas empresas no tienen la infraestructura adecuada para que laboren las personas con discapacidad en la misma.

4.- ¿Hay a nivel local empresas del sector privado, que logran cumplir con la cuota laboral exigida por la Ley 29973?

En su mayoría, las empresas de la región San Martín no cumplen con la cuota de empleo para las personas con discapacidad; pese a que, según lo establecido en la Ley, 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%.

5.- Ud. ¿Cree que la ley 29973 está acorde con la realidad de las personas con discapacidad en el tema de cuota laboral del sector privado?

Conforme a lo señalado por la Ley 29973, 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%.

Considero, que todas las empresas privadas deberían cumplir con contratar en la proporción que señala la Ley, a las personas con discapacidad, para lograr el desarrollo profesional de estas personas.

6.- Ud. ¿Cree que los empresarios locales del sector privado usan a favor los vacíos (TERCERIZACION, PYMES) que la ley presenta ante la falta de denuncias a los postulantes a puestos laborales con discapacidad?

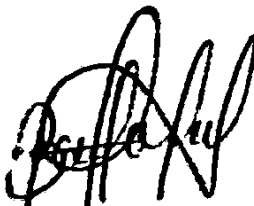
La mayoría de las empresas, justifican, que no contratan a personas con discapacidad para laborar porque no se presentan a las convocatorias para puestos laborales.

7.- ¿Podría precisar si una persona con discapacidad logra conseguir un empleo, la labor encomendada son adecuadas para ellas?

Existen algunas empresas que, contratan a personas con discapacidad para labores netamente administrativas; es decir, labores que las mismas pueden cumplir. Sin embargo, hay otras empresas que, hostilizan a los trabajadores con discapacidad, para que renuncien a su puesto de trabajo. A su vez, existen algunas empresas que hacen realizar a las personas con discapacidad, labores que no son adecuadas para los mismos, para que, justamente opten por renunciar.

8.- Ud. Conociendo la realidad actual en esta problemática, ¿Propondría alguna modificatoria a la Ley 29973 de Personas con Discapacidad, o alguna sugerencia para mejorar la aplicación de esta norma o la fiscalización en su ejecución?

Yo, considero que, el Ministerio de Trabajo conjuntamente con la SUNAFIL, deberían realizar campañas para promover la contratación laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, la SUNAFIL debería poner mayor énfasis en supervisar si se cumple la cuota de empleo que exige la Ley para las personas con discapacidad.



MILAGROS MARIA BERMUDEZ FLORES
Especialista Legal
Intendencia Regional de San Martín
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

DIRIGIDO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES DE TARAPOTO.

Sr. Odilo Gonzales Ramírez

Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad de Tarapoto.

Buen día

Soy Estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. El presente trabajo de investigación denominado: **“Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019”**. Teniendo como Objetivo General **“Explicar las pautas para el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con habilidades diferentes en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto”**; agradezco a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, las preguntas planteadas; sus fines son netamente académicas: Preguntas correspondiente al **Objetivo específico N° 03**:

Develar el impacto negativo de la economía de los hogares de las personas con discapacidad.

1.- ¿Las personas con discapacidad tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa privada?

De acuerdo a ley si, pero en practica no se realiza porque no le dan el valor, porque no hay la entidad sancionadora para efectivizar este porcentaje, por que la ley lo contempla.

2.- ¿Cuál es su situación laboral de los registrados en la asociación Tarapoto?

Dentro de la Asociación tenemos solo 8% minima pero en el sector privado y sector público y muchos son de la idea de no trabajar y ver que la asociación vea por ellos.

3.- ¿Qué número de personas con discapacidad laboran en empresa privadas mayor a un año en Tarapoto?

Solo 3 personas en el sector privado.

Odilo Gonzales Ramírez
Presidente de la Asociación
"Santísima Trinidad-Tarapoto"



4.- ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo del sector privado de Tarapoto?

- La barrera más importante es que el puesto no está de acuerdo con la discapacidad de la persona que desean laboral.
- Exigir un rendimiento total sin ver que se tiene limitantes.

5.- ¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas de Tarapoto?

Si, indica la ley de 0.3% en sector privado, pero la Dirección Regional no verifica dicho por ley.

6.- ¿Conoce empresas del sector privado en Tarapoto que tengan contratadas personas con discapacidad?

Si, plaza vea, immaculada, constructora, solo 3.

7.- Ud. ¿tiene conocimiento de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en puestos laborales del sector privado de Tarapoto?

Si, porque somos los que respaldamos cualquier vulneración de sus derechos de igualdad.

8.- ¿Conoce el nivel de evolución económica de las personas con discapacidad que laboran en el sector privado de Tarapoto?

Si, a mejorado y están agradecidos, son gratos con los demás socios que no tienen puestos laborales.

NOMBRE: Odilo
DNI: 01073689
CODIGO


Presidente de la Asociación "Sentido de la Unidad-Tarapoto"



CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

DIRIGIDO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS INSTITUCIONES Y ENTIDADES DE TARAPOTO.

Sr. José Eduardo Marquina García

Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad de Tarapoto.

Buen día

Soy Estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho. El presente trabajo de investigación denominado: **“Derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto 2019”**. Teniendo como Objetivo General **“Explicar las pautas para el cumplimiento del derecho a la igualdad para las personas con habilidades diferentes en los puestos laborales privados en la ciudad de Tarapoto”**; agradezco a usted se sirva contestar las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, las preguntas planteadas; sus fines son netamente académicas: Preguntas correspondiente al **Objetivo específico N° 03:**

Develar el impacto negativo de la economía de los hogares de las personas con discapacidad.

COMITÉ DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL FE Y ASISTENCIA TARAPOTO PRESIDENTE

1.- ¿Las personas con discapacidad tiene las mismas oportunidades al igual que los demás en la empresa privada?

Si porque todos tenemos derecho a las opciones de igualdad pero las personas sin discapacidad no brindan la oportunidad laboral.

2.- ¿Cuál es su situación laboral de los registrados en la asociación Tarapoto?

La situación laboral es que no existe personas trabajando de nuestra asociación.

3.- ¿Qué número de personas con discapacidad laboran en empresa privadas mayor a un año en Tarapoto?

Ninguna, ya que antes de la pandemia no se daba oportunidad a las personas con discapacidad.



4.- ¿Qué barreras cree usted que una persona con discapacidad podría presentar ante un puesto de trabajo del sector privado de Tarapoto?

No hay las herramientas idóneas para la capacitación técnica o tecnológica.

5.- ¿Sabe de la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas de Tarapoto?

Si en las empresas privada es del 0.3% y en la pública es el 0.5%

6.- ¿Conoce empresas del sector privado en Tarapoto que tengan contratadas personas con discapacidad?

No, por que no cumplen con la norma y buscan evitarlo con los servis

7.- Ud. ¿tiene conocimiento de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en puestos laborales del sector privado de Tarapoto?

Si, por que los puestos son temporales.

8.- ¿Conoce el nivel de evolución económica de las personas con discapacidad que laboran en el sector privado de Tarapoto?

Si, pero son basicos los suficientes para subsistir



NOMBRE: José Eduardo Marquina García
DNI: 45473252