



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**CUOTA DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA LEY N° 29973,
LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
UGEL - YUNGUYO – 2017**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
ABOGADO**

AUTORES:

**BACH. MIGUEL, HUALLPA CAHUACHIA
BACH. PEDRO, CACHICATARI ARUCUTIPA**

LIMA – PERÚ

2017

ASESOR DE TESIS

ING. DENIS CHRISTIAN OVALLE PAULINO
ASESOR DE TESIS

LIC. TANIA SERRUTO CAHUANA
ASESORA

JURADO DICTAMINADOR

Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas
(Presidente)

Dra. Luisa Escobar Delgado
(Secretario)

Dr. Jubenal Fernandez Medina
(Vocal)

DEDICATORIA

Primeramente, dedico este trabajo a Dios nuestro Padre Celestial, por darme vida y oportunidad, por haberme enseñado a perseverar con paciencia hasta lograr mis objetivos, por haberme guiado mediante su Espíritu, hacia el camino de superación y por haberme amparado durante la trayectoria del desarrollo del estudio hasta culminar mi formación superior.

A la Universidad privada TELESUP y a toda su plana docente por compartir sus conocimientos y haberme formado profesionalmente, por ende tengo la disposición de servir a la humanidad; potencialmente para ayudar en el proceso de desarrollo del País.

A mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de la trayectoria de mi formación profesional.

A mis hermanas por su apoyo incondicional, moral y económico quienes también me supieron acompañar en el logro de este objetivo tan anhelado.

Pedro Cachicatari Arucutipa

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a Dios que fue el creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado.

De igual forma, a mis familiares, a quien les debo por su apoyo moral, les agradezco el cariño y su comprensión, a ustedes quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ayudó a salir adelante buscando el mejor camino.

A mis maestros, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional, en especial al Profesor del taller de tesis, por haber guiado el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.

Miguel, Huallpa Cahuachia

AGRADECIMIENTO

A toda plana docente de la Universidad Privada TELESUP, en especial a mis docentes quienes han sido parte de mi formación académica inculcándome sus conocimientos y de manera especial a mi asesor de tesis que con su apoyo y dirección se plasmó la presente investigación en los talleres de tesis realizado durante el 2017.

A mis padres por su apoyo generoso quienes supieron acompañarme en los momentos difíciles siempre deseando lo mejor para mí.

A mis hermanos en especial a mis hermanas Elsa y Olga por haberme brindado su apoyo económico y moral.

Pedro Cachicatari Arucutipa

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento al Ing. Ovalle Paulino, Denis Christian; asesor de tesis por su valiosa guía y asesoramiento.

A mis distinguidos maestros, que, a lo largo de mi carrera, me han transmitido sus amplios conocimientos y sus sabios consejos.

A mis hijos porque de una u otra forma, con su cariño y su apoyo moral me han incentivado a seguir adelante a lo largo de toda mi vida.

A mis hermanos, que me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Miguel, Huallpa Cahuachia.

RESUMEN

Es una realidad que las personas con discapacidad se hallan en un entorno de desventaja al momento de presentarse a una convocatoria para obtener un puesto laboral, generalmente una Persona Con Discapacidad, no es quien ocupa el puesto ofertado, esta situación se debe a diversos factores internos y externos de las diferentes Instituciones.

El objetivo general de la investigación se enfocó en determinar el cumplimiento del derecho de cuota de empleo, de la Ley N° 29973, Ley general de las Personas con Discapacidad, donde precisa que las entidades deben contar al menos con el 5% de personas con Discapacidad; en referencia al total de trabajadores, situación que no se da en la UGEL-Yunguyo-2017. Esta misma normativa, en su artículo 49 sobre la cuota de empleo y su respectiva sanción por incumplimiento; menciona que la contratación a personas con discapacidad no debe ser menor al 5% del total de sus trabajadores en las instituciones públicas; ordenando los ajustes razonables, adecuación de sus procesos en los regímenes laborales. Sin embargo las entidades, desde la publicación de la normativa hasta la fecha no prevén, cómo hacer efectivo, el cumplimiento de la cuota de empleo, sumados a ello, la ausencia de entes competentes encargados de hacer cumplir la debida implementación de los procedimientos que permitan la plena participación e inclusión laboral a personas con discapacidad.

Asimismo, el trabajo desarrollado es de tipo *descriptivo – analítico*, buscando especificar las propiedades, características, perfiles de personas, grupos, comunidades y objetos u otros fenómenos que se sometan a un análisis. Bajo un direccionamiento de enfoque *cualitativo*.

Mediante esta investigación se ha tenido como resultado que la inclusión laboral para personas con discapacidad en la UGEL Yunguyo; no se ha dado de manera plena y efectiva; por lo que es apremiante la afectación del derecho al empleo tan fundamental para las personas con discapacidad, pese a que ellas poseen habilidades de formación académica técnica y profesional.

Palabras Claves: Cuota de Empleo, Contratación, Cumplimiento, Sanción, Aplicación.

ABSTRACT

It is a reality that people with disabilities are in an environment of disadvantage at the time of submitting to a call to obtain a job, usually a person with disabilities, is not who occupies the position offered, this situation is due to various internal factors and external from the different Institutions.

The general objective of the investigation was focused on determining the fulfillment of the right of quota of employment, of the Law N ° 29973, General Law of Persons with Disabilities, where it specifies that the entities must have at least 5% of people with Disability; in reference to the total number of workers, a situation that does not occur in the UGEL-Yunguyo-2017. This same regulation, in its article 49 on the quota of employment and its respective sanction for non-compliance; mentions that hiring people with disabilities should not be less than 5% of the total of their workers in public institutions; ordering reasonable adjustments, adequacy of their processes in labor regimes. However, the entities, from the publication of the regulations to date do not foresee, how to make effective, the fulfillment of the employment quota, added to it, the absence of competent entities in charge of enforcing the proper implementation of the procedures that allow full participation and labor inclusion for people with disabilities.

Likewise, the work developed is of a descriptive - analytical type, seeking to specify the properties, characteristics, profiles of people, groups, communities and objects or other phenomena that are subject to an analysis. Under a qualitative approach.

Through this investigation, the result has been that labor inclusion for people with disabilities in the UGEL Yunguyo; it has not been given fully and effectively; therefore, it is urgent to affect the right to employment that is so fundamental for people with disabilities, despite the fact that they possess technical and professional academic training skills.

Keywords: Employment Fee, Hiring, Compliance, Sanction, Application.

INDICE

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO DICTAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	viii
INDICE.....	x
INDICE DE TABLAS	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento de Problema	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación y aportes del estudio.	19
1.3.1. Justificación teórica.....	19
1.3.2. Justificación práctica.....	19
1.3.3. Justificación metodológica.....	20
1.3.4. Justificación social.	20
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivos específicos	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la Investigación	22

2.1.1.	Antecedentes nacionales	22
2.1.2.	Antecedentes internacionales	28
2.2.	Bases teóricas de las variables	35
2.2.1.	Diario Oficial Peruano; Cuota de empleo, está comprendida en la Ley General De Las Personas Con Discapacidad Ley N° 29973, en el artículo 49; que dice en sus numerales:	35
2.2.2.	Procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley N° 29973	39
2.2.3.	Instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley N° 29973	40
2.2.4.	¿Qué es la inclusión laboral?	50
2.3.	Definición de términos básicos.....	52
III.	MARCO METODOLÓGICO	61
3.1.	Hipótesis de la investigación	61
3.1.1.	Hipótesis General.....	61
3.1.2.	Hipótesis Específicas	61
3.2.	Variable de estudio	62
3.2.1.	Definición conceptual.....	62
3.2.2.	Definición Operacional.....	63
3.3.	Tipo y nivel de la investigación.....	64
3.3.1.	Tipo de investigación	64
3.3.2.	Nivel de investigación	64
3.4.	Diseño de la investigación.....	64
3.4.1.	Método de investigación	64
3.4.2.	Diseño de la investigación	65

3.5. Población y muestra de estudio.....	65
3.5.1. Población.....	65
3.5.2. Muestra.....	65
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	66
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	66
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	66
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	66
3.8. Métodos de análisis de datos.....	67
3.9. Desarrollo de la propuesta de valor.....	67
3.10. Aspectos deontológicos.....	67
IV. RESULTADOS.....	68
4.1. Resultados:.....	68
4.1.1. En la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL- Yunguyo ¿Cuánto de personal administrativo trabaja bajo los diferentes regímenes laborales?	68
4.1.2. ¿Según el número de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Yunguyo; se cuenta con trabajadores que representan el 5% de Personas con Discapacidad normado por Ley?.....	69
4.1.3. En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, ¿se cumple con la cuota de empleo requerido por Ley para personas con discapacidad?.....	70
4.1.4. ¿Se presentan personas con discapacidad en las convocatorias públicas para la contratación de personal?.....	71
4.1.5. ¿En qué áreas de la Institución se desempeñan las personas con discapacidad?.....	71
4.1.6. ¿Qué institución viene a verificar la contratación de personal en la institución?.....	72

4.1.7. ¿Qué instituciones son parte de la elaboración de los términos de referencia para la contratación de personal?	73
4.1.8. ¿Qué tipo de profesionales son los que elaboran los términos de referencia para la contratación de personal?	73
4.1.9. La Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, ¿ha sufrido algún tipo de sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?	74
4.1.10. ¿Se pone énfasis en la contratación de personas con discapacidad para la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo?	75
4.1.11. ¿En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, en los últimos años se implementó alguna Directiva o procedimiento para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo, para personas con Discapacidad?	76
V. DISCUSIÓN	77
5.1. Análisis de discusión de resultados.	77
VI. CONCLUSIONES	79
VII. RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
ANEXOS.....	84
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	85
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	87
Anexo 3 Instrumento – Ficha de Entrevista.....	88
Anexo 4.....	91
Certificado de Validez del Contenido de los Instrumentos	91
Anexo 5: Matriz de Datos	93
Anexo 6 Autorización de la Empresa	94

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la Variable.....	63
Tabla 2: Matriz de Consistencia	86
Tabla 3: Operalización de las variables de estudio.	88
Tabla 4: Validación de Instrumentos.	93
Tabla 5: Matriz de Datos.	93

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: CUOTA DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LA UGEL - YUNGUYO – 2017, responde a la acefalía y desinterés de implementar instrumentos que permitan cumplir con la inclusión de personas con discapacidad en los espacios laborales. Siendo el objetivo: determinar el cumplimiento de derecho de cuota de empleo del 5%, establecido en la ley general de las personas con discapacidad.

Para ello hemos revisado información y se ha estructurado el marco teórico que nos ha permitido obtener conocimientos y afianzar conceptos en cuanto a la cuota de empleo, de personas con discapacidad, relacionados con el marco legal vigente. Con la finalidad que, el presente trabajo de investigación, sirva como base orientador de la necesidad de implementar, políticas e instrumentos en la unidad de gestión educativa – UGEL Yunguyo; que permitan el acceso a empleo de las personas con Discapacidad; sin desmedro de los derechos que la propia ley establece.

Asimismo la situación de empleo en nuestro país es un problema álgido que afecta a todos los estratos sociales, agudizándose el caso de las Personas con Discapacidad, es más, cuando el personal de la entidad pública o privada; no es capacitado sobre el tema. En conclusión: NO se cumple con la cuota de empleo del 5% que se encuentra establecido en el artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley N° 29973, en la UGEL Yunguyo.

Por otra parte, existen deficiencias en cuanto a publicidad de las convocatorias de personal, las mismas que obvian los procedimientos y tratativa a personas con Discapacidad; así también; las instituciones involucradas en materia de fiscalización para el cumplimiento de la Ley, han hecho poco o nada, quedando en letra muerta; las intenciones de la normativa, en bien del desarrollo personal y social.

La concretización de la presente investigación, es gracias al acceso de información que nos brindó los funcionarios y personal de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL – Yunguyo; así como el apoyo incondicional de los docentes de la Universidad Privada TELESUP, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales; Escuela Profesional de Derecho; sin desmerecer la colaboración de los compañeros de aula y del taller de tesis, promovidos por la Universidad.

En adelante; la entidad colaboradora de información; deberá tener en consideración lo prescrito en el artículo 49º de la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley N° 29973; además de velar el tema de las convocatorias de personal, donde necesariamente debe participar personas profesionales; quiénes elaboren términos de referencia que precisen el respeto del derecho de las personas con Discapacidad.

CAPITULO I

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de Problema

En Chile el panorama para las personas con discapacidad visual no es muy alentador, debido a la desigualdad de oportunidades que éstos experimentan a diario en la sociedad respecto al acceso que tienen al mundo laboral, ya que poseen un alto nivel de desempleo y son discriminados a la hora de postular a alguno, debido a que la discapacidad se considera un problema social, reflejando la discriminación y exclusión laboral de las personas con discapacidad visual, lo que a su vez abarca una falta de oportunidad en el desarrollo humano, falencias del sistema político, social, familiar y de organizaciones respecto a la respuesta que otorga el país en relación al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad visual. La discriminación laboral y el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, significan mucho más que la generación de recursos para el grupo familiar, ya que en el mundo laboral se da espacio para establecer redes sociales y fomentar la participación. De este modo el trabajo juega un rol fundamental en la inclusión social de las personas con discapacidad, ya que se presenta también como uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad colectiva. Según (Reyes & Rubio, 2014).

La situación del empleo en nuestro país es un problema álgido que afecta a todos los estratos sociales, si bien es cierto que la situación laboral de cada persona está considerada como un derecho fundamental de la persona humana por ser fuente primordial que garantiza el bienestar y desarrollo de sí mismo, desarrollo familiar y desarrollo social. Partiremos mencionando que a

nivel nacional se ha visto que existe desconocimiento y desinterés de implementar instrumentos que permitan el cumplimiento a la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral. Así mismo cabe mencionar que las Personas Con Discapacidad cuentan con Normas Legales vigentes que deberían garantizar la inclusión plena y efectiva en el campo laboral, cabe mencionar que la cuota de empleo en el contexto de la Ley N° 29973, Ley General de las Personas Con Discapacidad, establece que las instituciones públicas están obligadas a contar con Personas con Discapacidad en una proporción no menor al 5% del total de su personal.

Es en este entender que dentro de la UGEL – Yunguyo, se cuenta con un promedio de 40 trabajadores que cuentan con distintas modalidades de contrato (Contrato Administrativo de Servicios, Ley 29990, Locación de Servicios), de los cuales se tiene conocimiento que no se cuenta con ninguna persona con Discapacidad, situación que nos preocupa ya que se tendría un panorama discriminatorio hacia las personas con discapacidad vulnerando su derecho a un empleo digno y remunerado, que permita la participación e inclusión de esta persona dentro de la Población Económicamente Activa, y por ende el desarrollo personal, familiar y social.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se da el cumplimiento del derecho de la cuota de empleo del 5% de la ley general de las personas con discapacidad estimada en la Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿De qué manera se facilitan los procedimientos para la aplicación de la cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017?

- b) ¿De qué manera los instrumentos legales intervienen en el cumplimiento de la cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017?

- c) ¿De qué manera las instituciones facultadas toman interés para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad?

1.3. Justificación y aportes del estudio.

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar nuevos conocimientos a futuras investigaciones sobre la cuota de empleo en el contexto de la ley General de las Personas con Discapacidad, Ley N 29973, también podrá ser utilizado como antecedente para nuevos trabajos de investigación y cuyos resultados de la presente investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento para el cumplimiento eficiente de las leyes y normas nacional.

1.3.2. Justificación práctica.

La presente investigación se realizara en la Institución Pública UGEL Yunguyo, donde se ha observado que se ha creado una barrera social causando impedimento en el desarrollo personal e inclusión social , en razón a ello es necesario realizar esta investigación esperando tener como resultado final que los funcionarios públicos de la institución UGEL Yunguyo, encargados de cumplir y hacer cumplir las normas legales vigentes, al mismo tiempo que respondan el serio cumplimiento en su misión y visión.

1.3.3. Justificación metodológica.

El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer aquellos aspectos relacionados a los procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, así mismo, analizaremos los instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo donde se determinara e identificara a las instituciones facultadas para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad. Una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras instituciones educativas.

1.3.4. Justificación social.

El propósito de la siguiente investigación es lograr el acceso al goce de los derechos, y por ende contribuir en el desarrollo económico en la vida personal y familiar, y ser parte de la población económicamente activa esta investigación permitirá que pueda existir un verdadero efectiva real de inclusión al trabajo; de igual forma con el presente estudio se pretende ser un ejemplo de cumplimiento eficaz de la aplicación de la ley de las personas con discapacidad para las demás instituciones públicas de la ciudad de Yunguyo y de la región de Puno, mejorando una sociedad con igualdad de oportunidades y forjando la referencia donde todas las personas acceden al goce de los derechos sin discriminación alguna por la condición de discapacidad, finalmente haciendo efectivo el principio de universalidad y se pueda compensar las desventajas a un sector de la ciudadanía que presenta aún índices muy bajos de acceso al goce de los derechos, específicamente acceso al empleo.

Cuando nos referimos al acceso laboral de las Personas Con Discapacidad este se torna en un problema social puesto a que las Personas con

discapacidad por mucho tiempo han sido excluidos de la sociedad, actualmente persiste la marginación y exclusión pese a la existencia de Normas Legales que amparan el Derecho al empleo de esta población vulnerable, sin embargo, la dejadez y desinterés de las personas que dirigen las instituciones ha puesto en peligro la situación económicas de las personas con discapacidad ya que al no poder acceder a estos centros laboral se han visto incapacidades de poner en práctica todas las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen estas personas, así mismo esto ha impedido que estas personas tengan una fuente de ingreso económico que garantice su bienestar y desarrollo.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar el cumplimiento de derecho de cuota de empleo del 5% de la ley general de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar los procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017.
- Determinar los instrumentos legales que existen para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017.
- Instar a las instituciones facultadas para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Según Pinto, (2016), quien realizó su investigación denominada: “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”. (Tesis para optar al Título Profesional de Abogado), Universidad Wiener, Lima-Perú.

Como objetivo general se tiene: Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral.

Esta investigación presenta una metodología de tipo *aplicativo*, el cual requiere de una descripción y explicación de las características más significativas de los motivos por los cuales existe la vulneración de los derechos laborales y de los derechos humanos, ya que este es un factor muy importante de análisis en cuanto al ámbito laboral. (Pinto, 2014)

El enfoque de la investigación es *cuantitativo*, para determinar la medida en que los derechos de los trabajadores han sido vulnerados al sufrir de discriminación en el trabajo.

Tiene un enfoque de investigación *cualitativo*, porque se refiere a la manera en que se pueden afectar los derechos de la persona con discapacidad.

Y mediante esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones.
2. Han sufrido de discriminación las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas. En su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta se les ignora.
3. Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que puedan aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad.
4. Por lo contrario, deben aceptar y entender que él o ella también tienen derecho al trabajo digno y libre de discriminación y a ser acreedores de un salario que les ayude a mejorar su calidad de vida y a sentirse incluidos dentro de una sociedad que los entiende y no los margina ni los discrimina.

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones; por ello, se debe evitar la discriminación en el trabajo en todas sus manifestaciones posibles, tratar de ser más inclusivos y brindar accesibilidad de los espacios de uso público y del trabajador. (Pinto, 2014)

Según Huamani, (2014), en su estudio denominado: "Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica". (Tesis para optar el título profesional de Abogado), Universidad Nacional de Huancavelica.

Como objetivo general se tiene: Determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.

La metodología empleada en esta investigación es de tipo descriptiva; ya que el propósito de esta investigación consiste en describir hechos y características y perfiles de las personas que padecen discapacidad que cuentan con perfil laboral. Método bibliográfico y Documental, Método Descriptivo, Método Estadístico, Método Científico. Y llegando a las conclusiones:

1. Las instituciones de nuestro medio reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo, por eso el 32.1 % califican de bueno su desempeño laboral, ya que la mayoría laboran en las instituciones públicas por modalidad del CAS, así mismo el 82.1% conocen la normativa legal acerca de las personas con discapacidad a pesar que muchos de ellos no tiene personas con discapacidad trabajando en sus instituciones, un 67.9% de instituciones públicas han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley como política de fomento para el empleo, pero un importante 32.1% no lo ha hecho, a esto resalta que un 17.9% a contratado por cuota de empleo para personas con discapacidad en cumplimiento de la norma. Un aspecto importante de resaltar es que, según cifras en los resultados de la encuesta el 64.6% de personas encuestadas consideran que no han sido beneficiados por

la ley general para personas con discapacidad en fomento de empleo, así como el 95.8% de las personas encuestadas sufren de discriminación lo cual repercute mayoritariamente afectando su autoestima y posterior deserción laboral.

2. Cabe precisar también que en las instalaciones de instituciones de nuestro medio existen barreras de tipo arquitectónicas en un 92.9%; el 75% en el sector público y el 19.9% en el sector privado, que lógicamente contribuye en forma negativa en accesibilidad de las personas con discapacidad y posterior repercusión en la integración laboral.
3. En el sector público: Si bien ya existía una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad, ésta fue incrementada del 3% al 5% del total del personal. El cumplimiento de esta obligación será fiscalizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). En el sector privado: Se ha establecido una cuota no inferior al 3% del personal para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. El cumplimiento de esta obligación será fiscalizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Ley N° 29973, 2014).

Según Bergamino, (2013), en su investigación titulada: "Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú" Pontificia Universidad Católica del Perú.

El objetivo principal del estudio es conocer qué tipo de capacitación ofrece la organización Ágora Perú con vistas a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad visual.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad explorar y describir cómo funciona la organización Ágora Perú. Quien llega a las siguientes conclusiones:

1. Respecto al estudio de los centros de maso terapia donde laboran discapacitados visuales, las principales organizaciones formales que contratan personal invidente son Masajes en Braille, Blue Session, Centro de Masajes Ojitos Relax, Centro de Masajes Miraflores y biomasajes. Estas cinco empresas operan en el mercado hace más de tres años y trabajan con un mínimo de diez personas invidentes cada una. La empresa más grande y considerada líder de mercado gracias a su trayectoria de ocho años y posicionamiento en el mercado es Masajes en Braille. Esta organización 145 cuenta con seis locales en todo Lima y trabaja con 34 masoterapeutas invidentes.
2. Las organizaciones que conformaron los casos de estudio trabajan con personal invidente desde su creación debido a que consideran que estas personas brindan un mejor servicio gracias al desarrollo de su sentido del tacto. De esta manera, estas empresas adquieren un valor diferencial que pueden ofrecer a sus clientes. Por tal razón, la relación que mantienen con sus trabajadores se asemeja a un trabajo con socios, pues reconocen que el personal es la pieza clave para su organización. En tal sentido, la principal estrategia remunerativa en estas organizaciones corresponde a un pago variable el cual equivale a un porcentaje del precio de venta por servicio.
3. Las principales competencias personales requeridas a nivel de los casos seleccionados son tres: ser una persona rehabilitada / independiente, puntual y que se preocupe por su aseo y presentación

personal. Las organizaciones estudiadas no les prestan principal atención a las habilidades de inteligencia emocional, comunicación efectiva, pro actividad y trabajo en equipo, tal como se planteó en la segunda hipótesis específica. Sus intereses están más orientados al cliente; por ello valoran mucho la puntualidad para cumplir con las citas de los clientes, así como la presentación y aseo personal, pues son organizaciones que brindan salud y bienestar, y deben mantener una imagen corporativa que refleje dichos valores. Adicionalmente, es importante señalar que ser una persona rehabilitada e independiente es requisito vital para obtener un empleo.

4. Las principales competencias técnicas requeridas por las organizaciones seleccionadas como casos de estudio son el dominio de las técnicas de amasamiento, fricción, presión y roce. Estas técnicas son la base para el desarrollo del masaje sueco o relajante, el cual es el tipo básico de masaje, además de que permiten el correcto desarrollo de las diversas técnicas de masajes como la reflexología y el masaje shiatsu.
5. Las empresas exigen un conocimiento especializado en algún tipo de masaje en particular. De preferencia en fisioterapia, quiropraxia, reflexología y masaje shiatsu. Esto quiere decir que no basta que el personal esté capacitado en el masaje básico, pues las organizaciones brindan servicios especializados y técnicas diferentes en función a los requerimientos de los clientes. Tener por lo menos una especialización aumenta considerablemente la empleabilidad de los postulantes.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Según Garavito, (2014), “La Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral Colombiano, una acción conjunta”, Universidad Nacional de Colombia.

Como objetivo general se tiene: Identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas Con Discapacidad presentes en la PPND en Colombia.

Este trabajo de investigación presenta en detalle la metodología de análisis cualitativo de contenido, mediante el mismo se aborda el estudio documental de algunos apartados pertenecientes al marco legal y normativo de la PPND en Colombia, relacionados con el tema específico de la inclusión de las Personas Con Discapacidad en el mercado laboral.

Con el fin de identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas Con Discapacidad presentes en la PPND en Colombia, el presente trabajo investigativo busco conocer a través del contenido de algunos documentos que constituyen los referentes globales y sectorial de la política, y de las unidades de análisis que los componen, los referentes teóricos de discapacidad y las estrategias contempladas para promover la inclusión laboral de manera plena y efectiva.

Se llega a las siguientes conclusiones:

1. En términos de la categoría inclusión laboral de Personas Con Discapacidad se pudo establecer que la PPND, aunque evidencia en sus contenidos de manera manifiesta relación con las estrategias denominadas como los CEE, la Ley de Cuotas y el TT, y de manera

latente por el ECA, no posee unas directrices claras en términos de regulación que permitan su correcta implementación, puesta en práctica y seguimiento.

2. Al comparar los hallazgos del estudio con los de los antecedentes investigativos contemplados en términos de las estrategias para la inclusión laboral de las Personas Con Discapacidad, se puede establecer que en ambos existe una tendencia hacia las modalidades que propendan por la inclusión en el 171 mercado laboral ordinario y que cuenten con una implementación mediante un marco legal, como en el caso de la *Ley de Cuotas* y del *ECA*.
3. En términos de los *beneficios no económicos* que se pueden obtener mediante la ley, ya no se menciona únicamente a los empleadores que contraten Personas Con Discapacidad, sino a las empresas constituidas por éstas y sus familiares cuidadores, lo cual evidencia un importante logro, para dichas personas.
4. La PPND contempla estrategias para la inclusión laboral de Personas Con Discapacidad, es importante que éstas no se conviertan en fuerza opresora y atenten contra la autonomía y la dignidad de las personas, ya que encuentran un gran reto en la Convención del 2006, la Ley 1346 de 2009 y la Ley 1618 de 2013, desde las cuales se promueve que las personas tengan unas opciones más libertarias y emancipatorias en cuanto a sus aspiraciones y lo que desean hacer.
5. Finalmente, se debe establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de estrategias para la inclusión laboral de Personas Con Discapacidad, es posible determinar que no son

suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al Estado, las Personas Con Discapacidad, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros. De acuerdo con lo anterior surge el título asignado a esta investigación, puesto que la inclusión de las Personas Con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, requiere de una acción conjunta.

6. Actualmente la OIT está encargada de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, a través de objetivos puntuales como fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de hombres y mujeres para acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en torno al trabajo.

Según Reyes & Rubio, (2014), en su estudio de investigación denominada: "Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual", (Tesis para Optar al Título de Asistente social Santiago-Chile), Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Como objetivo general se tiene: Describir la inserción laboral que han tenido los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro.

En esta investigación el tipo de estudio es *descriptivo*, ya que se describe una situación específica, a través del estudio de ese fenómeno bajo un contexto determinado; arribando a las siguientes conclusiones:

1. Que las experiencias de inserción laboral que han tenido los miembros del Sindicato, han sido escasas, siendo la mayoría de ellos trabajadores ambulantes durante toda su vida laboral, por ende la experiencia se limita al empleo informal. Este tipo de trabajo, tiene más desventajas que beneficios, ya que los vendedores ambulantes constantemente sufren la inseguridad provocada por la inestabilidad laboral que significa trabajar diariamente vendiendo productos en el centro de Santiago; ya que sus ganancias van a depender de cuánto vendan en el día y este fenómeno es muy variable. Unido a esto, se encuentra la pérdida de mercadería producto de robos por parte de la clientela, amedrentamiento y enfrentamiento con Carabineros, las condiciones climáticas que se transforman en un obstaculizador relevante al momento de laborar en el puesto de trabajo ambulante, etc.
2. El comercio informal es la principal experiencia en la que se han desarrollado los discapacitados visuales con los cuales se realizó este estudio. Este tipo de trabajo se produce debido a las críticas condiciones sociales que se presentan en el país, por lo tanto existe una clara relación entre este trabajo y la pobreza.
3. El empleo ambulante se presenta como la solución a este problema, a través de él se obtiene mayores ganancias y las condiciones que presenta este trabajo son aceptadas en su totalidad ya que es la única posibilidad de conseguir recursos.
4. La discapacidad visual no es una limitante para trabajar, sin embargo, la sociedad discrimina y sanciona por diferentes motivos a la hora de brindar oportunidades laborales a las personas no videntes y es por ello que en esta investigación se abordarán los factores que

determinan el desarrollo de los procesos inclusivos relacionados al ámbito laboral.

5. La inclusión en el ámbito laboral para las personas con discapacidad trae una serie de beneficios como lo son: Al hablar de discriminación se supone con ella una vulneración a los Derechos Humanos, ya que niega ciertos derechos civiles, sociales, culturales y políticos a determinados grupos o personas, atacando así a uno de los principios fundamentales de la declaración universal de Derechos Humanos los cuales son un derecho de nacimiento y corresponden a todas las personas sin distinción.

Tal como se mencionaba anteriormente, la discriminación recae en sectores de la población más vulnerable, provocando una exclusión social de miles de personas y familias, promoviendo la desigualdad y la falta de oportunidades. Dentro de dicha población es posible mencionar que los principales sujetos de discriminación son por lo general niños, mujeres, ancianos, discapacitados etc. El caso de la discriminación en las personas discapacitadas resulta ser un fenómeno bastante complejo ya que éstos están limitados al acceso de los servicios básicos tales como salud, educación, trabajo, etc. Una de las mayores formas en la que se experimenta discriminación en la discapacidad, es a través de ciertos sentimientos de lastima, menoscabando su condición de igualitario ante los demás.

Hoy en día la mayoría de las personas que poseen algún tipo de discapacidad que les limita acceder en plenitud a los servicios que la sociedad ofrece, sobreviven de precarias pensiones asistenciales que otorga el Estado Chileno o bien de la caridad de algunas fundaciones filantrópicas. El hablar de igualdad de oportunidades e integración social

de personas con discapacidad, actualmente en este país, es hablar de la ausencia de políticas públicas que logren un cambio real, permitiendo la inserción social de esta parte de la población y dejando de lado la visión pragmática que compara a la discapacidad con individuos socialmente improductivos. En Chile el panorama para las personas con discapacidad visual no es muy alentador, debido a la desigualdad de oportunidades que éstos experimentan a diario en la sociedad respecto al acceso que éstos tienen al mundo laboral, ya que poseen un alto nivel de desempleo y son discriminados a la hora de postular a alguno. Por otra parte, tanto el sector público como el privado no poseen las condiciones estructurales para facilitar la integración de una persona con discapacidad visual a su organización, además son muy escasas las acciones desplegadas para facilitar la capacitación a este tipo de personas.

Según Francis, (2008), en la investigación que realizó: “Mecanismos implementados por el estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad”, (Optar el Título Magíster en derecho laboral y administración del trabajo), Universidad del Zulia – Venezuela, tiene como objetivo general: Analizar los mecanismos implementados por el Estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo las conclusiones:

1. Se concluye que la promulgación de la nueva normativa legal, promueve la igualdad de condiciones de inserción laboral de las personas con discapacidad trayendo efectos positivos para este importante segmento de la población.
2. Se evidencia un avance teórico y práctico en cuanto a la terminología de discapacidad utilizada en la nueva legislación especial, en pretender reflexionar cada día más sobre las facetas del ser humano.

3. Progresivamente las empresas y organismos, tanto públicos como privados, deberán incluir en su equipo de trabajo a estas personas con miras al cumplimiento efectivo del Principio de no Discriminación previsto en la Constitución Nacional.
4. Se observa la diferencia de la obligación que existía para las empresas con más de 50 empleados, contratar a personas discapacitadas en un número equivalente al 2% de la nómina. Actualmente, toda empresa, indistintamente del personal que posea, deberá emplear personas con discapacidad en una cantidad mínima equivalente al 5% de la nómina.
5. Se crea legalmente el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad que representa y defiende sus derechos en todos los ámbitos de políticas públicas, planes y proyecto preventivo en la atención integral de la vida, familiar, social y laboral, aun cuando no se encontró evidencia de las actuaciones de dicho órgano.
6. Asimismo, se concluye que los primeros obligados en actualizarse y procurar la adecuación y cumplimiento de la nueva ley, son los organismos empleadores, en donde en el transcurso de 3 años deberán tener al día las condiciones de infraestructura y de constitución que pauta la norma para la adecuada accesibilidad.
7. Se observó la existencia de diferentes instrumentos legales nacionales e internacionales claramente orientados al disfrute de una efectiva protección y garantía a la inserción laboral de los discapacitados.

8. Del análisis realizado sobre los procesos de inserción laboral en el derecho comparado, se concluye que el país que presenta un sistema de inserción laboral más desarrollado y de carácter formal es España, y los EE.UU. en segundo lugar.

Mediante este estudio se ha podido comprobar la existencia de un régimen sancionatorio el cual mantiene un carácter administrativo, y por tal falta sería sancionado con una multa de 50 a 200 Unidades Impositivas Tributarias, por lo que se puede ver cuánto es la necesidad que hacer el cumplimiento de dicha Ley, para que de esta forma se pueda reducir en gran manera la discriminación, descartando la desigualdad que se tiene en el ámbito laboral, por ende se debería enfatizar con mayor importancia el cuestionamiento del ser humano, ya que de tal manera se evidenciara un cambio en el trato en la sociedad entre diferentes tipos de rasgos que las caracterizan, y existiría un ambiente agradable con la sociedad.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Diario Oficial Peruano; Cuota de empleo, está comprendida en la Ley General De Las Personas Con Discapacidad Ley N° 29973, en el artículo 49; que dice en sus numerales:

49.1 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%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral

al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para Personas con Discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

(M.R.L., 2013), El Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a la importancia del empleo, reconoce al: “empleo como pilar fundamental para el desarrollo del ser humano en el cual el papel de los empleadores es de vital importancia” por lo que, a través de este MANUAL se pretende destacar y socializar acciones del sector público y privado que en cada uno de sus procesos garantizan la equidad de oportunidades para todas las personas, el respeto a la diversidad incluyendo personas con discapacidad en todo el personal que labora en la institución más allá del cumplimiento de la Ley. Este instrumento ha sido construido en base a experiencias destacadas de diferentes instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que han permitido aportar de manera significativa a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En tal sentido

esperamos que a través de este documento se oriente de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de selección, contratación y acompañamiento con el talento humano; constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en bien de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores capaces de aportar de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país. El estado Peruano reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, salvaguardando y promoviendo el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación,

(M.R.L., 2013), manifiesta que entre ellas están:

- a) “Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad” con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) “Proteger los derechos de las personas con discapacidad”, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

- c) “Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales”, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) “Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional”, contando con servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) “Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral”, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) “Promover oportunidades empresariales”, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias tomando en cuenta el talento que tiene para determinada labor.
- g) “Emplear a personas con discapacidad en el sector público”.
- h) “Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado” mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) “Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”.
- j) “Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto”.
- k) “Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento”. Inclusión Laboral. - el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado

a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

2.2.2. Procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley N° 29973

Un procedimiento, consiste en seguir ciertos pasos predefinidos para desarrollar una labor de manera eficaz. Su objetivo debería ser único y de fácil identificación, aunque es posible que existan diversos procedimientos que persigan el mismo fin, cada uno con estructuras y etapas diferentes, y que ofrezcan más o menos eficiencia. (Rueda, 2015, p.16)

En el Artículo 52° de la, (Ley N° 29973, 2014): se precisa respecto a los **Ajustes en los procedimientos de los concursos públicos:**

52.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad.

2.2.3. Instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley N° 29973

O'REILLY (2007), manifiesta que: "La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una recomendación cabal y previsoramente, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil» (Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)). La OIT manifestó que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves". (p.4)

"Cuatro años después, las Naciones Unidas afianzaron el derecho al trabajo para todos, incluidas las personas con discapacidades. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948) no puede ser más explícito: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses»". (O'Reilly, 2007, p.4)

En cuanto al trabajo y el empleo, los Estados Partes en la Convención reconocen el derecho de las personas con discapacidades a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; esto incluye el derecho a tener oportunidades para ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Los Estados Partes también se comprometen a adoptar las medidas apropiadas, incluidas las que se enumeran específicamente en la Convención, para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo. (O'REILLY, 2007, p.13)

El convenio 159 de la OIT pide a los Estados Miembros que, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulen, apliquen y revisen periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas. El artículo 1.2 vuelve a hacer hincapié en la plena participación y describe la finalidad de la readaptación profesional como la de permitir que la persona discapacitada obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que «se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad» (*cursiva añadida*). La frase destacada es un agregado a la Recomendación núm. 99. El objetivo de la «igualdad» se recoge en el artículo 4 del Convenio: «Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos». (O'REILLY, 2007, p.30).

O'REILLY (2007), menciona que: “Cabe recalcar el claro reconocimiento tanto de los hombres como de las mujeres con discapacidades. El

Convenio establece las medidas que deben adoptarse a escala nacional para implantar esa política”. También recuerda a los Estados partes de la convención, como lo hizo la Recomendación núm. 99 casi treinta años antes, como, por ejemplo:

- ✓ Las personas con discapacidades deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales (Art. 7)
- ✓ Al prestar asistencia a las personas con discapacidades en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras (Art. 8);
- ✓ Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidades que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general (Art. 10). (p.31)

2.2.3.1. Constitución Política del Perú.

Según la Constitución Política del Perú, (2015), manifiesta en los siguientes artículos:

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

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

condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24°. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25°. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

2.2.3.2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; Artículo 27, Trabajo y empleo.

Según la OIT (2008), Los Estados Partes reconocen el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las Personas con Discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación,

Según la OIT (2008), manifiesta las funciones que se deberían de cumplir entre ellas:

- a)** Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b)** Proteger los derechos de las Personas con Discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c)** Asegurar que las Personas con Discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d)** Permitir que las Personas con Discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e)** Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f)** Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

- g)** Emplear a Personas con Discapacidad en el sector público;
- h)** Promover el empleo de Personas con Discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i)** Velar por que se realicen ajustes razonables para las Personas con Discapacidad en el lugar de trabajo;
- j)** Promover la adquisición por las Personas con Discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k)** Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a Personas con Discapacidad.

OIT (2008) afirma: “Los Estados Partes asegurarán que las Personas con Discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio” (p.56)

2.2.3.3. Ley general de las personas con discapacidad Ley N° 29973.

Capítulo VI: TRABAJO Y EMPLEO

Según la Ley N° 29973 (2014), detalla:

Artículo 45º, Derecho al trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

El Artículo 46. Servicios de empleo:

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las Personas con Discapacidad.

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a Personas con Discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los

concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Artículo 52.- Ajustes en los procedimientos de los concursos públicos

52.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad.

Artículo 50.- Política de fomento del empleo de las Personas con Discapacidad.

50.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad.

50.2 La anualidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

La fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público.

2.2.4. ¿Qué es la inclusión laboral?

Acuña, Álvarez, Flores, Castillo & Vallejos (2016) mencionan que la Inclusión laboral es una de las formas más efectivas para que las PCD puedan lograr el ejercicio pleno de sus derechos, según la legislación, es a través del empleo. La inclusión laboral para PCD hace que puedan desempeñarse de la mejor forma con un entorno laboral amigable con los demás por lo que pueden: ocupar un puesto de trabajo acorde a las competencias, contar con herramientas adaptadas a las limitaciones, remuneración de acuerdo a la escala estándar y desenvolverse en un entorno laboral accesible que permita un desempeño eficiente en sus labores; además de un trato digno y libre de discriminación. (p.10)

Acuña, Álvarez, Flores, Castillo & Vallejos (2016) manifiestan según el estudio de caso realizado en dicha investigación: “Población de personas con discapacidad en el ámbito laboral”.

De los 1,000 millones de personas con discapacidad en el mundo (15% por ciento de la población mundial), al menos, 785 millones están en edad de trabajar. A efectos de contribuir a la paz, la prosperidad y el progreso mediante la creación de oportunidades de empleo decente para todos los hombres y mujeres, es imprescindible incluir de manera efectiva y sistemática a mujeres y hombres con discapacidad.¹⁶ En el Perú, el 5.2% de la población nacional (1.5 millones) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental. De este total de PCD, integran la PEA solo el 21.7% (19.1% ocupados y 2.6% desocupados) equivalente a 325 mil personas con discapacidad que podrían laborar y que se encuentran en búsqueda de una 3.6+plaza. De los trabajadores con discapacidad ocupados el 58.2% son independientes. Del total de colaboradores que trabajan para una empresa solo el 6.5% lo hace para una con más de 50 colaboradores. ¹⁷ De lo cual se infiere que existen una cantidad de personas que no buscan empleo y que podrían integrarse a la PEA activa. Asimismo, los empleadores que deseen cubrir su cuota podrían reclutar PCD de los grupos de independientes y de aquellos que laboran en empresas de menor tamaño, ofreciendo un paquete de compensación adecuado que no requiera necesariamente un mayor costo económico o apoyándose en algunos de los programas públicos vigentes. (p.13)

Distribución de la Población Económicamente Activa de personas con discapacidad en territorio peruano; Según el INEI (2014), 19% Ocupados, 3% Desocupados, 78% No buscan.

La empresa cuenta con el 12% de personal no oyente, quienes se desempeñan de manera eficiente y ejemplar en las diferentes áreas, en la experiencia de la empresa se señala que es destacable la entrega y dedicación que muestran estos trabajadores, lo cual contribuye a la

motivación integral de la organización. Finalmente, la empresa obtuvo un reconocimiento de CONADIS por brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad, labor que ha permitido la reinserción social de este grupo y el acceso a un trabajo digno de acuerdo a sus capacidades.

2.3. Definición de términos básicos

a) Capacidad.

CARRILLO (2014) afirma: “Aptitud o suficiencia para realizar un acto físico o mental de forma innata o alcanzable por medio del aprendizaje. Supone, además que la tarea debe realizarse en el momento oportuno” (p.73).

La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos. Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades. (Carrillo, 2014).

b) Capacitación.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos,

aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo. (Empresa Inclusiva, 2016 - 2018).

CARRILLO (2014) afirma: “La capacitación es un proceso de instrucción directa, la cual se emplea básicamente para enseñar al trabajador a desempeñar correctamente supuesto. Los beneficios que trae consigo la capacitación se puede prolongar a toda su vida laboral y a su ayudarlo en su desarrollo para así desempeñar otras responsabilidades que se les susciten en el futuro” (p.73).

c) Derechos Humanos.

Derecho internacional de los derechos humanos destinados a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. (Naciones Unidas, 2015 - 2018).

Hace referencia a las libertades, reivindicaciones y facultades propias de cada individuo por el sólo hecho de pertenecer a la raza humana. Esto significa que son derechos de carácter inalienable (ya que nadie, de ninguna manera, puede quitarle estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico que esté establecido) y de perfil independiente frente a cualquier factor particular (raza, nacionalidad, religión, sexo, etc.). (Carrillo, 2014).

d) Discapacidad.

Según la Ley N° 29973 (2014) afirma: La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

e) Discapacidad Auditiva.

Según CARRILLO (2014) afirma: “Corresponde a la pérdida o limitación de capacidad de escuchar” (p. 69); El concepto actual de discapacidad y los modelos que la intentan explicar se desprenden de diversos hechos históricos y momentos en los que se han ido transformando, tanto el concepto como los modelos. No es el propósito de esta investigación hacer un recuento histórico de cada uno de estos hechos por lo que se toma uno que ha tenido gran peso a lo largo de la historia del concepto de discapacidad; se hace referencia al término “normalidad”. Si bien es cierto que en todos los tiempos han existido personas ciegas, sordas, sin algún miembro del cuerpo o con características intelectuales consideradas inferiores a las del resto de la población en cada tiempo y lugar específico, no siempre han sido mirados desde esta óptica. Se debe poner énfasis en que la normalidad no siempre ha sido referencia de las sociedades, en otros tiempos se usaba el ideal como punto de referencia acerca de lo que se es, como ser humano, en este sentido los dioses se encontraban en el ideal y todos los seres humanos pasaban a la categoría de lo no ideal. Esto quiere decir que entre estos últimos no había diferencia. Todos estaban encerrados bajo el mismo concepto.

VIRIDIARA (2013) manifiesta: Un principal reconocimiento a la cultura Sorda, es la terminología especializada, es a partir de esto que se emplea una “S” mayúscula cuando se quiere hablar de un sordo señante, un Sordo que está dentro de la comunidad que comparte sus usos y costumbres. Los ejemplos más claros son los Sordos que nacen en familias de Sordos, mismos que jamás han sido mal vistos por sus padres, y por el contrario crecen en un ambiente favorable donde no se sienten “enfermos” o “diferentes”. (p.8)

f) Discapacidad Intelectual.

CARRILLO (2014) Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define como una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome de Down y la parálisis cerebral. (p.70).

g) Discapacidad Mental.

CARRILLO (2014) afirma: “Abarca las limitaciones para el aprendizaje de nuevas habilidades, alteración de la conciencia y la capacidad de las personas para conducirse o comportarse en las actividades de la vida diaria, así como en su relación con otras personas” (p.70).

h) Discapacidad Motora.

CARRILLO (2014) Se refiere a la pérdida o limitación de una persona para moverse, mantener algunas posturas de todo el cuerpo o de una parte del mismo. Según la (O.M.S.) esta es la clasificación que cuenta con las

alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico) y amputaciones. (p.69).

i) Discapacidad Visual.

CARRILLO (2014) afirma: “Incluye la pérdida total de la vista, así como la dificultad para ver con uno o con ambos ojos” (p.70).

Según la (O.M.S.) Con arreglo a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10, actualización y revisión de 2006), la función visual se clasifica en cuatro categorías principales:

- ✓ visión normal;
- ✓ discapacidad visual moderada;
- ✓ discapacidad visual grave;
- ✓ ceguera.

La discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave se reagrupan comúnmente bajo el término «baja visión»; la baja visión y la ceguera representan conjuntamente el total de casos de discapacidad visual. (CARRILLO, 2014, p.70).

j) Discriminación.

CARRILLO (2014) menciona: “Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir o criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio” (p.71).

Si hablamos de seres humanos, por ejemplo, podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, nivel de estudios, conocimientos, riqueza, color de ojos, etc. Discriminación es el acto humano más puro que existe, negarlo, es negar la condición humana.

k) Igualdad

CARRILLO (2014) El concepto de igualdad es indiscernible de los derechos humanos. Es el principio que les da sustancia y razón de ser. La piedra angular es precisamente la idea de igualdad, de cuño moderno. Los derechos humanos son producto del pensamiento ilustrado y por lo tanto del primado de la razón. (p.72).

La noción de igualdad es un principio básico de los derechos humanos. Al afirmar que existe una serie de prerrogativas inherentes a la persona, se aplica precisamente un rasero de igualdad. Más allá de las diferencias innegables entre los seres humanos por rasgos físicos, capacidad intelectual, clase social, nivel educativo, color de piel, etc.- la cualidad común de disfrutar derechos básicos los iguala como personas. Tal es el enunciado básico de la formulación moderna de los derechos humanos que, incluso en ese nivel formal, teórico, abstracto, no resiste un análisis cuidadoso. (CARRILLO, 2014, p.72).

l) Igualdad de oportunidades.

CARRILLO (2014) afirma: “La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón condición. Dicho principio debe aplicarse en todos los seres, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar” (p.72).

El Tratado de Ámsterdam introdujo una nueva disposición destinada a reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Ésta dispone que el Consejo adoptara todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por otra parte, a través de su programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006), la Unión Europea apoya y complementa las medidas aplicadas por los Estados miembros para combatir toda forma de discriminación. (CARRILLO, 2014, p.72),

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que fue adoptada en diciembre de 2000 y que debe formar parte de la Constitución Europea, en proceso de ratificación, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. En dicho capítulo figuran también los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas con discapacidad. (CARRILLO, 2014, p.72).

m) Institución Privada.

Se refiere a una empresa comercial que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios (generalmente en conjunto, pero puede ser propiedad de una sola persona), y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía. (CARRILLO, 2014, p.73).

n) Institución Pública.

Organización del Estado, creada por norma expresa, que ejerce función pública que, dentro del marco de sus competencias, mediante la

administración de recursos públicos, para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, sujeta al control, fiscalización y rendición de cuentas. (CARRILLO, 2014, p.74).

o) Integración Laboral de la persona con Discapacidad.

Proceso que tiene como objetivo final el empleo integrado en una institución pública/privada y en igualdad de condiciones, de las personas que evidencian una disminución, suspensión temporal o permanente de alguna capacidad sensorial, motriz o intelectual, para asegurar su independencia, desarrollo personal y motivación entre otras. (CARRILLO, 2014, p.70).

p) Minusvalía.

Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales.

Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de la misma y alteran su entorno. (CARRILLO, 2014, p.69)

q) Perfil Laboral.

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona

para encarar de manera responsable las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Cuando intentamos conseguir un puesto laboral es importante mostrar a través de nuestra presentación todo nuestro conocimiento y experiencia para que la persona encargada de la selección de personal se interese por nosotros y nos ofrezca la oportunidad de acceder a la entrevista de trabajo. (CARRILLO, 2014, p.73).

r) Satisfacción Laboral.

CARRILLO (2014) afirma: “La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.73).

CAPITULO III

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General

Deficiente cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad de la Ley 29973 en la UGEL – Yunguyo - 2017.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- ❖ Desconocimiento de los procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL – Yunguyo – 2017.
- ❖ Deficiente aplicabilidad de los instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL–Yunguyo–2017.
- ❖ Desinterés de las instituciones facultadas para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad.

3.2. Variable de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Cuota de empleo: al referirnos a la cuota de empleo, nos referiremos específicamente al porcentaje que se debe considerar en la contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas, el cual según marco legal vigente debe ser no menor al 5% del total de sus trabajadores, regulada en el art. 49 de la ley general de las personas con discapacidad ley N° 29973.

Es necesario abordar este derecho tan fundamental por ser fuente primordial del desarrollo personal y social, por ende, contribuir al desarrollo familiar, en la sociedad y tener una inclusión efectiva a población económicamente activa; igualmente el objeto del estudio es para promover y promocionar el serio cumplimiento de la cuota de empleo, eficientemente en la UGEL Yunguyo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión: Ley General de Las Personas con Discapacidad Ley N° 29973 – Art. 49.

3.2.2. Definición Operacional

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CUOTA DEL EMPLEO	(LEY 29973. ART 49)	I.1.1. CONTRATACION	<p>1. ¿se contrata a personas con discapacidad en la UGEL Yunguyo?</p> <p>2. ¿Cuántas personas con discapacidad están contratadas en la UGEL Yunguyo?</p> <p>3. ¿Por qué no se contratan a las personas con discapacidad, actualmente?</p>	Descriptivo Entrevista
		I.2.1. CUMPLIMIENTO	<p>4. ¿Cómo se viene cumpliendo la cuota de empleo en la UGEL Yunguyo?</p> <p>5. ¿Se considera en la comisión de contrato el cumplimiento de la cuota de empleo?</p>	
		I.2.2. VERIFICACION	<p>6. ¿Existe el procedimiento que garantice la aplicación de la cuota de empleo?</p> <p>7. ¿Por qué no cumplen la cuota laboral?</p>	Descriptivo Entrevista
		APLICACION	<p>8. ¿Se aplica las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo al 5%?</p>	
		SANCION	<p>9. ¿Conoce cuánto es la multa por el incumplimiento de la cuota de empleo al 5%?</p>	

Tabla 1: Operacionalización de la Variable.

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2006) afirman: “El trabajo a desarrollar es del tipo descriptivo - analítico, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objeto o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

3.3.2. Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, explicativo no experimental.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Método de investigación

El método de investigación aplicado en la investigación es el *enfoque cualitativo*, el cual utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar pregunta de investigación en los procesos de interpretación, (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006).

(Universidad para la Cooperación Internacional, 2012), en su publicación menciona: “El enfoque cualitativo busca principalmente “dispersión o expansión” de los datos e información. Mientras que el enfoque cuantitativo pretende intencionalmente “acotar” la información (p.10). En las investigaciones cualitativas la reflexión es el puente que vincula al investigador y a los participantes” (p.11)

En la investigación que se pretende realizar la información a expandir es la cuota de empleo en el contexto de LA LEY N° 29973, (Ley General De Las Personas Con Discapacidad).

3.4.2. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental.

Según HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ & BAPTISTA (2006) afirman: “El diseño de investigación No experimental según son aquellos que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

3.5. Población y muestra de estudio.

3.5.1. Población

Según HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ & BAPTISTA (2006) afirma: “la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

3.5.2. Muestra

Nuestra población objetivo comprende el 50% de los funcionarios y trabajadores de la UGEL Yunguyo, los cuales son 20 trabajadores del mismo lugar.

En vista de que la población está conformada por una cantidad baja de personas, para recabar la información se hace con mayor accesibilidad, por ende, no existe la necesidad de realizar ninguna técnica de muestreo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadísticos. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas. Seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada una de ellos.

Según HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ & BAPTISTA (2006) afirma: “En la investigación la técnica que se utilizara es la entrevista. La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Esta se define como una reunión para intercambiar información entre una persona y otra” (p.403)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizara es una ficha de entrevista basada en 11 preguntas abiertas dirigidos a los funcionarios de la UGEL Yunguyo.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.

El instrumento a utilizarse fue validado por el Ing. Ovalle Paulino, Denis Christian, con la finalidad de desarrollar el trabajo de investigación titulado CUOTA DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – LEY N° 29973 EN LA UGEL YUNGUYO – 2017, en los rubros Contratación de personal, Verificar del Cumplimiento de la Cuota de Empleo. Y Sanciones por el Incumplimiento de la Cuota de Empleo.

3.8. Métodos de análisis de datos

Para el proceso analítico de los datos emanados de las entrevistas sobre la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la UGEL Yunguyo, las cuales constan de preguntas abiertas formulados a los 20 funcionarios, el método está basado en análisis e interpretación de los datos, según el instrumento.

3.9. Desarrollo de la propuesta de valor.

Después de haber analizado e indagado en el tema, e identificado todas las deficiencias y sus posibles soluciones, se pretende proponer la mejor alternativa de solución en cuanto a implementar los criterios de procedimientos inclusión para el cumplimiento eficiente de la cuota de empleo.

3.10. Aspectos deontológicos.

En la investigación desarrollada se considera los derechos de autor para la transparencia del trabajo.

Es por este motivo que se siguieron las normas éticas al realizar esta investigación no experimental bajo los reglamentos para la elaboración de esta investigación, citando a los autores correspondientes en el desarrollo de la investigación.

CAPITULO IV

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados:

4.1.1. En la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL- Yunguyo ¿Cuánto de personal administrativo trabaja bajo los diferentes regímenes laborales?

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, se cuenta con 40 trabajadores en promedio los cuales se encuentran distribuidos en las diferentes áreas laborales de esta Institución, los mismos que se encuentran con diferentes tipos de contratos entre ellos tenemos: Contratación Administrativa de Servicios, personal nombrado, personal contratado por locación de servicios.

Cabe mencionar que el número de trabajadores, según oficina de personal, es insuficiente para el cumplimiento de metas y objetivos planteados dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo.

Según la Constitución Política del Perú, (2015), manifiesta en los siguientes artículos las consideraciones que deberán tomar en cuenta indicando en el:

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. **Artículo 23°.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y

económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento; es en este entender que la situación laboral de las personas no solo es un ente que garantiza el cumplimiento de metas y objetivos, es más bien un medio que permitirá la satisfacción de necesidades.

Según indicador No se cuenta con trabajadores que representan el 5% de Personas con Discapacidad normado por Ley, ya que este grupo vulnerable ha sido relegado por las comisiones de contratación de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo y por falta de conocimiento sobre la obligatoriedad normado por Normas Legales Vigentes.

4.1.2. ¿Según el número de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Yunguyo; se cuenta con trabajadores que representan el 5% de Personas con Discapacidad normado por Ley?.

Mientras que en diferentes documentos legales vigentes como la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad del cual el Perú es Estado parte se menciona que:

Según la OIT (2008), “Los Estados Partes reconocen el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las

Personas con Discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

4.1.3. En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, ¿se cumple con la cuota de empleo requerido por Ley para personas con discapacidad?

Si bien es cierto existen normas legales que prevén el cumplimiento de la cuota de empleo requerido por Ley para Personas con Discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo No se da cumplimiento a estas normas legales vigentes por múltiples razones y tampoco se ha buscado de alguna manera dar cumplimiento este Ítem, por tanto se debe indicar que la cuota de empleo es un aspecto que debe ser priorizado para identificar cuáles son las principales causas que no permite dar cumplimiento a esta norma legal vigente, pues no se debe olvidar que esta situación dentro de esta institución la hace afecto a una multa por parte de los entes fiscalizadores que deben garantizar el cumplimiento de esta Ley.

Sin embargo, cabe mencionar que la cuota de empleo es un aspecto que busca dar oportunidad de desarrollo personal para las Personas Con Discapacidad e incluirlas dentro de la población económicamente activa a fin de que estas promuevan el desarrollo social desde un entorno familiar.

4.1.4. ¿Se presentan personas con discapacidad en las convocatorias públicas para la contratación de personal?.

Si bien es cierto existen muchas normas legales vigentes que buscan garantizar La inclusión laboral para Personas con Discapacidad el cual implica brindar una serie de condiciones como: ocupar un puesto de trabajo acorde a las competencias, contar con herramientas adaptadas a las limitaciones, remuneración de acuerdo a la escala estándar y desenvolverse en un entorno laboral accesible que permita un desempeño eficiente en sus labores; además de un trato digno y libre de discriminación.

Se tiene una deficiencia en cuanto a la presencia de Personas con Discapacidad en las diferentes convocatorias de personal que se ofertan para ocupar un campo laboral, esta situación se da porque no se cumple con la publicidad necesaria de las convocatorias así como también se desconoce sobre el bono de calificación para Personas con Discapacidad por parte de la institución como también por parte de las personas con discapacidad, sin embargo, la unidad de gestión educativa local no es la única responsable de esta desinformación, la sociedad en su conjunto no tiene un conocimiento claro y certero sobre el tema, situación que no ha permitido cumplir con la norma legal vigente.

4.1.5. ¿En qué áreas de la Institución se desempeñan las personas con discapacidad?.

El único personal con discapacidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo se desempeña en el presente año como personal de mesa de partes el mismo que tiene como modalidad de contrato a plazo indeterminado, también mencionaremos que este personal tiene varios

años trabajando en esta institución, considerando esta situación se puede indicar que solo el 2.5 % es al menos una persona con discapacidad dentro de la mencionada institución.

Según los últimos datos estadísticos proporcionados por el INEI se ha observado el incremento de personas con discapacidad lo que implica que la proporción de personas con discapacidad también debería ir en aumento ya que la situación laboral de este grupo vulnerable se ha visto afectado tremendamente por la falta de interés de las instituciones involucradas y sociedad en general para una inclusión plena y efectiva.

4.1.6. ¿Qué institución viene a verificar la contratación de personal en la institución?.

Si bien es cierto toda la sociedad es parte de esta problemática, existen algunas instituciones que son las encargadas de dar cumplimiento a esta cuota de empleo, entre estas tenemos: la Fiscalía o Ministerio Público, esta institución es un organismo autónomo del Estado y tiene como funciones principales la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil, también tenemos al Ministerio de Trabajo, el ministerio de trabajo tiene el compromiso de reforzar políticas y programas con la finalidad de erradicar las disparidades entre hombres y mujeres, así como también tiene la obligación de velar por un adecuado cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad al campo laboral.

La misma Unidad de Gestión Educativa local también es una de ellas, sin embargo, estas instituciones mencionadas hacen poco o nada para dar cumplimiento a esta norma legal vigente, muchas veces se invitado a la presencia de al menos un representante de estas instituciones para garantizar la transparencia en los diferentes procesos de selección.

4.1.7. ¿Qué instituciones son parte de la elaboración de los términos de referencia para la contratación de personal?.

La elaboración de los Términos de Referencia para un proceso de selección de personal es un aspecto fundamental que primordialmente debe garantizar el cumplimiento de todas las normas legales vigentes, por lo tanto, se debe contar con el asesoramiento y participación de diferentes instituciones involucradas en el tema, sin embargo, a pesar de que se cursan las invitaciones correspondientes para convocar a concurso de selección de personas estas brillan por su ausencia.

Al recurrir a las instituciones muchas veces para garantizar la participación y transparencia de estos procesos éstas indican que existe deficiencia de personal y que podrían participar como veedores de dicho proceso, por tanto, la Unidad de Gestión Educativa local elabora sus Términos de Referencia según los criterios que ellos mismos establecen.

4.1.8. ¿Qué tipo de profesionales son los que elaboran los términos de referencia para la contratación de personal?.

Dentro de la Unidad de Gestión Educativa local cuenta con diferentes tipos de profesionales, y los más indicados para la elaboración de los

Términos de Referencia son los especialistas legales, ellos en base a experiencias destacadas de diferentes instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que han permitido aportar de manera significativa a la inclusión laboral. En tal sentido se debe buscar la orientación de una inclusión de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de selección, contratación y acompañamiento con el talento humano; constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de las instituciones y de nuestro país.

Sin embargo, en la Unidad de gestión Educativa local solo se cuenta con un asesor legal el cual está encargado de asesorar la dirección de dicha institución, este tipo de profesionales son necesarios para dar cumplimiento a las diferentes normas legales vigentes principalmente referidos a las Personas Con Discapacidad.

4.1.9. La Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, ¿ha sufrido algún tipo de sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Nunca, se tenido ningún tipo de sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad pese a que según Normatividad vigente se debe aplicar una multa en caso de que se corrobore el incumplimiento de la norma legal correspondiente, así mismo en el artículo 49.3, de la Ley de Personas con discapacidad Ley N° 29973.

Según la Ley N° 29973 (2014), detalla: “que las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público.

También se debe mencionar que nunca se ha tenido la visita de algún tipo de institución involucrada en el tema de inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral, por lo que la unidad de Gestión Educativa Yunguyo, no ha sufrido ningún tipo de sanción.

4.1.10. ¿Se pone énfasis en la contratación de personas con discapacidad para la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo?.

La discriminación laboral y el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, significan mucho más que la generación de recursos para el grupo familiar, ya que en el mundo laboral se da espacio para establecer redes sociales y fomentar la participación. De este modo el trabajo juega un rol fundamental en la inclusión social de las personas con discapacidad, ya que se presenta también como uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad colectiva.

Se tiende a pensar que las personas que poseen algún grado de discapacidad no pueden acceder a un empleo, pero en la práctica la mayoría de las personas con discapacidad desean trabajar, es sobre este concepto que se debería trabajar algunos aspectos que deben poner énfasis en la contratación de personal con algún tipo de

discapacidad, con la finalidad no solo de dar cumplimiento a una norma legal vigente, sino más bien de permitir el desarrollo personal y familiar de este grupo vulnerable.

4.1.11. ¿En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, en los últimos años se implementó alguna Directiva o procedimiento para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo, para personas con Discapacidad?.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, en los últimos años NO se implementó ninguna Directiva o procedimiento para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo, lamentablemente las deficiencias de personal capacitado en el tema de discapacidad han hecho imposible la construcción de alguna herramienta que permita la claridad para la contratación de Personas Con Discapacidad.

En la Ley de personas con discapacidad en el artículo: 48.2 indica que Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Así mismo se debe mencionar que La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad.

CAPITULO V

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados.

Los resultados de la presente investigación comprueban la hipótesis que fue propuesta, la cual afirma es deficiente el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad de la Ley 29973 en la UGEL – Yunguyo - 2017. Asimismo, también se aprueban las hipótesis específicas: el desconocimiento de los procedimientos para la aplicación de la cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973; la deficiente aplicabilidad de los instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley N° 29973; y el desinterés de las instituciones facultadas para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973.

La regulación de la Ley General de Personas con Discapacidad representa un avance para lograr el acceso al campo laboral sin discriminación alguna de las personas con discapacidad a puestos de laborales, surge la necesidad de analizar algunas dificultades que se pueden presentar con esta norma legal vigente. Se debe tener en cuenta que las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo, y por el contrario las necesidades de cada persona con discapacidad varían según el tipo de discapacidad que presente.

Al no considerar esta situación, considero que existe un vacío o un sesgo en cuanto a la especificidad de los diferentes tipos de discapacidad, es entonces necesario realizar un análisis mucho más minucioso, toda vez que la norma

únicamente contempla la obligación de contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad de manera amplia, los empleadores podrían dejar al margen a estas personas y de esa manera se mantendría la situación de exclusión. (Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2016).

Según la revista publicada en el Instituto de Democracia y Derechos Humanos (2016) indica que en la Unidad de Gestión Educativa Yunguyo que, si bien solo conocemos los resultados y efectividad de esta normativa cuando haya finalizado el proceso de implementación de la cuota y se haga un estudio sobre el tema, creemos que es necesario tomar atención a los posibles riesgos señalados anteriormente para analizar de manera más detallada esta situación. En ese sentido, el trabajo que se realice desde las instituciones encargadas de supervisión en los próximos meses y los informes que se elaboren a partir de ello será de suma importancia.

Como se puede apreciar, a pesar del avance que representa la cuota para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, aún queda bastante trabajo pendiente. Lograr una verdadera efectividad de esta medida para todas las personas con discapacidad requiere que tomemos los cuestionamientos planteados, y tener una capacidad de respuesta adecuada para adoptar las medidas que hagan falta obtener los resultados esperados. (Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2016).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** En la unidad de gestión educativa Yunguyo no se cumple con la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad, porque no se cuenta con un conocimiento de la aplicación de la norma legal vigente.
- 6.2.** La Normatividad vigente sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es letra muerta en la unidad de gestión educativa local Yunguyo porque no se cuenta con especialistas que promuevan el cumplimiento de dicha norma legal vigente.
- 6.3.** Las convocatorias de selección de personal no son publicitadas adecuadamente, así mismo se tiene desconocimiento sobre el bono adicional del 15% para personas con discapacidad.
- 6.4.** En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, no se cuenta con personal profesional adecuado para la formulación de Términos de referencia para la contratación de personal.
- 6.5.** En la actualidad no se cuenta con ninguna herramienta o manual que permita la formulación de términos de referencia que favorezcan a las personas con Discapacidad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** La unidad de gestión educativa Yunguyo, debe buscar cumplir con la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad, a fin de contribuir con el desarrollo personal y familiar de las personas con discapacidad.
- 7.2** Se debe promover el cumplimiento de la norma legal vigente que busca la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad.
- 7.3** Las convocatorias de selección de personal deben ser publicitadas adecuadamente, por todos los medios de comunicación así mismo promover la adquisición de conocimientos mediante capacitaciones.
- 7.4** Se debe buscar la contratación de personal profesional adecuado para la formulación de Términos de referencia para la contratación de personal dentro de la unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo.
- 7.5** Se debe promover la elaboración de una herramienta o manual que permita la formulación de términos de referencia que favorezcan a las personas con Discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ACUÑA, C. L., ÁLVAREZ, P. M., FLORES, C. M., CASTILLO, M. R., & VALLEJOS, R. A. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
2. BERGAMINO, V. J. (2013). Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso Ágora Perú. Lima.
3. CARRILLO, H. E. (2014). Integración Laboral Integración de Personas con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica Durante el Año 2012. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica Perú.
4. CDPD. (2006). ONU. Nueva York: ONU.
5. CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ. (1993). Congreso de la República. Lima: El Peruano.
6. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ. (2015). Título I: De la persona y de la sociedad. Lince, Lima: Servicios Gráficos JMD S.R.L.
7. EMPRESA INCLUSIVA. (2016 - 2018). 3. Artículos. Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/importanciacapacitacion/>
8. FRANCIS, P. M. (2008). Mecanismos implementados por el estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Venezuela.
9. GARAVITO, E. D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral Colombiano, una acción conjunta. Bogota - Colombia.

10. HERNÁNDEZ, S. R., FERNANDEZ, C. C., & BAPTISTA, L. P. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGra-Hill Interamericana Editores S.A.
11. INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS. (2016). La cuota de empleo para las personas con discapacidad en el Perú. Obtenido de <http://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion/la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru/>
12. Ley N° 29973. (2014). Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima: El Peruano.
13. M.R.L. (2013). Manuel de Obras Practicas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Ecuador: CONADIS.
14. NACIONES UNIDAS. (2015 - 2018). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Estados Unidos - EE.UU. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>
15. OIT, C. s. (2008). La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ginebra - Suiza.
16. O'REILLY, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Ginebra.
17. PINTO, R. S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú. Lima.

18. REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973. (2014). Reglamento de la Ley General de la Persona con Dsicapacidad. Lima: El Peruano.
19. REYES, D., & RUBIO, J. (2014). Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual. Santiago - Chile.
20. RUEDA, F. I. (2015). Diseño y Propuesta de implementación de un proceso de control de instalaciones para una empresa que fabrica muebles modulares en la Ciudad de Quito. Quito.
21. Universidad para la Cooperacion Internacional. (2012). Los enfoques cuantitativo y cualoitativo en la investigacion cientifica. Obtenido de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MATI/MATI-12/Unidad-01/lecturas/1.pdf>
22. VIRIDIANA, V. J. (2013). Principales determinantes sociales que inciden en el acceso de jóvenes sordos al nivel de educación superior. Mexico: Fes Zaragoza.
23. ZADD, J. C. (2014). La contratacion de personas con discapacidad en el Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Marco Teórico Conceptual.	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Se da el cumplimiento del derecho de la cuota de empleo del 5% de la ley general de las personas con discapacidad estimada en la Ley N° 29973, en la UGEL-Yunguyo-2017?	¿Determinar el cumplimiento del derecho de cuota de empleo de 5% de la ley general de las personas con discapacidad Ley N° 29973, se da en la UGEL-Yunguyo-2017.	Antecedentes de la Investigación A nivel Nacional a) Pinto, (2016), "Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú". (Tesis para optar al Título Profesional de Abogado), Universidad Wiener, Lima-Perú. b) Huamani, (2014), en su estudio denominado: "Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica". (Tesis para optar el título profesional de Abogado), Universidad Nacional de Huancavelica. c) Bergamino, (2013), en su investigación titulada: "Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú" Pontificia Universidad Católica del Perú. Nivel Internacional a) Garavito, (2014), "La Inclusión de las	Deficiente cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad de la Ley 29973, en la UGEL - Yunguyo. Hipótesis Específicas a) Desconocimiento de los procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL – Yunguyo – 2017. b) Deficiente aplicabilidad de los instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las	Variable Incumplimiento de la cuota de empleo	Tipo de Investigación <i>Descriptiva – analítico.</i> Método de la Investigación El método de investigación aplicado en la investigación es el enfoque cualitativo , el cual utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar pregunta de investigación en los procesos de interpretación. (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2006) Nivel de la Investigación <i>De acuerdo a la naturaleza del</i>
Problemas Específicos a) ¿Cuáles son los procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL-Yunguyo-2017? b) ¿Qué instrumentos legales existentes para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las	Objetivos Específicos a) Determinar los procedimientos para la aplicación de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL-Yunguyo-2017. b) Determinar los instrumentos legales que existen para el cumplimiento de cuota de empleo del 5% de la Ley General de las personas con				

<p>personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017?</p> <p>c) ¿Las instituciones facultadas toman interés para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad?</p>	<p>discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL- Yunguyo-2017.</p> <p>c) Instar a las instituciones facultadas para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad.</p>	<p>personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”, Universidad Nacional de Colombia.</p> <p>b) Reyes & Rubio, (2014), en su estudio de investigación denominada: “Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual”, (Tesis para Optar al Título de Asistente social Santiago-Chile), Universidad Academia de Humanismo Cristiano.</p> <p>c) Francis, (2008), en la investigación que realizó: “Mecanismos implementados por el estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad”, (Optar el Título Magíster Scientiarium en derecho laboral y administración del trabajo), Universidad del Zulia – Venezuela.</p>	<p>personas con discapacidad Ley N° 29973, en la UGEL – Yunguyo – 2017.</p> <p>c) Desinterés de las instituciones facultadas para dar cumplimiento a los instrumentos legales vigentes enmarcados en la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad.</p>	<p><i>estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, explicativo no experimental.</i></p> <p>Diseño de la Investigación: <i>No Experimental</i></p> <p>Muestra Nuestra población objetivo comprende el 50% de los funcionarios de la UGEL Yunguyo, los cuales son 20 trabajadores del mismo lugar.</p> <p>Instrumentos. - Entrevistas.</p>
--	---	---	--	--

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CUOTA DEL EMPLEO	(LEY 29973. ART 49)	I.1.1. CONTRATACION	<p>1 ¿se contrata a personas con discapacidad en la UGEL Yunguyo?.</p> <p>2 ¿Cuántas personas con discapacidad están contratadas en la UGEL Yunguyo?.</p> <p>3 ¿Por qué no se contratan a las personas con discapacidad, actualmente?</p>	Descriptivo Entrevista
		I.2.1. CUMPLIMIENTO	<p>4 ¿Cómo se viene cumpliendo la cuota de empleo en la UGEL Yunguyo?</p> <p>5 ¿Se considera en la comisión de contrato el cumplimiento de la cuota de empleo?</p>	
		I.2.2. VERIFICACION	<p>6 ¿Existe el procedimiento que garantice la aplicación de la cuota de empleo?</p> <p>7 ¿Por qué no cumplen la cuota laboral?</p>	
		APLICACION	8 ¿Se aplica las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo al 5%?	Descriptivo Entrevista
		SANCION	9 ¿Conoce cuánto es la multa por el incumplimiento de la cuota de empleo al 5%?	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3

**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ENTREVISTA

La presente entrevista se realiza con la finalidad de desarrollar el trabajo de investigación titulado “**CUOTA DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – LEY N° 29973 EN LA UGEL YUNGUYO – 2017**”, en los rubros Contratación de personal, Verificar del Cumplimiento de la Cuota de Empleo. y Sanciones por el Incumplimiento de la Cuota de Empleo.

I. NOMBRE DEL ENTREVISTADOR. PEDRO CACHICATARI AROCUTIPA

MIGUEL HUALLPA CAHUACHIA

II. DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO.

Nombre:.....

Edad:.....años.

Cargo:

NOTA: Se le presenta una serie de preguntas para el Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa - Yunguyo, las mismas que deben ser respondidas con objetividad.

I. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo ¿Cuánto personal administrativo trabaja bajo los diferentes regímenes laborales?

.....

¿Según el número de trabajadores En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, se cuenta con trabajadores que representen el 5% de Personas con Discapacidad normado por Ley?

.....

¿En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, se cumple con la cuota de empleo requerido por Ley para personas con discapacidad?

.....

¿Se presentan personas con discapacidad en las convocatorias públicas para la contratación de personal?

.....

¿En qué Áreas de la Institución se desempeñan las personas con discapacidad? .

.....

¿Qué Institución viene a verificar la contratación de personal en la Institución? .

.....

¿Qué instituciones hacen parte de la elaboración de los términos de referencia para la contratación del personal? .

.....

¿Qué profesionales son los que elaboran los términos de referencia para la contratación de personal? .

La Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, ¿ha sufrido algún tipo de sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo para Personas Con Discapacidad? ¿Se pone énfasis en la contratación de personas Con Discapacidad para la UGEL –Yunguyo?

¿En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo en los últimos años se implementó alguna Directiva o Procedimiento para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo?

AGRADECIMIENTO.- Muchas gracias por acceder a esta entrevista y colaborar con la presente investigación.

Puno, setiembre de 2017.

Anexo 4

Certificado de Validez del Contenido de los Instrumentos

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Factores de Discriminación							
1	En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo ¿Cuánto personal administrativo trabaja bajo los	X		X		X		
2	¿Según el número de trabajadores En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, se cuenta con trabajadores que representen el 5% de Personas con	X		X		X		
3	¿En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, se cumple con la cuota de empleo requerido por Ley para personas con discapacidad?	X		X		X		
4	¿Se presentan personas con discapacidad en las convocatorias públicas para la contratación de personal?	X		X		X		
5	¿En qué Áreas de la Institución se desempeñan las personas con discapacidad?	X		X		X		
6	¿Qué Institución viene a verificar la contratación de personal en la Institución?	X		X		X		
7	¿Qué instituciones hacen parte de la elaboración de los términos de referencia para la contratación del personal?	X		X		X		
8	¿Qué profesionales son los que elaboran los términos de referencia para la contratación de personal?	X		X		X		
9	La Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo, ¿ha sufrido algún tipo de sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo para Personas Con Discapacidad?	X		X		X		
10	¿Se pone énfasis en la contratación de personas Con Discapacidad para la UGEL –Yunguyo?	X		X		X		
11	¿En la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo en los últimos años se implementó alguna Directiva o Procedimiento para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Mg. OVALLE PAULINO, DENIS CHRISTIAN

DNI: N° 40234321

Especialidad del validador: **ASESOR METODÓLOGO**

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:**El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:**Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 24 de Febrero del 2017

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


Firma del validador


Anexo 5: Matriz de Datos

“CUOTA DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LA UGEL - YUNGUYO – 2017”	
TOTAL	20 Entrevistados

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 6 Autorización de la Empresa

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
DIRECCIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO	
UNIDAD EJECUTORA 308	
OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	
07 NOV 2017	
EXPEDIENTE N°	12443
HORA	11:41
FIRMA	

SOLICITO: Autorización para entrevista a los Funcionarios

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO.

Yo, Pedro Cachicatari Arucutipa identificado con DNI N° 01772820 con domicilio real en el C.P. Imicate del Distrito y Provincia de Yunguyo; con el debido respeto me presento ante Usted y expongo lo siguiente:


Que, siendo estudiante de la Universidad Privada Telesup – (filial Puno), acudo a su digna despacho con la finalidad solicitar autorización para entrevistar a los funcionarios de la UGEL Yunguyo, sobre cuota de empleo de personas con discapacidad para realizar trabajo de investigación por lo que tenga a bien de autorizar para dicho entrevistas, por consiguiente adjunto a la presente formatos de preguntas.

POR LO EXPUESTO,

Señor Director Ruego a usted acceder a mi petición por ser

justo y legal.

Yunguyo, 06 de noviembre del 2017


Pedro Cachicatari Arucutipa
DNI N° 01772820

*Se autoriza la
pruante y se solicita
al personal de la UGEL
brindar las facilidades
que el caso requiera.*

Yunguyo, 07/11/17

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UGEL YUNGUYO

EXCMO. CONDO RIVERA
DIRECTOR UGEL YUNGUYO
U.E. 308 EDUCACIÓN YUNGUYO