



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

“ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS
TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD
DEL CUSCO”

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

PRESENTADA POR:

Bach. Yuri Soto Paniura
Bach. Melani Astridt Pinares Gamarra

ASESOR:

Mtro. Judith Antonia Ponce de Leon Coronado

CUSCO - PERÚ

2021



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por permitirnos cumplir con nuestros objetivos de concluir de manera satisfactoria nuestros estudios universitarios y brindarnos fortaleza.

Así mismo, a nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional en todo momento, ellos son el principal cimiento en nuestra vida profesional, en ellos tenemos el espejo en el cual nos queremos reflejar por sus virtudes, que son dignos de admirar.

A nuestra asesora y a todos los colaboradores que fueron parte de este proceso.



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y aconsejándome para hacer de mí una mejor persona, por siempre acompañarme, por sus cuidados en todo este tiempo que hemos vivido juntos, sobre todo por ser mi fortaleza en todo momento y mis ganas de seguir adelante

Melani Astridt Pinares Gamarra

Esta página está dedicada a dios y mis padres, que sin ellos no hubiera logrado esta nueva vida profesional, a mi Madre por estar siempre a mi lado como un apoyo moral e incondicional ,a mi Padre (q.e.p.d.),por el tiempo que estuvo conmigo compartiendo sus mejores experiencias y consejos para poder ser un buen profesional.

Yuri Soto Paniura



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, Melani Astridt Pinares Gamarra identificada con D.N.I N°72483285 y Yuri Soto Paniura identificado con D.N.I N°44131698 , estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política, de la Universidad Andina del Cusco, con la tesis titulada “ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO”

Declaro que:

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de nuestro trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, etc.; sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto u otros que tengan derechos de autor.

En ese sentido, somos consciente que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y legales.

Cusco, 01 de mayo de 2021

Melani Astridt Pinares Gamarra

DNI N°72483285

Yuri Soto Paniura

DNI N°44131698



PRESENTACIÓN

Señor Dr. Antonio Fredy Vengoa Zúñiga, Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Andina del Cusco, y señores miembros del jurado.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Andina del Cusco, se pone a vuestra consideración la tesis titulada “ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO”.



RESUMEN

La presente tesis intitulada: “Análisis de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco” tiene como problema ¿cuál es el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?, para responder el problema de la investigación se tiene como objetivo conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco. La jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, no establecen criterios propios y particulares al encontrarse en una situación especial, física o mental, por lo que debe regularse de modo distinto.

La tesis tiene un enfoque cuantitativo, debido que las conclusiones son de análisis interpretativo y sistémico sobre el fenómeno de la jornada laboral de tiempo completo; así mismo, es de tipo descriptivo, porque corresponde a una investigación no experimental, la población de trabajadores discapacitados en la ciudad del Cusco es 784 personas. Por lo tanto, la muestra son 50 trabajadores, que representa un 10% de la población a la que se aplicó un cuestionario cerrado. De la presente investigación se arribó a la siguiente conclusión, que la mayoría de los trabajadores discapacitados de las entidades públicas de la ciudad del Cusco tienen un contrato laboral esporádico donde no se plasman beneficios especiales (accesibilidad, atención especializada en salud, horario de trabajo, remuneración, materiales de trabajo, entre otros) por su condición, donde las áreas en las que desempeñan no requieren de formación académica especializada, sin considerar que algunos de los trabajadores tienen una preparación académica o técnica para su desenvolvimiento laboral.



Palabras clave: Jornada laboral, tiempo completo, trabajadores discapacitados, entidades públicas.



ABSTRACT

This thesis entitled: "Analysis of the full-time working day of disabled workers in public entities of the city of Cusco" has as problem what is the treatment of the full-time working day of disabled workers in public entities of The city of Cusco?, To answer the problem of research, the objective is to know what is the treatment of the full-time working day of disabled workers in public entities of the city of Cusco. The full-time working day of disabled workers in public entities in the city of Cusco, does not establish their own and particular criteria when they are in a special situation, physical or mental, so it must be regulated differently.

The thesis has a quantitative approach, because the conclusions are interpretive and systemic analysis of the phenomenon of full-time workday; likewise, it is descriptive, because it corresponds to a non-experimental investigation, the population of disabled workers in the city of Cusco is 784 people. Therefore, the sample is 50 workers, which represents 10% of the population to which a closed questionnaire was applied. From the present investigation, the following conclusion was reached, that the majority of disabled workers in public entities of the city of Cusco have a sporadic employment contract where no special benefits are expressed (accessibility, specialized health care, work schedule, remuneration, work materials, among others) for their condition, where the areas in which they work do not require specialized academic training, without considering that some of the workers have an academic or technical preparation for their work development.

Keywords: Workday, full time, disabled workers, public entities



Contenido

AGRADECIMIENTOS	I
DEDICATORIA	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	III
PRESENTACIÓN	IV
RESUMEN	V
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de problema	2
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.2.1. Pregunta general de investigación	5
1.2.2. Preguntas específicas de investigación	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos.	6
1.4. Justificación	7
1.5. Delimitación del estudio	8
1.6. Limitaciones	9
1.7. Aspectos éticos	9

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	10
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	13
2.1.3 Antecedentes Locales.....	21
2.2 Bases Teóricas.....	23
2.2.1. Jornada Laboral.....	23
2.2.2. Tipos de jornada de trabajo.....	23



2.2.3. Jornada de Trabajo Ordinaria.	24
2.2.4. Jornada de Trabajo Flexible.....	25
2.2.5. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público “Decreto Legislativo N° 276”.....	25
2.2.6. Derecho Laboral en Trabajadores con Discapacidad.	29
2.2.7. Norma constitucional.....	35
2.2.8. Decreto Legislativo N° 728.....	35
2.2.9. Régimen CAS	37
2.3. Definición de Términos.....	38
2.4. Formulación de Hipótesis	40
2.4.1 Hipótesis General.	40
2.4.2 Hipótesis específicas.	40
2.4.3 Variable.	41

CAPÍTULO III DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño	42
3.1.1 Tipo.	42
3.1.2 Nivel.	42
3.1.3 Enfoque de investigación	42
3.2 Población y Muestra.....	43
3.2.1 Población.....	43
3.2.3 Diseño muestral.....	45
3.3. Técnicas de Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos	45
3.3.1 Técnicas.....	45
3.3.2 Instrumentos.....	45

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	46
4.1.1. Presentación del instrumento.	46
4.2. Resultados por dimensiones	46
4.2.1. Jornada Diurna	46
4.2.2. Jornada Nocturna.....	46



4.4.3	Jornada Mixta.....	47
4.4.4	Remuneración.....	47
4.5	Datos Preliminares	47

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	84
5.2	Limitaciones del estudio	87
5.3	Comparación crítica con la literatura existente	87
5.4	Implicancias del estudio.....	88

CONCLUSIONES	90
---------------------------	-----------

RECOMENDACIONES	92
------------------------------	-----------

CAPITULO VI.....	94
-------------------------	-----------

FUENTES DE INFORMACIÓN	94
-------------------------------------	-----------

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización de Variables	98
---	-----------

Anexo B: Matriz de consistencia	100
--	------------

Anexo C: Encuesta	102
--------------------------------	------------



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Institución o Centro Laboral.....	44
Tabla 2. ¿Cuál es su sexo?.....	47
Tabla 3. ¿Cuál es su edad?.....	48
Tabla 4: Tipo de discapacidad.....	50
Tabla 5: ¿Actualmente tiene usted un contrato vigente?.....	52
Tabla 6: ¿Cuál es la modalidad de su contrato?	53
Tabla 7: ¿Qué beneficios especiales (extras) están expresados en su contrato por su condición?	55
Tabla 8: ¿En qué área trabaja?.....	57
Tabla 9 ¿Qué tipo de jornada tiene usted en su centro de trabajo?	59
Tabla 10: ¿Está conforme usted con el horario de la jornada en la que actualmente labora? ..	61
Tabla 11. ¿Cuántas horas al día comprende su jornada laboral?.....	62
Tabla 12: ¿Se cumple su horario de refrigerio?.....	64
Tabla 13: ¿Se adaptó el horario de la jornada laboral por motivos de su discapacidad?	66
Tabla 14: ¿Le gustaría reducir las horas de su jornada laboral?.....	68
Tabla 15: ¿Si es factible la reducción de horas en su jornada laboral, a qué dedicaría ese tiempo?	69
Tabla 16¿Su salario está estipulado en su contrato?.....	71
Tabla 17 ¿Cuál es la forma de pago que percibe?	72
Tabla 18: ¿Cuánto es su salario mensual?	73
Tabla 19¿Considera Ud. que su salario es justo para las actividades laborales que realiza? ...	75
Tabla 20. ¿Cómo calificaría usted su trabajo?.....	77
Tabla 21. ¿Considera Ud. que su discapacidad afecta su producción diaria en el trabajo?	79
Tabla 22. ¿Cuenta con los insumos necesarios para la realización de su trabajo?.....	81



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Cuál es su sexo?	47
Figura 2. ¿Cuál es su edad?	49
Figura 3: Tipo de discapacidad.....	50
Figura 4: ¿Actualmente tiene usted un contrato vigente?.....	52
Figura 5: ¿Cuál es la modalidad de su contrato?	54
Figura 6: ¿Qué beneficios especiales (extras) están expresados en su contrato por su condición?	56
Figura 7. ¿En qué área trabaja?	58
Figura 8. ¿Qué tipo de jornada tiene usted en su centro de trabajo?	59
Figura 9: ¿Está conforme usted con el horario de la jornada en la que actualmente labora?...	61
Figura 10: ¿Cuántas horas al día comprende su jornada laboral?	62
Figura 11: ¿Se cumple su horario de refrigerio?	64
Figura 12: ¿Se adaptó el horario de la jornada laboral por motivos de su discapacidad?	66
Figura 13: ¿Le gustaría reducir las horas de su jornada laboral?	68
Figura 14: ¿Si es factible la reducción de horas en su jornada laboral, a qué dedicaría ese tiempo?	70
Figura 15: ¿Su salario está estipulado en su contrato?	71
Figura 16. ¿Cuál es la forma de pago que percibe?	72
Figura 17: ¿Cuánto es su salario mensual?.....	74
Figura 18 ¿Considera Ud. que su salario es justo para las actividades laborales que realiza?.	75
Figura 19. ¿Cómo calificaría usted su trabajo?	78
Figura 20. ¿Considera Ud. que su discapacidad afecta su producción diaria en el trabajo?	79
Figura 21. ¿Cuenta con los insumos necesarios para la realización de su trabajo?.....	81



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de problema

La presente investigación se desarrolló en las entidades públicas de la ciudad del Cusco, las cuales anualmente brindan oportunidades laborales a la población, incluyendo a los trabajadores con discapacidad.

Desde un punto de vista internacional las oportunidades laborales de las personas con discapacidad se puede evidenciar en este caso internacional, referido a España donde se indica que: El punto de partida de este derecho se encuentra en el artículo 49 de la Constitución, donde se determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos. (DISCAPNET, 2014)

En el caso peruano las personas con discapacidad que tienen oportunidades laborales deben ser de como indica la ley en el siguiente enunciado: 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 (artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973). condición de discapacidad debe ser acreditada mediante un certificado de cualquiera de los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa, del Interior



o del Seguro Regular de Salud (EsSalud). La evaluación, calificación y certificación son gratuitas. Dicha certificación también permite acceder a la cuota de empleo de trabajadores discapacitados (artículo 49.1). (La Ley, 2015)

Según los resultados de la Encuesta nacional especializada sobre discapacidad 2012, el 5.2% de la población peruana presenta algún tipo de discapacidad. Considerando su género y edad, es mayor el porcentaje de mujeres (52,1%) que el de hombres (47,9%) con discapacidad, mientras que los mayores porcentajes de personas con discapacidad se hallan en los grupos de 15 a 64 años de edad (41,3%) y de 65 a más años de edad (50,4%). (Cortez, 2016)

En el Cusco las oportunidades laborales para personas con discapacidad se describen en acciones diversas como el presente caso: La Asociación Kallpa, a través del Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo, realizó talleres en asesoría para la búsqueda de empleo dirigido a jóvenes con discapacidad visual que integran la Unión de Ciegos de la Región Inca (UCRI). Durante los talleres facilitados a finales de enero, las y los jóvenes identificaron sus competencias laborales, elaboraron curriculums vitae mediante la adaptación de metodologías inclusivas a través de medios tecnológicos como el “Jaws”, practicaron la simulación de entrevistas laborales y reforzaron sus conocimientos sobre derechos laborales de las personas con discapacidad. Estos talleres que brindan asesorías permiten que jóvenes con discapacidad visual accedan a la oportunidad de incorporarse al mundo socio laboral de nuestro país. (García, 2020)

Entonces el problema objeto de investigación, constituye el análisis de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas, debido a que la situación del empleo de los trabajadores discapacitados en la ciudad del Cusco es preocupante en la actualidad. De acuerdo con la evidencia estadística, la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidad es casi el doble de la tasa de desempleo general, llegando al



18.1% en el caso de la ciudad del Cusco, según los datos del (CONADIS, 2018). Sin embargo, más allá de la gravedad del indicador, ello no se compara con la elevada proporción de población con discapacidad que se encuentra en condición de inactividad.

Estos mayores niveles de exclusión laboral de los trabajadores con discapacidad no pueden comprenderse sin hacer referencia a los agudos niveles de exclusión social de los que son víctimas. Más allá del argumento de eficiencia que suele esbozarse como explicación para los altos niveles de desempleo de este grupo de la población, es evidente que son mecanismos de exclusión y marginación social los que están detrás de ello. Es importante reconocer que el análisis de la situación laboral de los trabajadores con discapacidad no radica en establecer con precisión como la carencia de alguna función básica les impide el desempeño de una actividad remunerada, sino más bien es fundamental reconocer que una adecuada interpretación del problema exige trasladar el análisis de los trabajadores con discapacidad hacia el conjunto de patrones de exclusión y discriminación que se desprenden de la presencia de una discapacidad.

El problema de la presente investigación se centra en el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores con discapacidad, quienes laboran en diferentes áreas o servicios en las entidades públicas de la ciudad del Cusco como empleados esporádicos o temporales, puesto que salarios o remuneraciones varían de acuerdo con los servicios que prestan y al tipo de contrato que tienen ellos. Los cargos que ocupan algunos de ellos no requieren formación académica y/o técnica. Sin embargo, otro sector de estos trabajadores si cumplen con los estándares requeridos para puestos de trabajo calificado.

Según las características de una jornada laboral de tiempo completo esta se dividen en estas situaciones: diurna, nocturna, mixta y de remuneración, referida a los trabajadores con discapacidad en entidades públicas estos deben de cumplir su jornada a tiempo completo, pero



según sus dificultades de discapacidad no la pueden realizarlos los que afectan directamente a sus condiciones económicas o salariales, limitados por dicha situación muchos de ellos se acogen a trabajos según sus condiciones para poder desempeñarse adecuadamente.

De la misma manera, estos trabajadores tienen diferentes discapacidades como física, múltiple, sensorial u otra discapacidad, ya que les dificulta desempeñarse de mejor manera en sus centros de trabajo, aunque este aspecto no afecta en la productividad de sus trabajos.

De seguir con este problema, se puede evidenciar que para los cusqueños con discapacidad es cada vez más difícil poder encontrar un empleo estable que les permita acceder a un nivel de ingreso adecuado como para poder satisfacer sus necesidades primordiales. Por el contrario, a medida que pasan los años se ha expandido el número de trabajadores en condición de subempleados; con empleos precarios, niveles salariales deteriorados, sin acceso a la seguridad social y en ocupaciones de baja productividad que no corresponden muchas veces con el nivel de calificación alcanzado.

Los programas y servicios que brinda el sector público deben incidir sobre este grupo de trabajadores y el entorno, por ende, tener presentes a los propios afectados como participantes directos. Por tal, razón las principales dificultades se centran en trabajadores con discapacidad que laboran en entidades públicas y en términos laborales nos encontramos aún muy lejos de ser un país inclusivo con este grupo de personas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Pregunta general de investigación

¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?



1.2.2. Preguntas específicas de investigación

- a. ¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral diurna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?
- b. ¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral nocturna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?
- c. ¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral mixta de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?
- d. ¿Cuál es el tratamiento de la remuneración de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- a. Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral diurna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco
- b. Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral nocturna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.
- c. Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral mixta de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.
- d. Conocer cuál es el tratamiento de la remuneración de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.



1.4. Justificación

a. Pertinencia Social.

La presente investigación tiene relevancia social porque en el Perú existen más de 1.5 millones de trabajadores con discapacidad y en términos laborales se encuentra aún muy lejos de ser un país inclusivo con este grupo de personas, por tal razón se decidió indagar y realizar un análisis de la jornada laboral de trabajo a tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas en la ciudad de Cusco. Finalmente, a través de los datos obtenidos por la presente investigación, ayudara a brindar mayor información a entidades del estado que deseen contratar a trabajadores con discapacidad y entiendan cuáles son sus beneficios y responsabilidades.

Sin embargo, por la condición misma en la que se encuentra un trabajador con discapacidad, se hace evidente la preocupación por la jornada laboral que éstos deben cumplir, pues se encuentra directamente relacionada la capacidad física que le permita cumplir jornadas laborales a tiempo completo en jornadas diurnas, nocturnas o tiempos extras, teniendo en cuenta que el tratamiento igualitario e igualdad de oportunidades, también debe observarse desde los aspectos antes anotados, toda vez de no encontrarse en igualdad de condiciones.

b. Valor Teórico.

En el desarrollo de la presente investigación, se ha podido observar que existe un aporte teórico, a partir de entender que los trabajadores discapacitados se encuentran en una situación especial frente al resto de trabajadores, lo cual hace implícito el establecer que las jornadas de trabajo que éstos cumplen, deban observar



criterios propios y particulares que permitan el cumplimiento de la misma, en igualdad de condiciones que un trabajador no discapacitado. En la actualidad no existe normativa alguna que regule una jornada laboral diferenciada en atención a la discapacidad de un trabajador, pese a la situación especial en la que se encuentran estos.

c. Utilidad Metodológica.

La presente investigación tiene utilidad metodológica en vista que la técnica a utilizar es la encuestas para analizar los datos obtenidos en el trabajo de campo. A partir, de la aplicación del instrumento se desarrolló dicha investigación cumpliendo los parámetros metodológicos como una investigación descriptiva, no experimental. De tal manera, se logró analizar la información recopilada para llegar a una conclusión, que ayudó a brindar una información detallada de cómo está la situación laboral de los discapacitados en las entidades estatales del Cusco.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial.

La presente investigación se realizó en el distrito del Cusco, distrito Santiago, San Sebastián, Wanchaq, San Jerónimo de la provincia del Cusco, con las instituciones estatales que cumplen con la cuota de contratación.

Delimitación Temporal.

La presente tesis recopiló información del año 2019, enero y febrero del 2020.

Delimitación Social.

La presente tesis estuvo dirigida a los trabajadores con discapacidad que trabajen en entidades públicas de la ciudad del Cusco.



1.6. Limitaciones

Las limitaciones en este caso son de tipo material para evaluar el estado de los trabajadores discapacitados en el sector público, debido a que el acceso a registros de trabajadores en las entidades públicas muchas veces es muy difícil y el tiempo de obtención de estas puede llegar a ser más de un mes por la burocracia que existe en estas entidades.

1.7. Aspectos éticos

La información que se logró obtener de cada trabajador discapacitado tiene la categoría de información confidencial, de la cual no se divulgará la información personal de mencionados trabajadores. Esta información solo se obtendrá bajo el consentimiento de quien pertenezca o sea de interés personal, el trabajador tendrá la libertad de revocar su decisión siempre y cuando lo crea conveniente.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Antecedente 1°

El primer antecedente internacional de la presente investigación es la tesis intitulada: “Tiempo de trabajo y tiempo de descanso”. Su autor es Miguel Basterra Hernández, quien presentó el trabajo en la Universidad de Alicante para optar al título de Doctor en Derecho, Alicante España en el año 2016.

La presente investigación hace referencia a la jornada de trabajo, en sentido amplio, se compone de un conjunto de entidades que conectadas sinérgicamente, dotan de un régimen jurídico concreto a todos los momentos de la vida del trabajador que transcurren entre el inicio y la finalización del contrato de trabajo. Lo que sucede es que, tan intrincada tarea, colisiona con diversos obstáculos, tanto intrínsecos como extrínsecos que generan considerables incógnitas y dificultades jurídicas. Todo ello en un terreno tan decisivo para las partes involucradas en el contrato de trabajo como es la regulación del tiempo de trabajo. Por ello, el objeto de análisis de esta tesis doctoral se centra en las distintas entidades que convergen dentro del concepto amplio de la jornada de trabajo. Para, así, tras examinar con exhaustividad cada una de ellas, identificar las diversas fricciones, disonancias e incompatibilidades que aparecen entre todos estos elementos conectados sinérgicamente. Además, desde la óptica que ofrece el estudio de esta institución que se sitúa en el epicentro del proceso de transformación que vive hoy en día el derecho del trabajo.



El autor concluye que la jornada de trabajo es un eje absolutamente central en la relación del trabajo dependiente y por cuenta ajena, hasta el punto de que se sitúa en el mismísimo núcleo del sinalagma contractual; pues, en efecto, como se sabe, lo vendido a través del contrato de trabajo no son los frutos del trabajo, sino el trabajo mismo, medido en forma de horas de servicios. Así, lo que el empresario obtiene del trabajador, en virtud del contrato de trabajo y a cambio del salario, no es otra cosa que un cierto número de horas de trabajo; esto es, la jornada de trabajo realizada por este (Basterra Hernandez, 2016).

Comentario: Esta investigación es esencial para la presente investigación, ya que es el punto de partida para analizar el mundo del trabajo, sus implicancias y en concreto identificar las distintas características de la jornada de trabajo. Mediante esta tesis se pudo identificar las implicancias jurídicas de la jornada de trabajo que nos interesa para analizar la jornada de trabajo de los trabajadores discapacitados.

Antecedente 2°

El segundo antecedente internacional de la presente investigación es la tesis intitulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”. Su autor es Luis Alejandro Cendrero Uceda, quien presentó el trabajo en la Universidad Complutense de Madrid para optar el título de Doctor en Derecho, Madrid España en el año 2017.

La presente investigación está referida a los trabajadores con discapacidad, quienes sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos



retributivos. Hacer frente a esta discriminación múltiple a la que se enfrentan los trabajadores con discapacidad requiere, y esta es la propuesta del autor, la construcción de un nuevo espacio jurídico comprensivo que denomino “ámbito laboral”. Su preocupación por estas cuestiones se produjo por circunstancias actuales, como consecuencia de la escasa presencia de trabajadores con discapacidad que observaba en los centros de trabajo.

El autor concluye sobre su tesis la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, que se apoyó en dos ejes teóricos: la definición de un marco normativo de referencia, el paradigma normativo, y en la delimitación conceptual de un nuevo espacio jurídico “el ámbito laboral”. Así, el “paradigma normativo” es una construcción teórica que permite clasificar el sistema jurídico o los sistemas jurídicos, en estudio según su compromiso con la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. El “ámbito laboral”, sin embargo, es un espacio jurídico configurado por las cuestiones o problemas relacionados con la actividad laboral, en el que tienen que desplegar su eficacia las normas jurídicas de protección contra la discriminación de los trabajadores con discapacidad. Así, se ha llegado al convencimiento de que, en el sistema normativo español, caracterizado de acuerdo con la clasificación del “paradigma normativo”, el principio de igualdad y no discriminación está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque existe la necesidad de actualizar el concepto de discapacidad para dar cabida a la enfermedad y a otros problemas de salud, en determinadas circunstancias. Mejorar nuestro sistema normativo, terminológica y conceptualmente, ayudará, sin duda, a que las resoluciones judiciales brinden, con pleno sentido constitucional, la debida



protección antidiscriminatoria a las partes que la demandan. Pero, además, en el “ámbito laboral” las normas y las prácticas de protección contra la discriminación de las trabajadoras con discapacidad presentan déficits en aspectos tan relevantes como el empleo, la accesibilidad universal (hacia y en el centro de trabajo), la consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación colectiva, que requieren una revisión a fondo de nuestro sistema (Cendrero Uceda, 2017).

Comentario: Esta investigación nos permite obtener información referente al ámbito normativo y jurídico de la discriminación laboral en trabajadoras con discapacidad, y acerca del ámbito laboral en el que coexisten las relaciones entre este grupo de trabajadoras y su entorno laboral. Nos permite identificar las deficiencias respecto a las normas internacionales de trabajo en trabajadoras con discapacidades y de esta manera plasmarlas a la norma jurídica existente en el Perú.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente 1°

El primer antecedente nacional de la presente investigación es la tesis intitulada: “Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las trabajadoras con discapacidad”. Su autor es José Eduardo Cortez Segura, quien presentó el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar el título de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima Perú en el año 2015.

Así, la presente investigación ha aludido a los grupos sociales más vulnerables en el Perú, es aquel conformado por los trabajadores con discapacidad. Los miembros



de este grupo se han visto tradicionalmente afectados por una serie de barreras que restringen o impiden sus posibilidades de ejercer sus derechos y libertades en condiciones de igualdad. Desafortunadamente, el acceso al empleo no es la excepción. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se registra una tasa de desempleo algo más de tres veces mayor entre los trabajadores con discapacidad (12,1%) que entre el resto de la población en el país (3,7%) (MTPE 2013). Referirnos a los trabajadores con discapacidad en general puede motivar distintas ideas sobre quiénes son estas personas, ya que la discapacidad es un vocablo que ha tenido diversos significados a lo largo del tiempo. En esta línea, creemos oportuno analizar cuáles han sido las principales medidas que el Estado peruano ha implementado en los últimos años para promover el acceso al empleo de los trabajadores discapacidad. La tesis tiene tres objetivos: el primero, fue contextualizar la situación de los trabajadores con discapacidad y llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a acceder a un empleo, y dejar constancia de la obligación del Estado peruano de atender esta situación. El segundo, fue dar a conocer las principales medidas que pueden implementarse para promover el acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad y la necesidad de una política pública. Y el tercero, fue revisar las principales acciones implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad y sus resultados. La hipótesis de nuestra tesis puede resumirse del siguiente modo: los trabajadores con discapacidad conforman uno de los grupos sociales que enfrenta mayores dificultades para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, no siendo



el acceso al empleo la excepción. Frente a esta situación, el Estado peruano no debe permanecer impasible; por el contrario, al ser la defensa de la persona y el respeto de su dignidad el fin supremo de la sociedad y el Estado, su propia configuración como un estado social y la serie de obligaciones que derivan de los tratados internacionales suscritos, tiene la obligación de promover la igualdad material entre sus ciudadanos y fomentar su acceso al empleo, especialmente entre aquellos que conforman los grupos más vulnerables. Sin embargo, las medidas que ha implementado no siempre han logrado los resultados esperados, entre otras razones, por tratarse de medidas aisladas que no han formado parte de una política pública, por su poca difusión y escasa participación de los propios trabajadores con discapacidad, o la poca atención en la empleabilidad de sus beneficiarios. De este modo, nuestra tesis se encuentra dividida en tres capítulos: el primer capítulo tiene cuatro objetivos: el primero de ellos es dar a conocer la situación de los trabajadores con discapacidad en el país, especialmente su situación laboral. El segundo objetivo es examinar el modelo de tratamiento de la discapacidad que rige en el ámbito jurídico, pasando revista a los modelos usados para dar contenido a este concepto. Luego, el tercer objetivo es analizar el trato que nuestra Constitución brinda al tema de la discapacidad, poniendo para ello nuestra atención en los conceptos de dignidad humana, el principio-derecho a la igualdad y los tratados suscritos por el Estado peruano. Por último, el cuarto objetivo es mostrar que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad. El segundo capítulo tiene tres objetivos: el primero de ellos es analizar las principales medidas usadas a nivel comparado para promover el acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad, ya sea a un empleo en el mercado ordinario de trabajo o un empleo



protegido. El segundo objetivo es explicar las razones por las que estas medidas deben formar parte de una política pública. Y el tercer objetivo es delimitar cuáles han de ser las características de estas medidas y de la política pública de la que deben formar parte. Para ello pasaremos revista a diversos instrumentos internacionales suscritos por el Estado peruano. Finalmente, el tercer capítulo de nuestra tesis revisará las medidas que el Estado peruano ha implementado en los últimos años para promover el acceso al empleo de las trabajadoras con discapacidad y sus resultados, centrándonos en aquellas medidas cuyos resultados puedan ser contrastados a través de estadísticas oficiales.

A partir de lo señalado en el presente capítulo podemos obtener tres conclusiones: la primera se refiere a la situación que enfrentan los trabajadores con discapacidad para acceder al empleo. La segunda conclusión se relaciona al trato que la sociedad dio a lo largo de la historia al tema de la discapacidad, hasta arribar hoy al llamado modelo social. Y, por último, la tercera conclusión sustenta la obligación del Estado peruano de establecer una política pública destinada a eliminar las barreras discapacitantes que impiden a los trabajadores con discapacidad ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones. La situación de los trabajadores con discapacidad es compleja, pues pese a conformar uno de los grupos sociales más importantes, es también uno de los grupos sociales que sufre mayores dificultades para ejercer sus derechos y libertades fundamentales. El acceso al empleo no es la excepción, de ahí que solo algo más de 340,000 trabajadores con discapacidad (de un universo de 600,000 en edad de trabajar) formen parte de la Población Económicamente Activa. El trato que la sociedad brinda a las trabajadoras con



discapacidad ha cambiado significativamente a lo largo de la historia, pudiéndose este agruparse alrededor de tres modelos: el primero de ellos es el de prescindencia, al amparo del cual la sociedad privó de sus derechos a los trabajadores con discapacidad, incluso de su derecho a la vida, so pretexto de que la discapacidad era un castigo divino. El segundo modelo es el rehabilitador, según el cual la discapacidad es un problema individual ocasionado por una condición de salud o un accidente, el cual debía ser tratado a través de medidas curativas o rehabilitadoras que aproximen a los trabajadores con discapacidad al estándar considerado “normal”. Por último, el modelo social representó un cambio radical frente a los modelos precedentes, ya que la discapacidad dejó de ser considerada como un castigo divino o un problema individual. Según este modelo, la discapacidad es una situación que surge cuando una persona con una deficiencia física, mental o cognitiva interactúa con el entorno que la rodea y se ve impedida o limitada de ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que el resto, por toparse con barreras impuestas por la propia sociedad. Por ello, la sociedad en su conjunto y el Estado en particular tendrá la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para identificar y eliminar estas barreras discapacitantes y asegurar la igualdad de oportunidades entre sus ciudadanos. El Estado peruano tiene la obligación de implementar una política pública destinada a eliminar las barreras discapacitantes que impiden a los trabajadores con discapacidad ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones. La fuente principal de esa obligación es la Constitución y la serie de mandatos que ella contiene, entre los que destacan: primero, la consagración de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la



sociedad y el Estado. Segundo, el reconocimiento del principio-derecho a la igualdad, no solo formal sino material. Bajo esta premisa, la atención del Estado peruano deberá estar puesta en asegurar la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos. Con este propósito, el Estado habrá de recurrir a implementar medidas de acción positiva y garantías como la accesibilidad universal y los ajustes razonables a favor de los trabajadores con discapacidad. Tercero, la configuración del Estado peruano como un estado social, fórmula que implica sumar a los valores básicos del estado liberal un contenido material que asegure la protección social y el bienestar básico de todos los ciudadanos. Con este propósito, el Estado deberá tener una participación activa que posibilite la realización de los derechos sociales que permitan alcanzar la igualdad material y lograr los derechos de libertad. Cuarto, esta obligación deriva además de los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado peruano, los cuales forman parte del ordenamiento interno y ostentan jerarquía constitucional. Entre estos tratados internacionales destacan: el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), la Convención Para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para); la Convención Interamericana Sobre el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia; la Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia; y la Convención sobre los Derechos de las Trabajadores con Discapacidad de las Naciones Unidas. De este modo, somos de la opinión que existe sustento fáctico y jurídico suficiente para exigir al Estado peruano atender la situación de las trabajadores con discapacidad,



garantizándoles la igualdad de oportunidades a través de una política pública que tenga a la dignidad de la persona como principal valor (Cortez Segura, 2015).

Comentario: El acceso al empleo en trabajadores con discapacidad es abordado ampliamente en esta investigación, es por ello que su análisis permitió identificar las principales normas y deficiencias para la inserción laboral de trabajadores discapacitados. En la normativa peruana existe un amplio marco teórico respecto a las condiciones en que se brinda la facilidad de oportunidades laborales a este grupo de personas, de esta manera identificadas estas normas, se incluyeron en la presente investigación a fin de incrementar el marco jurídico de este problema.

Antecedente 2°

El segundo antecedente nacional de la presente investigación es la tesis intitulada: “Empleo con apoyo y la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016”. Su autor es Harry Edwin Ramos Campos, quien presento el trabajo en la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, para optar al grado académico de Maestro en Gestión Pública, Perú 2017.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo, en el piloto implementando en el Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO). La investigación por su finalidad correspondió a un diseño de estudio no experimental, siendo este tipo de investigación correlacionar. Se consideró como población 137 beneficiarios de la intervención, esta población se caracteriza por tener discapacidad



mental e intelectual, de ambos sexos, los encuestados son familiares directos de los beneficiarios que han sido incorporados en alguna empresa en la metodología de empleo con apoyo. Se tomó como muestra no probabilística, por conveniencia, de 101 beneficiarios insertados laboralmente en el sector Retail en Lima y Callao. La recolección de información es acerca de cómo el empleo con apoyo contribuye a la inserción laboral de personal con discapacidad mental e intelectual, el levantamiento de información se llevará a cabo a través de dos encuestas: uno de 24 ítems y otros de 18 ítems.

Se llegó a la conclusión de que existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el sector Retail. Existe relación moderada entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Trabajadores con Discapacidad en el sector Retail. Existe relación moderada entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Trabajadores con Discapacidad, en el sector Retail y existe relación moderada entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Trabajadores con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016 (Ramos Campos, 2017).

Comentario: Esta investigación brinda información amplia respecto a la Convención Americana sobre Derechos Humanos que determinan la inclusión de trabajadores discapacitados a los distintos ámbitos de la vida. Esta norma internacional permite tener mayor información dentro del contexto global de la discriminación y la accesibilidad de oportunidades para trabajadores con discapacidad, el cual es abordado en la presente tesis en el contexto de nuestro país, y de forma más minuciosa, en el contexto de la ciudad del Cusco.



2.1.3 Antecedentes Locales

Antecedente 1°

El primer antecedente local de la presente investigación es la tesis intitulada: “Inserción laboral de trabajadores con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016”. Sus autores son Williams Florentino, Álvarez Muñoz y Anselmo Díaz Silva, quienes presentaron el trabajo en la Universidad Andina del Cusco para optar el título de Abogado, Cusco Perú en el año 2017.

La presente investigación menciona que, en nuestro país, actualmente se ha incorporado la palabra sensibilidad pública que refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad, a nivel ciudadano como en el plano político, ya que nuestra constitución involucra derecho de igualdad que significa no discriminar a las trabajadoras discapacitadas específicamente en el ámbito laboral. Podemos mencionar que esta política de ayudas externas surge como resultado de la concepción que se tiene, en nuestra sociedad, de la discapacidad; una concepción que se la entiende como algo anormal, por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la “dependencia”; una concepción según lo cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente», sea éste genético o fruto de algún incidente traumático. De esta manera, podemos considerar que la discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales, así como factores del medio social y físico. Así mismo la discapacidad está enfocada a representar un cambio fundamental a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de



oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social. En este proyecto estamos promoviendo la integración y la protección social de los trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad; siendo así que nos involucramos en el acceso de estos seres a la posibilidad de elegir cuando se adoptan decisiones relacionadas al bienestar, medios de vida, participación civil y política.

El estudio se ha realizado por medio de las encuestas, así los autores conocieron diferentes opiniones de la ciudadanía, llegando a finiquitar estos resultados. Las Entidades Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales. Además, estas Entidades que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales. Los trabajadores discapacitados aún no se sienten seguros de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social. Esto es provocado por la mala percepción que tienen los trabajadores que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente (Alvarez Muñoz & Díaz Silva, 2017).

Comentario: Esta investigación nos ayudó a verificar y comparar las distintas realidades de los trabajadores discapacitados en términos de inserción laboral e



inclusión en la jornada de trabajo; es así, que se pudo verificar las innumerables deficiencias en cuanto a infraestructura en entidades públicas. De esta manera, se pudo identificar los aspectos en que carecen las empresas públicas para brindar oportunidades laborales a este grupo de la población, estos aspectos se tomaron en cuenta en la presente investigación.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Jornada Laboral.

Según, Quispe Limpe (2016) la jornada laboral está constituida por el número de horas obligatorias que el trabajador tiene que cubrir en un plazo determinado y la responsabilidad de fijar recae tanto en el trabajador como en el jefe (Quispe Limpe, 2016).

De la misma manera, durante la jornada laboral supone la restricción del ejercicio de la libertad del trabajador para someterse a la dirección del empleador, así los derechos laborales se constituyen en la respuesta jurídica de defensa a esa libertad mermada por los condicionantes como se prestan las labores de los trabajadores (Boza Pró & Sanguinetti Raymond, 2015).

2.2.2. Tipos de jornada de trabajo

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; así algunos han hablado de jornada normal, humanitaria, especial, etcétera (Anacleto Guerrero, 2015).



a. Jornada diurna.

Es la jornada normal, la deseable, a la que se refieren la mayoría de las disposiciones legales porque lo lógico es que trabajemos de día. Está comprendida entre las 06:00 horas (6:00 a.m.) y las 20:00 horas (8:00 p.m.) compuesta entonces por un máximo de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana (Cornejo Vargas, 2013).

b. Jornada nocturna.

Comprende entre las 20:00 horas (8:00 p.m.) y las 6:00 horas del día siguiente (6:00 a.m.). Por ser más pesado para el cuerpo, por haber más desgaste físico, se limita a 6 horas por día y a 36 horas a la semana (Cornejo Vargas, 2013).

c. Jornada mixta.

Se trabajan más de tres horas y media en horario nocturno, después de las 22:00 horas (8:00 p.m.) o antes de las 6:00 horas (6:00 a.m.), se paga automáticamente como nocturna (Cornejo Vargas, 2013).

2.2.3. Jornada de Trabajo Ordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).



2.2.4. Jornada de Trabajo Flexible.

Las jornadas atípicas se caracterizan por la prestación de servicios durante un periodo de tiempo que exceda los cinco (5) o seis (6) días consecutivos, para luego compensar el mayor trabajo realizado con el otorgamiento de un periodo de descanso por más de veinticuatro (24) horas también consecutivas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

2.2.5. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público “Decreto Legislativo N° 276”.

El régimen laboral público se regula de manera específica por el Decreto Legislativo 276, Ley de carrera y remuneraciones y por su reglamento el Decreto Supremo 005- PCM-90. En este grupo hay básicamente tres categorías: El personal designado en cargos de confianza; los nombrados en carrera administrativa; y el personal contratado por servicios personales (Congreso de la Republica del Perú, 2016).

En este régimen están:

a) Las autoridades, funcionarios y empleados de confianza: a quienes, por mandato del artículo 2, se les aplica las disposiciones del Decreto Legislativo 276 en todo lo que les sea aplicable. Los cargos autoridades, funcionarios políticos y empleados de confianza no tienen en la práctica requisitos, son producto de elecciones, y decisiones políticas que en el caso de los empleados de confianza ejercen el cargo de confianza, mientras dura la confianza. Cuando concluye la confianza son removidos, sin derecho a la estabilidad, salvo que sea personal de “carrera” y cuando concluye la confianza retorna a su anterior nivel de carrera.



b) Servidor Público de Carrera Administrativa: se considera al ciudadano en ejercicio que presta servicios en las Entidades del Estado dentro de la jornada legal, con nombramiento de autoridad competente y cumpliendo las formalidades de Ley. Presta servicios de naturaleza permanente, entendiendo éstos como el desempeño de funciones regulares y continuas requeridas por la Administración Pública para el cumplimiento de sus funciones. El Servidor Público de Carrera está al servicio de la Nación.

De acuerdo al Decreto Legislativo 276, el personal nombrado en la carrera administrativa, conforma los grupos ocupacionales de auxiliares, técnicos y profesionales. En algunos casos y en aplicación de legislación confusa se ha conformado grupos directivos bajo la denominación de las categorías remunerativas de F1 (jefe de división); F2 (subdirector); F3 (director), es decir, son las categorías y niveles de los directores y/o funcionarios en una entidad pública.

c) Servidor Público Contratado por Servicios Personales: El servidor público contratado por servicios personales, es aquel que presta sus servicios sujetos al período de contrato y a las estipulaciones de éste. No se encuentra comprendido en la Carrera Administrativa. Se puede contratar bajo dos supuestos o modalidades: Para funciones de carácter Temporal o Accidental: (No requiere concurso, y supuestamente, no genera derechos) y, para labores de naturaleza permanente: (Máxima necesidad fundamentada, no renovación más de 3 años, de haber plaza puede ser nombrada al año, previo buen desempeño. Vencido los 3 años se considera derecho reconocido, se gestionará la cobertura).



TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 2. No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 3. Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno; b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio; c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación; d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social (Decreto Legislativo N° 276, 2018).



Artículo 4. La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de: a) Igualdad de oportunidades; b) Estabilidad; c) Garantía del nivel adquirido; y d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 5. El Sistema Único de Remuneraciones se rige por los principios de: a) Universidad; b) Base técnica; c) Relación directa con la Carrera Administrativa; y d) Adecuada compensación económica (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 6. Para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola Institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 7. Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible asimismo la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

TÍTULO II: Sistema Único de Remuneraciones

Capítulo I: Bases del Sistema.

Artículo 43. La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de



acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda. Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente. Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública. CONCORDANCIAS: D.S. N° 110-2001-EF (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 44. Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú. Es nula toda estipulación en contrario (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

Artículo 45. Ningún sistema de remuneraciones de servidores públicos podrá establecerse sobre la base de utilizar como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad de referencia u otro similar, debiendo todos regirse exclusivamente por el Sistema Único de Remuneraciones (Decreto Legislativo N° 276, 2018).

2.2.6. Derecho Laboral en Trabajadores con Discapacidad.

Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”

Capítulo VI: Trabajo y Empleo.

Artículo 45. 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 (Ley N° 29973, 2012).

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 los trabajadores 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 (Ley N° 29973, 2012).



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 la 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 trabajadores 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 (Ley N° 29973, 2012).

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 trabajadores (Ley N° 29973, 2012).



Artículo 49. Cuota de empleo

49.1. Las entidades públicas están obligadas a contratar trabajadores 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 trabajadores 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 trabajadores 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 (Ley N° 29973, 2012).

Artículo 50. Ajustes razonables para trabajadores con discapacidad

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



organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para trabajadores con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.3. Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ley N° 29973, 2012).

Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional

51.1. El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (Es Salud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para trabajadores con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

51.2. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad (Ley N° 29973, 2012).

Artículo 52. Conservación del empleo
52.1. Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (Es Salud) y del Ministerio de



Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2. El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otros trabajadores (Ley N° 29973, 2012).

Artículo 53. Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios

53.1. Los ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción promueven la producción y comercialización de bienes y servicios de la persona con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo a sus competencias.

53.2. Los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales, promueven la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas trabajadoras en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

53.3. La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas (Ley N° 29973, 2012).

Por ejemplo en el caso de la Municipalidad Provincial del Cusco, respecto a la cuota de empleo como señala la Ley N°29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, en su artículo 49; mencionada líneas arriba, de acuerdo al Informe N°53, se evidencia que no se cumple la cuota mínima de contratación de trabajadores discapacitados en dicha entidad. (Municipalidad Provincial del Cusco, 2019)



En el caso de la Corte Superior de Justicia del Cusco, se presenta el mismo caso que no se acerca a cumplir con la cuota mínima de contratación de trabajadores discapacitados como exige la presente Ley N°29973, según el Oficio N°150. (Corte Superior de Justicia Cusco, 2019)

2.2.7. Norma constitucional

Según, Medina Otazú (2014), la implementación de las políticas públicas a favor de los Trabajadores con Discapacidad son las siguientes:

- La Constitución le dedica en el artículo 7 un interés especial a la situación de los trabajadores con discapacidad para que puedan desarrollarse en forma integral en los diferentes ámbitos de la sociedad.
- Por otro lado, el artículo 2 de la Constitución regula el principio de la igualdad, aplicable (es un principio general) y en consecuencia a las trabajadores con discapacidad, expresado que nadie puede ser discriminado en ninguna circunstancia.
- El artículo 26 inciso 1 de la Constitución expresa que todos los trabajadores deben gozar de igualdad de oportunidades sin discriminación. Igual que la anterior se constituye en normas principios rectores del Derecho.
- El artículo 59 de la Constitución establece mecanismos de afirmación, porque establece que el Estado brindará oportunidad de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad cuando se trata de estimular la creación de riqueza, garantizar la libertad de empresa, comercio e industria (Medina Otazú, 2014).

2.2.8. Decreto Legislativo N° 728

Del VII: TITULO V: DE LA PROMOCION DEL EMPLEO indica que dentro del presente Título se regula de manera amplia distintos mecanismos de promoción del



empleo, a ser aplicados dentro del marco de la política que al efecto diseñe el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. El primero de ellos está referido a los programas especiales de empleo, dirigidos fundamentalmente a aquellas categorías laborales con dificultad para acceder al mercado de trabajo. Dichos trabajadores principalmente son: Mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de 45 años, cesados como consecuencia de medidas de reconversión productiva, y trabajadores discapacitados. Los programas para implementar deberán tomar en consideración: capacitación laboral y reconversión profesional, orientación y formación profesional, incentivos y ayudas crediticias, atendiendo al tipo de labores que cada una de estas categorías laborales pudiera desempeñar. (Poder Ejecutivo del Perú, 1997)

El segundo gran mecanismo previsto es el establecimiento de programas de reconversión productiva dirigidos a empresas ubicadas en el sector informal urbano. Se promoverá la conformación de microempresas, pequeñas empresas, programas de accionariado difundido y cooperativas de trabajadores. Los principales incentivos que se ofrecen son los aplicables a la microempresa a la pequeña empresa (constitución y registro simplificado, amnistía administrativa y asesoría y capacitación empresarial). La Dirección General de Empleo y Formación Profesional dará apoyo preferencial a estos programas de reconversión productiva.

El tercer incentivo es la promoción del empleo autónomo, entendido como la potenciación de la energía empresarial de nuestra fuerza laboral, que autogenera sus propios puestos de trabajo, conformando, nuevas empresas, pero a partir de la decisión autónoma de los propios trabajadores, sea de manera individual ó dentro del marco de



la negociación colectiva, a través del otorgamiento de ayudas o incentivos por parte del empresario.

Dentro de este marco también se inscribe la modernización de la normativa aplicable al trabajo a domicilio.

El último punto está referido a la generación masiva de empleo, que básicamente comprende el gran, marco legal del denominado Fondo de Compensación Social (De. Leg. 657), en virtud del cual el Poder Ejecutivo, deberá implementar programas de generación masiva de empleo e ingresos en favor de los segmentos de maestra población en situación de extrema pobreza.

2.2.9. Régimen CAS (Contrato Administrativo De Servicio)

El contrato administrativo de servicio (en adelante CAS) es un régimen laboral especial de la administración pública. No obstante, no siempre este tipo de contratación fue considerado un contrato de trabajo o régimen especial. (Chamane, 2020)

El CAS se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto Legislativo 1057 el 27 de junio de 2008, originalmente se estableció lo siguiente:

Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan



carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Así, el CAS fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió como un régimen laboral.

Al ser un decreto legislativo y no una ley, fue planeado como un régimen en vía transitorio que reconocería derechos mínimos al contrato que se empleaba comúnmente en el sector público: “servicios no personales”. De esta manera, se intentó otorgar un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral en el Perú.

En palabras del jurista Martin Tirado, el CAS nació para regular un régimen en vía transitoria, que, reconociendo sus limitaciones, le ofrezca al personal indebidamente sujeto a “servicios no personales”, un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral en el Perú.

2.3. Definición de Términos

Administración pública

El término “Administración Pública” se identifica de modo tradicional con el Estado. De igual manera, en los diccionarios de términos jurídicos se menciona a la Administración



Pública como “el Poder Ejecutivo en acción con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos”.

En la legislación peruana el concepto de Administración Pública ha ido variando con el transcurrir de los años, siendo pertinente hacer una evaluación de los textos de las normas que han regulado el tema administrativo a efectos de poder apreciar el mencionado concepto (Alva, 2009).

Trabajador discapacitado

Es aquella persona que se desenvuelve en un ámbito laboral determinado, su condición le caracteriza por limitaciones físicas, mentales, sensoriales o múltiples.

Jornada laboral.

La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio. (Toyama Miyagusuku, 2011).

Jornada diurna.

La jornada laboral diurna hace referencia a ocho (8) horas diarias de trabajo diario, que en total son cuarenta y ocho (48) horas semanales. El horario de lapso es des las 6:00a.m. hasta 20:00 horas (Cornejo Vargas, 2013).

Jornada nocturna.

Se comprende por jornada nocturna en tiempo trabajado entre las 20:00 horas hasta 6:00 a.m. en los centros de trabajo en que las labores se realizan por turnos que comprende jornadas en horario nocturna (Cornejo Vargas, 2013).

Jornada mixta.



Esta jornada tiene periodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, cuidando que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media (Cornejo Vargas, 2013).

Remuneración.

La remuneración es el pago o la retribución que se ofrece a una persona por la prestación de un servicio en un tiempo determinado y en un lugar en específico. Este concepto salarial también se conoce como salario, paga o sueldo, que viene a ser el pago o la nómina que se le ofrece a un trabajador por parte de su empleador para ocupar una vacante en su empresa. Sin embargo, también es posible hablar del concepto de remuneración en el ámbito de los productos bancarios (como puede ser la remuneración de un depósito o de una cuenta corriente), o en acuerdos mercantiles (trabajadores freelance) (Hernandez, 2019).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General.

La jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, no establecen criterios propios y particulares al encontrarse en una situación especial, física o mental, por lo que debe regularse de modo distinto.

2.4.2 Hipótesis específicas.

- a.** El tratamiento de la jornada laboral diurna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.
- b.** El tratamiento de la jornada laboral nocturna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.



- c. El tratamiento de la jornada laboral mixta de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.
- d. El tratamiento de la remuneración de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.

2.4.3 Variable.

Jornada Laboral



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño

3.1.1 Tipo.

La presente investigación fue de tipo descriptivo, porque describió y analizó los datos cuantitativos sobre los trabajadores con discapacidad. Así, este tipo de investigación busca realizar un análisis interpretativa y argumentativo sobre el fenómeno jurídico de la jornada de trabajo del contrato a tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.1.2 Nivel.

La presente investigación corresponde a una investigación no experimental, transversal en cuyo análisis se ha podido observar y describir el tipo de contratos que llevan los trabajadores discapacitados que cuenta con una jornada laboral de tiempo completo en entidades públicas de la ciudad del Cusco.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

3.1.3 Enfoque de investigación

Viene a ser un enfoque cuantitativo, debido a que las conclusiones del fenómeno de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en



entidades públicas de la ciudad del Cusco fueron procesados a través de datos estadísticos que se ha obtenido en la investigación.

Como Sampieri argumenta: *“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población.

Atendiendo que la investigación es de enfoque cuantitativa el presente estudio tiene una población conformada según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del 2017, los trabajadores discapacitados que trabajan en el sector público en la ciudad del Cusco, son 784 personas.

3.2.2 Muestra.

La muestra se desarrolló a través de una muestra no probabilística por conveniencia, para recoger información pertinente al tema de estudio. En ese sentido, se realizó una revisión de los textos normativos pertinentes para determinar mediante interpretación y argumentación, el ámbito de aplicación de la jornada de trabajo del contrato a tiempo completo. Todos estos datos referidos a la población de estudio están distribuidos y organizados según la tabla número 1, como se muestra en la siguiente:



Tabla 1. Institución o Centro Laboral

Institución o Centro Laboral		N° de trabajadores discapacitados	Porcentaje
Válido	Centro de Salud de Belepampa	1	2,0
	Municipalidad del Cusco	6	12,0
	Hospital Antonio Lorena	6	12,0
	UGEL	2	4,0
	Hospital Regional	4	8,0
	Municipalidad de Santiago	4	8,0
	ESSALUD	2	4,0
	Municipalidad de Wanchaq	3	6,0
	Fiscalía de la Nación	1	2,0
	Poder Judicial	1	2,0
	Municipalidad de San Jerónimo	4	8,0
	Municipalidad de San Sebastián	4	8,0
	Municipalidad de Poroy	2	4,0
	San Antonio Abad del Cusco	9	18,0
	Centro de Salud de 7 Cuartones	1	2,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 1 hace referencia al lugar o centro de labor de los trabajadores discapacitados de las diferentes entidades públicas de la ciudad del Cusco. El 18% de los encuestados respondieron que su centro de labor es la Universidad San Antonio Abad del Cusco y un 2% en el Centro de Salud de 7 Cuartones. Por otro lado, el Hospital Antonio Lorena cuenta con un 12% de trabajadores de nuestra población, sumándose así al segundo lugar dentro de las entidades públicas de nuestra ciudad que recibe trabajadores con alguna discapacidad física, otras entidades como la Municipalidad del Cusco, recibe un 12% y les sigue el paso el Hospital Regional, Municipalidad de Santiago, Municipalidad de San Jerónimo y San Sebastián con un 8%, ESSALUD con 4% y finalmente la Fiscalía y el Poder Judicial con un 2%.



3.2.3 Diseño muestral.

La muestra es de 50 personas, que representa un 7.8% de la población. Muestra no probabilística por conveniencia. Además, para el desarrollo de la muestra se indica que se trabajó con aquellas instituciones que se aproximan a la cuota del 5% de trabajadores con discapacidad.

3.3. Técnicas de Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos

3.3.1 Técnicas.

Las técnicas aplicadas fueron:

- Encuesta.

3.3.2 Instrumentos.

Se utilizó:

- Cuestionario de preguntas cerradas.



CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

Presentación del instrumento.

Para investigar la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas en la ciudad del Cusco, debido a que la situación del empleo en Cusco es en extremo preocupante, se ha realizado este cuestionario, aplicado a los distintos civiles reconocidos como trabajadores con discapacidad. De esta manera pudimos obtener los datos requeridos para realizar un estudio eficaz.

4.2. Resultados por dimensiones

Para describir cómo son las dimensiones que miden la jornada laboral de tiempo completo de los discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, se consideró las siguientes dimensiones: jornada diurna, jornada nocturna, jornada mixta y remuneración.

Jornada Diurna

Es la jornada normal, la deseable, a la que se refieren la mayoría de las disposiciones legales porque lo lógico es que trabajemos de día. Está comprendida entre las 06:00 horas (6:00 a.m.) y las 20:00 horas (8:00 p.m.) compuesta entonces por un máximo de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana (Cornejo Vargas, 2013).

Jornada Nocturna

Comprende entre las 20:00 horas (8:00 p.m.) y las 6:00 horas del día siguiente (6:00 a.m.). Por ser más pesado para el cuerpo, por haber más desgaste físico, se limita a 6 horas por día y a 36 horas a la semana (Cornejo Vargas, 2013).



4.4.3 Jornada Mixta

Se trabajan más de tres horas y media en horario nocturno, después de las 22:00 horas (8:00 p.m.) o antes de las 6:00 horas (6:00 a.m.), se paga automáticamente como nocturna (Cornejo Vargas, 2013).

4.4.4 Remuneración

Tipo de salario que se paga, no tanto por las labores ejecutadas sino a la periodicidad con que viene retribuido el servicio (Cornejo Vargas, 2013).

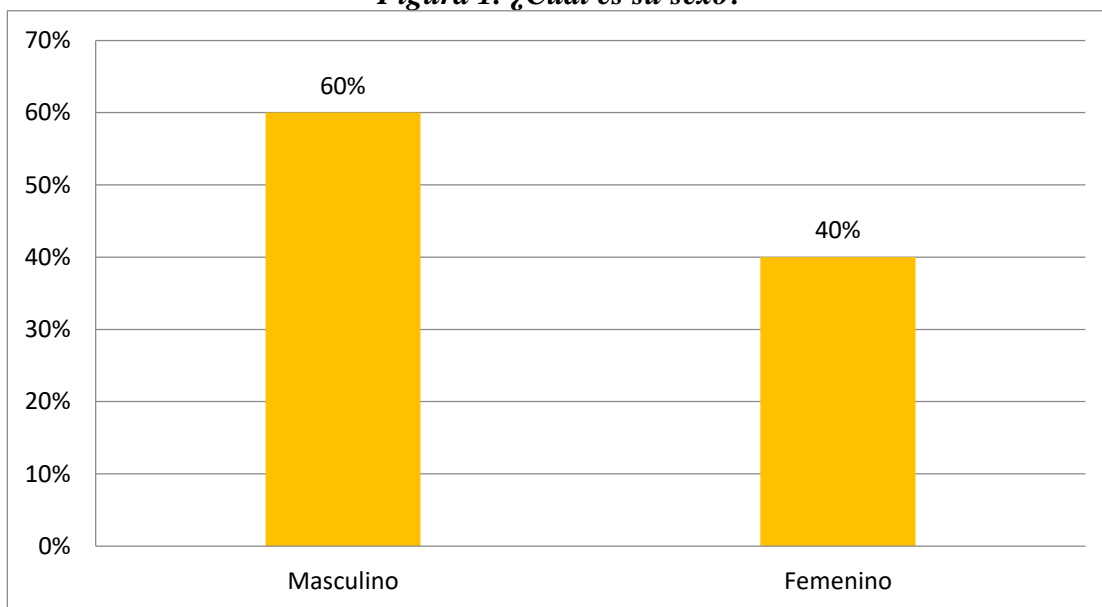
4.5 Datos Preliminares

Tabla 2. ¿Cuál es su sexo?

		¿Cuál es su sexo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	30	60,0	60,0	60,0
	Femenino	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. ¿Cuál es su sexo?



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 2 hace referencia al porcentaje de mujeres y varones encuestados, de esta manera podremos analizar que entidades emplean más a varones o a mujeres con alguna discapacidad el 60% de nuestra población son varones discapacitados y el 40% mujeres.

ANÁLISIS

Como se puede observar, en la figura Nro. 01, el 60% de los trabajadores en entidades públicas los cuales fueron encuestados obtuvimos un resultado diferencial, porque se obtuvo que 30 trabajadores son varones, mientras que un 40% de las trabajadoras son mujeres el cual equivale a 20 personas del total de la muestra.

DISCUSION

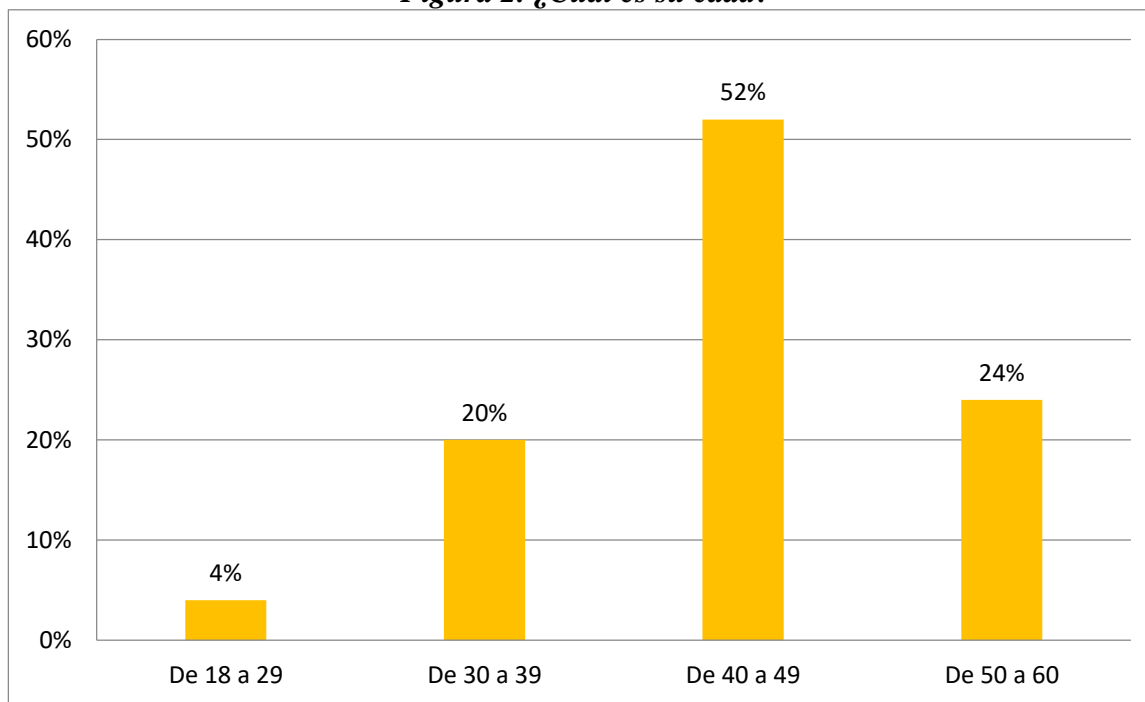
Según (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, 2017), 1 millón 668 mil 588 son mujeres, es decir el 57,7% y 1 millón 223 mil 422 son hombres y representan el 42,3% de la PET. Entre la población sin discapacidad, se aprecia una distribución diferente de la PET, el 50,1% son de sexo masculino y 49,9% de sexo femenino.

Tabla 3. ¿Cuál es su edad?

		¿Cuál es su edad?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 29	2	4,0	4,0	4,0
	De 30 a 39	10	20,0	20,0	24,0
	De 40 a 49	26	52,0	52,0	76,0
	De 50 a 60	12	24,0	24,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. ¿Cuál es su edad?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 3 hace referencia a la edad de nuestros encuestados. El 52% de nuestra población tiene una edad que oscila entre los 40 y 49 años, lo que nos da como resultado que más de la mitad de nuestros encuestados tienen esta edad. Un 24% de nuestra población, tiene edades de entre 50 a 60 años 20% tienen edades de entre 30 a 39 años, y 4% más joven, edades entre 18 y 29 años.

ANÁLISIS

Como se puede observar, en la figura Nro. 02, la mayoría de los encuestados tiene una edad de entre 40 y 49 años y en menor cantidad según la encuesta realizada son edades entre 18 años a 29 años de edad siendo menor el número de trabajadores con discapacidad que representa el 4 % de una muestra de 50 personas.



DISCUSION

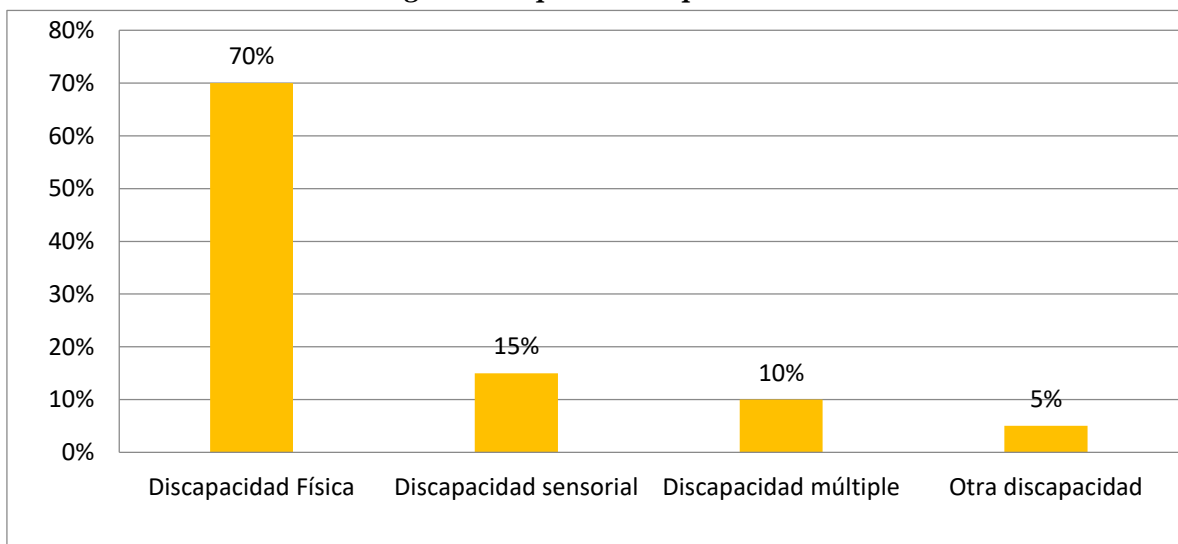
La fuerza laboral potencial en el país se mide a partir de los 14 años de edad. Al respecto, los censos 2017, revelaron que 2 millones 892 mil 10 personas con al menos una discapacidad forman parte de la Población en Edad Laboral (PET). Entonces teniendo estos resultados podemos decir que la edad de trabajo para las personas con discapacidad es de 14 años a mas las cuales tan reflejadas tanto en nuestra investigación y para el INEI. (Instituto Nacional de Estadísticas e Informatica, 2017)

Tabla 4: Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Discapacidad Física	35	70,0	70,0	70,0
	Discapacidad sensorial	8	15,0	15,0	85,0
	Discapacidad múltiple	5	10,0	10,0	95,0
	Otra discapacidad	2	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3: Tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 4 hace referencia al tipo de discapacidad de nuestros encuestados. El 70% de nuestra población tiene discapacidad de tipo física, lo que nos da como resultado que más de la mitad de nuestros encuestados tienen esta discapacidad. Un 5% de nuestra población, tiene otra discapacidad.

ANÁLISIS

Como se puede observar, en la figura Nro. 3, la mayoría de los encuestados tiene discapacidad de tipo física, de lo que podemos inferir muchos de los puestos de trabajo están ocupados por la mayoría de estos trabajadores en las diferentes entidades públicas de la ciudad de Cusco, por otro lado, solo el 5% de la población posee otro tipo de discapacidad, observamos que los que tienen otro tipo de discapacidad son los que ocupan menos puestos de trabajo.

DISCUSIÓN

(Cendrero Uceda, 2017), afirma que la discapacidad es un factor de discriminación en el sector laboral, donde las normas y la protección hacia las personas con discapacidad se encuentran en una deficiente práctica, puesto que el acceso a una oportunidad laboral es casi inalcanzable. De acuerdo a los resultados obtenidos, una mayor proporción de la población encuestada posee una discapacidad física, observando de esta manera que por causa de su discapacidad la mayoría no se encuentra laborando y ha presenciado actos de discriminación en su centro de labor.

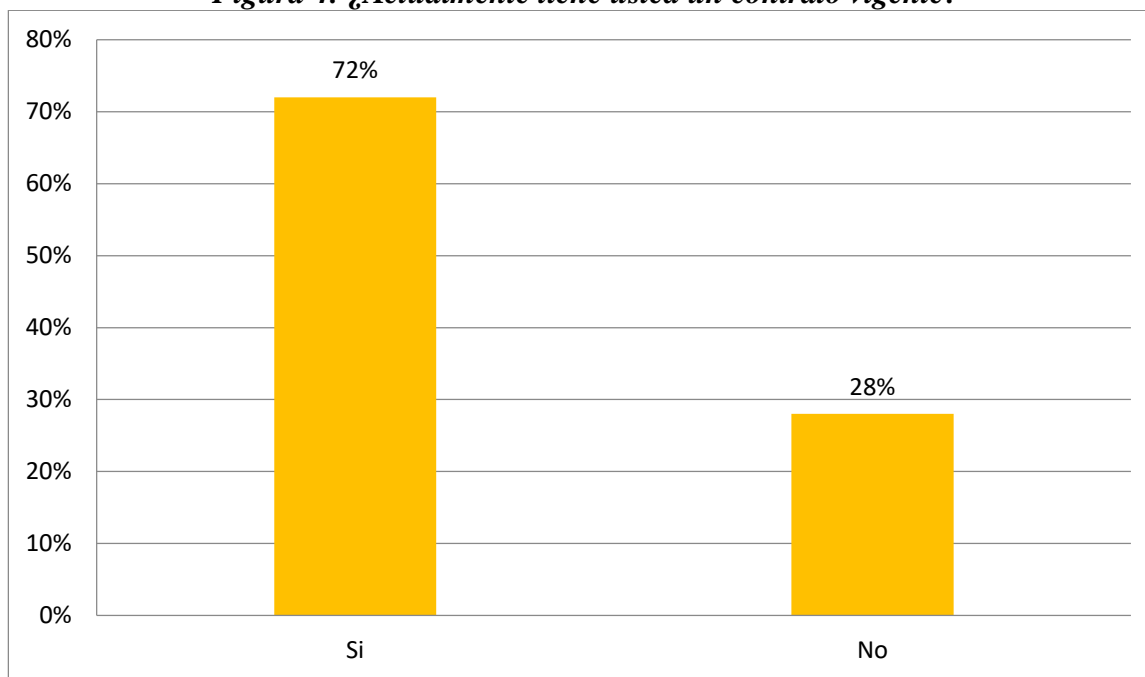


Tabla 5: ¿Actualmente tiene usted un contrato vigente?

		¿Actualmente tiene usted un contrato vigente?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	36	72,0	72,0	72,0
	No	14	28,0	28,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4: ¿Actualmente tiene usted un contrato vigente?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N.º 5 hace referencia al contrato vigente actual. El 72% de la muestra de la población afirma que, si tiene un contrato vigente, y nos da como resultado que la mayoría de nuestros encuestados está trabajando con un contrato vigente. A diferencia de un 28% de nuestra población el cual no tiene contrato vigente.



ANÁLISIS

Como se puede observar, en la figura Nro. 4, la mayoría de los encuestados (36 trabajadores) mantienen un contrato vigente, y que podemos afirmar que todos tienen el derecho y la oportunidad laboral en alguna entidad pública de la ciudad del Cusco, por otro lado, solo el 28% de la población no tiene un contrato vigente por desconocimiento, prórroga automática o actualización de contrato.

DISCUSIÓN

Basterra (2016) indica que, los empleadores obtienen de sus empleados respecto al contrato, las horas de trabajo que debe cumplir cada trabajador, siendo este número de horas la jornada laboral establecida en su contrato. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que la mitad de la población en promedio posee un contrato con los empleadores, esto debido a que existen empleadores informales que no realizan un contrato formal con sus empleados.

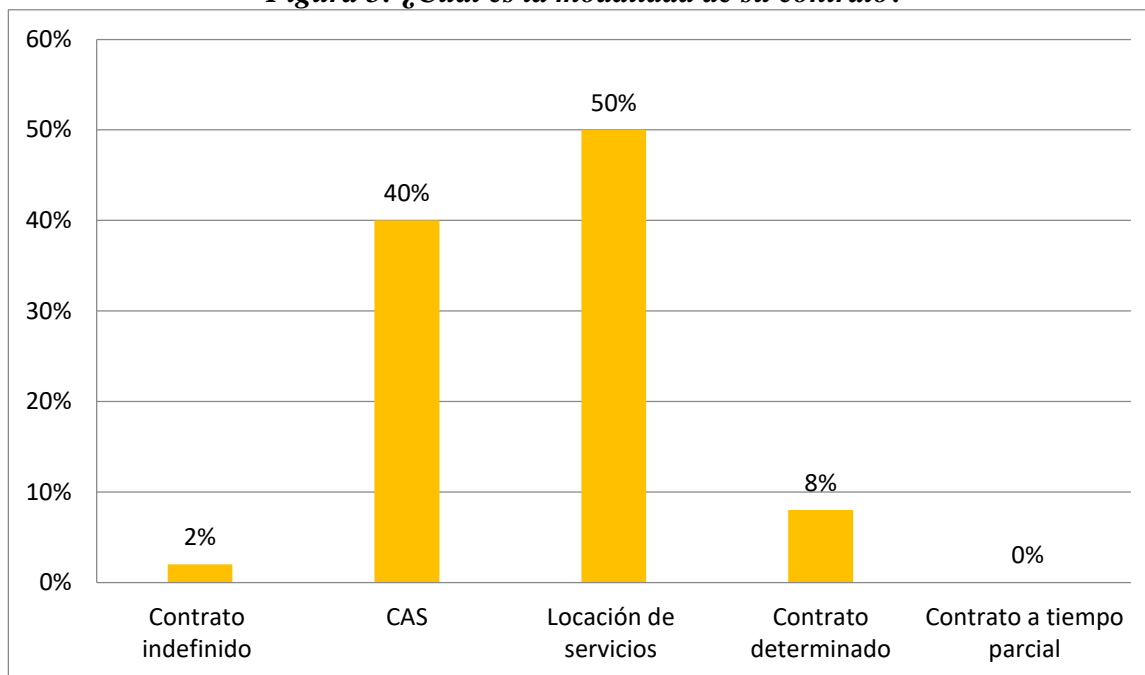
Podemos afirmar que algunas entidades públicas mantienen una informalidad con sus trabajadores y que estos resultados muestran la realidad actual y fue evidenciada al momento de realizar nuestra encuesta.

Tabla 6: ¿Cuál es la modalidad de su contrato?

¿Cuál es la modalidad de su contrato?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato Indefinido	1	2,0	1,0	1,0
	CAS	20	40,0	40,0	41,0
	Locación de servicios	25	50,0	50,0	91,0
	Contrato determinado	4	8,0	8,0	99,0
	Contrato a tiempo parcial	0	0,0	0,001	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5: ¿Cuál es la modalidad de su contrato?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N.º 6 hace referencia a la modalidad de contrato que tiene. El 50% de nuestra población tienen contratos bajo la modalidad de Locación de Servicios (contrato de naturaleza civil), lo que nos da como resultado que la mitad nuestros encuestados están bajo esta modalidad de contratación. Un 40% de nuestros encuestados están en el régimen CAS y un 8% tiene contrato determinado y solo 2% de nuestra población tiene contrato indefinido.

ANÁLISIS

Como se puede observar, en la figura Nro. 5, la mayoría de los encuestados tiene contrato bajo la modalidad de Locación de Servicios (contrato de naturaleza civil), y 20 trabajadores encuestados trabajan por Contratación Administrativa de Servicios, por otro lado, solo el 8% están como contrato determinado, y podemos afirmar que es



más común hacer un contrato bajo la modalidad de Locación de Servicios para trabajadores discapacitados.

DISCUSIÓN

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, establece tres categorías conforme a la carrera y remuneraciones, los cuales son cargos de confianza, nombrados en carrera administrativa y personal contratado por servicios personales. Conforme a los resultados obtenidos, se observa que la mayor parte de la población encuestada pertenece a la modalidad de locación de servicios (contrato de naturaleza civil), siendo la más frecuente para la contratación de personal discapacitado.

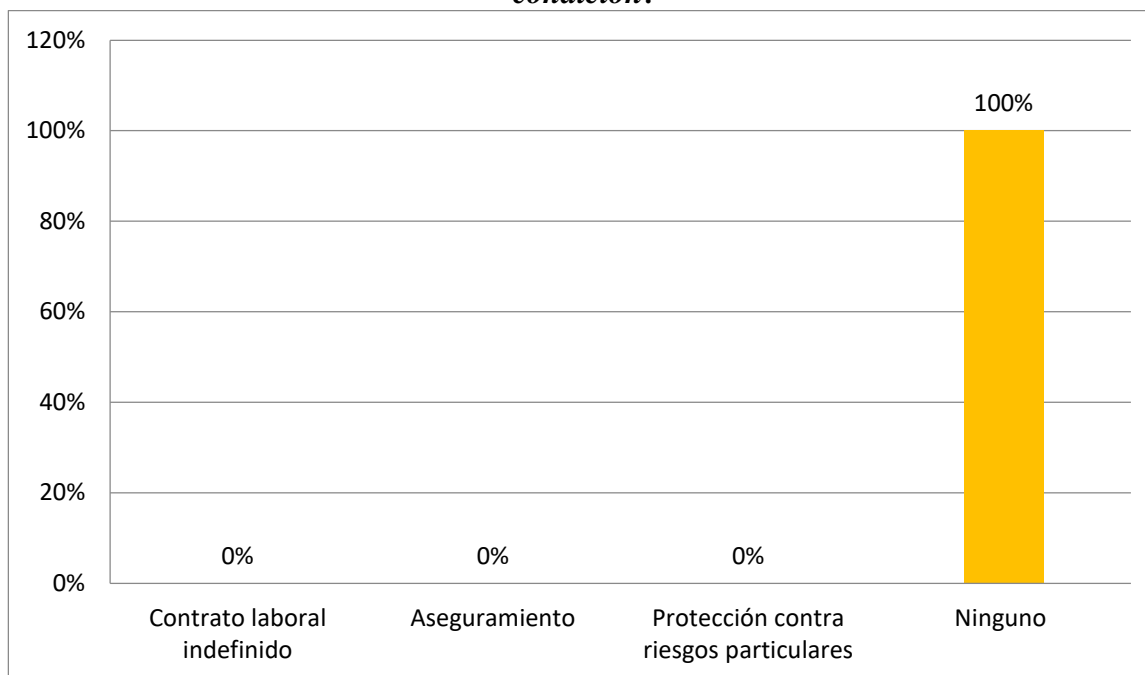
Según nuestra investigación y los resultados de nuestra encuesta demuestra la mitad de nuestra población encuestados no tienen un contrato de trabajo, sino más bien tienen un contrato de naturaleza civil el cual es la locación de servicio el cual está estipulado en el Código Civil Art. 1764.

Tabla 7: ¿Qué beneficios especiales (extras) están expresados en su contrato por su condición?

<i>¿Qué beneficios especiales (extras) están expresados en su contrato por su condición?</i>			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato laboral indefinido		0	0,0	0,0	0,0
	Aseguramiento		0	0,0	0,0	0,0
	Protección contra riesgos particulares		0	0,0	0,0	0,0
	Ninguno		50	100,0	100,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6: ¿Qué beneficios especiales (extras) están expresados en su contrato por su condición?



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 7 hace referencia a los beneficios especiales que esté expresado en su contrato por su condición. El 100% de nuestra población no obtiene ningún beneficio especial, lo que nos da como resultado que todos nuestros encuestados llegan a tener los mismos beneficios probablemente como el de un trabajador ordinario.

ANÁLISIS

Como se puede observar, en la figura Nro. 6, todos los encuestados no tienen ningún beneficio, y por lo tanto podemos afirmar que todos ellos no tienen beneficios especiales por ser trabajadores discapacitados y que los beneficios son los mismos a la de un trabajador ordinario, lo que sugiere que las entidades o centros públicos solo se limitan a aceptar para hacer cumplimiento de la ley pero no como una oportunidad con beneficios especiales.



DISCUSIÓN

En la actualidad ningún de los regímenes laborales contempla beneficios extras para este sector de personas con discapacidad así mismo tampoco se contempla en la Ley N° 29973 que protege a la persona con discapacidad en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta el resultado de la pregunta antes mencionada podemos afirmar que la mayoría de nuestros encuestados no tienen un contrato de naturaleza laboral sino más bien por el contrario tienen un contrato de naturaleza Civil por lo que no se les reconoce beneficios laborales como si es en los otros contratos. Comparando los resultados estadísticos podemos afirmar que solo el 2% de los trabajadores cuenta con beneficios sociales y tienen un vínculo laboral indefinido teniendo en cuenta la Ley N° 276.

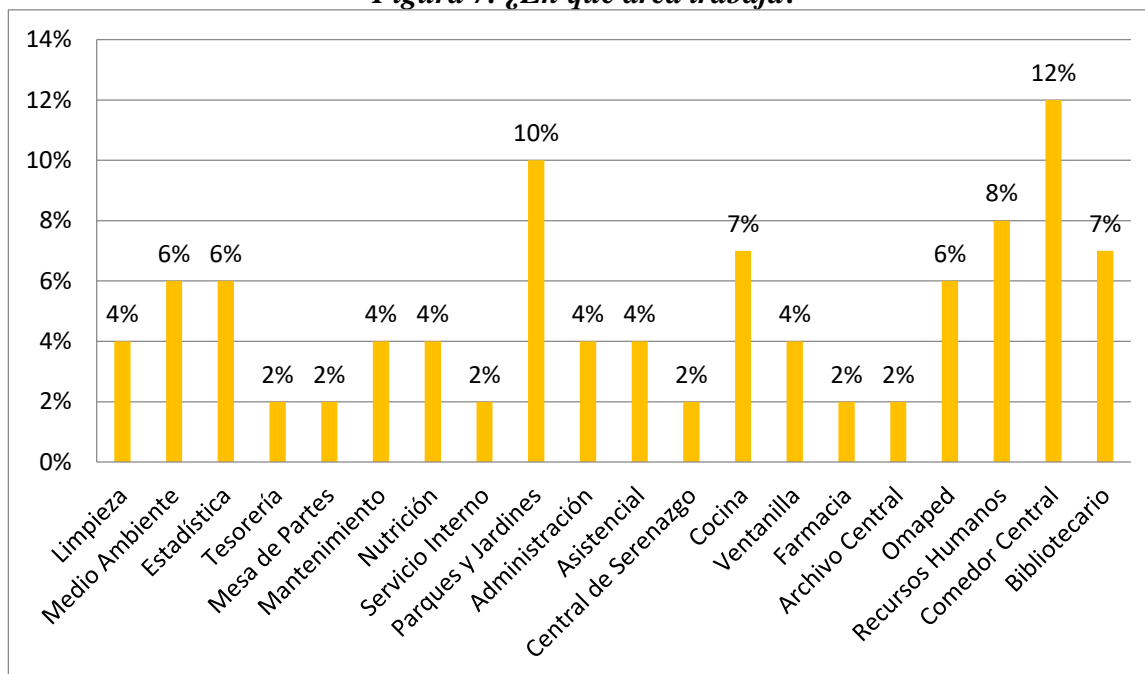
Tabla 8: ¿En qué área trabaja?

¿En qué área trabaja?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Limpieza	2	4,0	4,0	4,0
	Medio Ambiente	3	6,0	6,0	10,0
	Estadística	3	6,0	6,0	16,0
	Tesorería	1	2,0	2,0	18,0
	Mesa de Partes	1	2,0	2,0	20,0
	Mantenimiento	2	4,0	4,0	24,0
	Nutrición	2	4,0	4,0	28,0
	Servicio Interno	1	2,0	2,0	30,0
	Gerencia de Desarrollo	5	10,0	10,0	40,0
	Administración	2	4,0	4,0	44,0
	Asistencial	2	4,0	4,0	48,0
	Central de Serenazgo	1	2,0	2,0	50,0
	Cocina	3	6,0	6,0	56,0
	Ventanilla	2	4,0	4,0	60,0
	Farmacia	1	2,0	2,0	62,0
	Archivo Central	2	4,0	4,0	66,0
	Omaped	3	6,0	6,0	72,0
	Recursos Humanos	4	8,0	8,0	80,0
	Comedor Central	6	12,0	12,0	92,0
	Bibliotecario	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



Figura 7. ¿En qué área trabaja?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 8 hace referencia al puesto de trabajo de nuestros encuestados. Tenemos una diversidad de áreas en la que nuestra población se desempeña y una de las áreas con mayor población es la del comedor central y entre las áreas menos empleadas tenemos las labores administrativas o gerenciales. Un 12% de nuestra población, trabaja en el comedor central de la UNSAAC, 10% de la población encuestada trabaja en el área de mantenimiento de parques y jardines. Un 8% de nuestra población trabaja en el área de recursos humanos, 7% en el área de cocina y en el área de biblioteca, 6% en el área de medio ambiente, estadística, Omaped, 4% en el area de limpieza, mantenimiento, nutrición, administración, asistencial, ventanilla, 2% en el área de tesorería mesa de partes, servicio interno, central de serenazgo, farmacia, archivo central.



ANÁLISIS

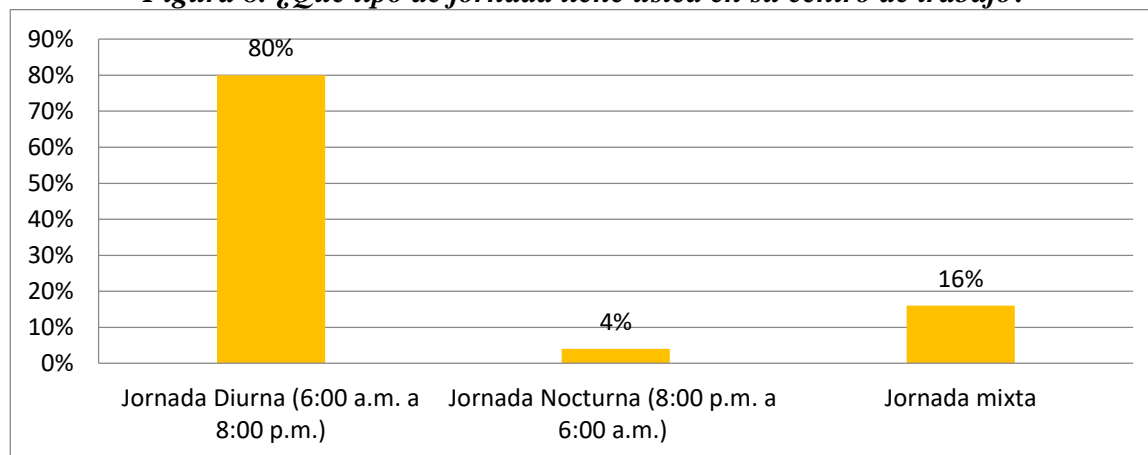
Como se puede observar en la figura Nro. 07, el 12% de nuestros encuestados trabaja en el comedor central de la UNSAAC, y el 10% de nuestros encuestados indico que trabajan en el área de parques y jardines y los demás encuestados en nuestra investigación respondieron que trabajan en otras áreas en menor cantidad. El área de estadística cuenta con un 6% de nuestra población y siguen las de mantenimiento, nutrición y recursos humanos con un 4%.

Tabla 9 *¿Qué tipo de jornada tiene usted en su centro de trabajo?*

¿Qué tipo de jornada tiene Ud. en su centro de trabajo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Jornada Diurna (6:00 a.m. a 8:00 p.m.)	40	80,0	80,0	80,0
	Jornada Nocturna (8:00 p.m. a 6:00 a.m.)	2	4,0	2,0	82,0
	Jornada mixta	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. ¿Qué tipo de jornada tiene usted en su centro de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 9 hace referencia al tipo de jornada laboral que tienen nuestros encuestados. Se puede observar que la jornada diurna prevalece ante la jornada nocturna o la jornada mixta y que un 80% de nuestra población desempeña sus actividades laborales durante el día y que solo un 4% de la población tiene una jornada mixta y otro 16% con jornada nocturna.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 8, un 80% de nuestra población, la mayoría de los encuestados desarrollan sus actividades laborales durante el día, siendo la mayor actividad en el comedor central de la UNSAAC, es evidente la relación de productividad entre una dimensión y la otra. Teniendo en cuenta que nuestra población tiene una discapacidad física, las horas de la mañana son más óptimas para que estos trabajadores se desarrollen de manera óptima. Mientras que solo un 4% de nuestros encuestados trabaja en un turno mixto lo que no favorece su desempeño ya que no logra una constante de adaptabilidad.

DISCUSIÓN

Cornejo (2013), indica que la jornada diurna comprende desde las 6:00 am hasta las 8:00 pm, siendo esta jornada la más empleada en las actividades laborales, comprendida en 8 horas de jornada de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, gran parte de la población encuestada labora en la jornada diurna debido a que las actividades que realizan los trabajadores discapacitados se desempeñan en el área de mantenimiento de parques y jardines y



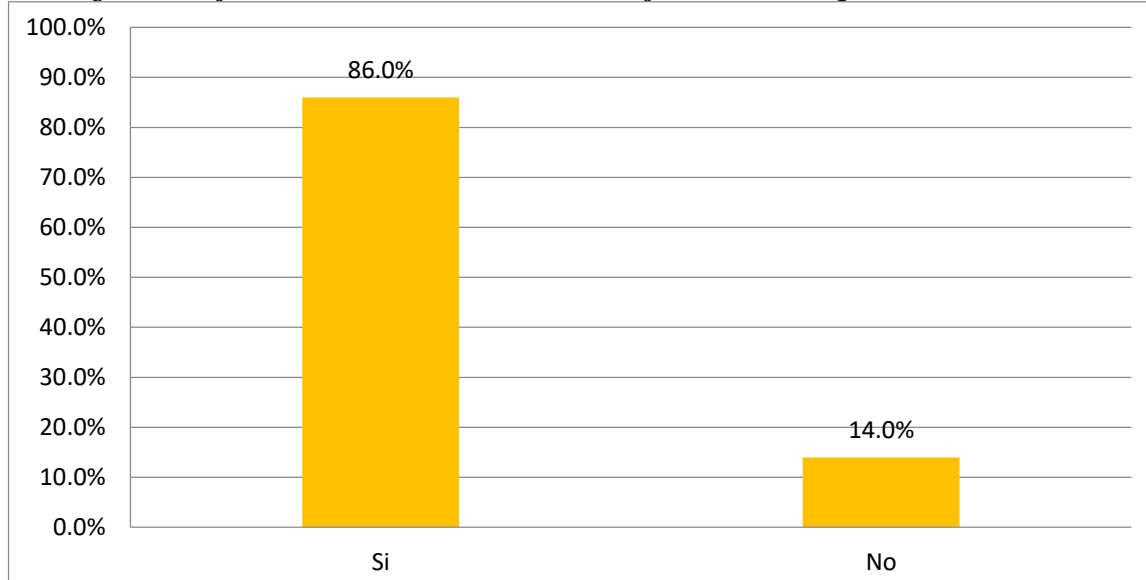
como también en otras áreas de la misma envergadura las cuales son actividades que se realizan en la jornada diurna.

Tabla 10: ¿Está conforme usted con el horario de la jornada en la que actualmente labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	43	86,0	86,0	86,0
	No	7	14,0	14,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: ¿Está conforme usted con el horario de la jornada en la que actualmente labora?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 10 hace referencia a la conformidad con el horario de la jornada en la que actualmente labora. Se puede observar que un 86% de nuestra población es conforme con sus actividades laborales que son durante el día y que solo un 14% de la población indica que no está conforme o satisfecho.



ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 9, un 86% de nuestra población, la mayoría de los encuestados están conformes con el horario de trabajo que generalmente lo desarrollan durante el día, siendo la mayor actividad en el área de mantenimiento de parques y jardines, el comedor central de la UNSAAC así como también en el Hospital Antonio Lorena de la ciudad de Cusco.

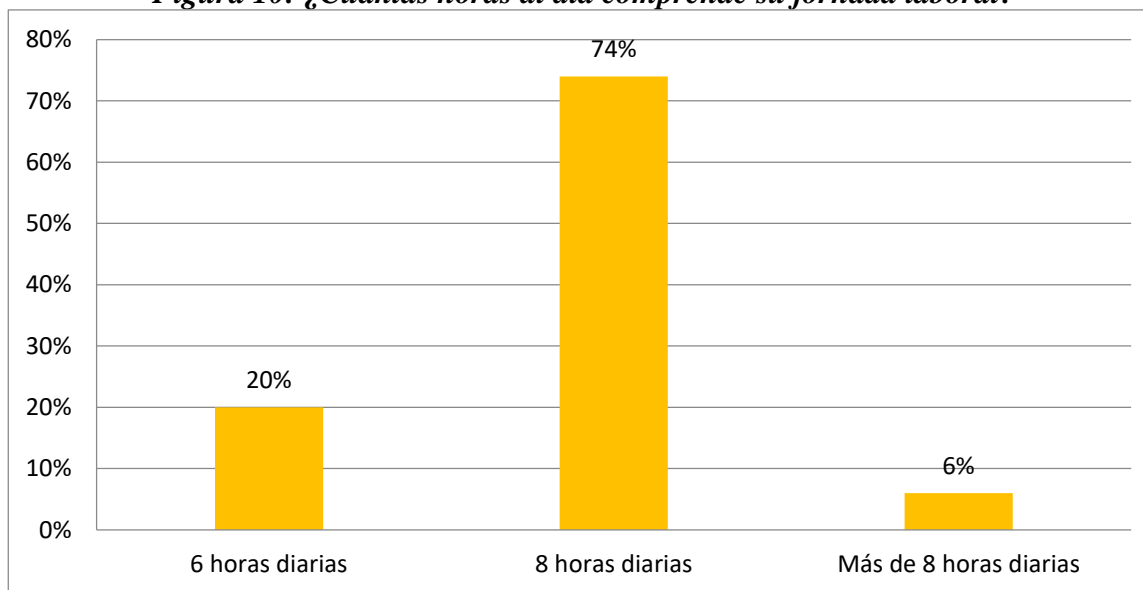
De acuerdo a los resultados obtenidos de la pregunta número 21, los encuestados indicaron que la jornada laboral en la cual se desempeñan y su discapacidad no afecta su productividad.

Tabla 11. ¿Cuántas horas al día comprende su jornada laboral?

¿Cuántas horas al día comprende su jornada laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6 horas diarias	10	20,0	20,0	20,0
	8 horas diarias	37	74,0	74,0	94,0
	Más de 8 horas diarias	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10: ¿Cuántas horas al día comprende su jornada laboral?



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACION

En la tabla N° 11 hace referencia a las horas diarias invertidas en la actividad laboral de los trabajadores discapacitados en las entidades de la ciudad del Cusco, se observa que el 74% la población encuestada está desarrollando sus actividades dentro de las 8 horas diarias que son estimadas por ley dentro de las entidades públicas. Por otro lado, un 20% cumple un régimen de 6 horas laborables mientras que un 6% de la población trabaja más de 8 horas diarias.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 10, el 74% de la población encuestada cumple con su régimen laboral diurno dentro las 8 horas diarias establecidas por ley dentro de las entidades públicas del Cusco. Por otro lado, un 20% trabaja menos de 6 horas, por lo cual la remuneración que reciben también es menor y 6% de nuestra población trabaja más de 8 horas diarias lo cual también incide en su remuneración mensual.

DISCUSIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), sostiene que la jornada laboral está establecida por 8 horas de trabajo o 48 horas semanales como mínimo; sin embargo, el incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado como infracción.

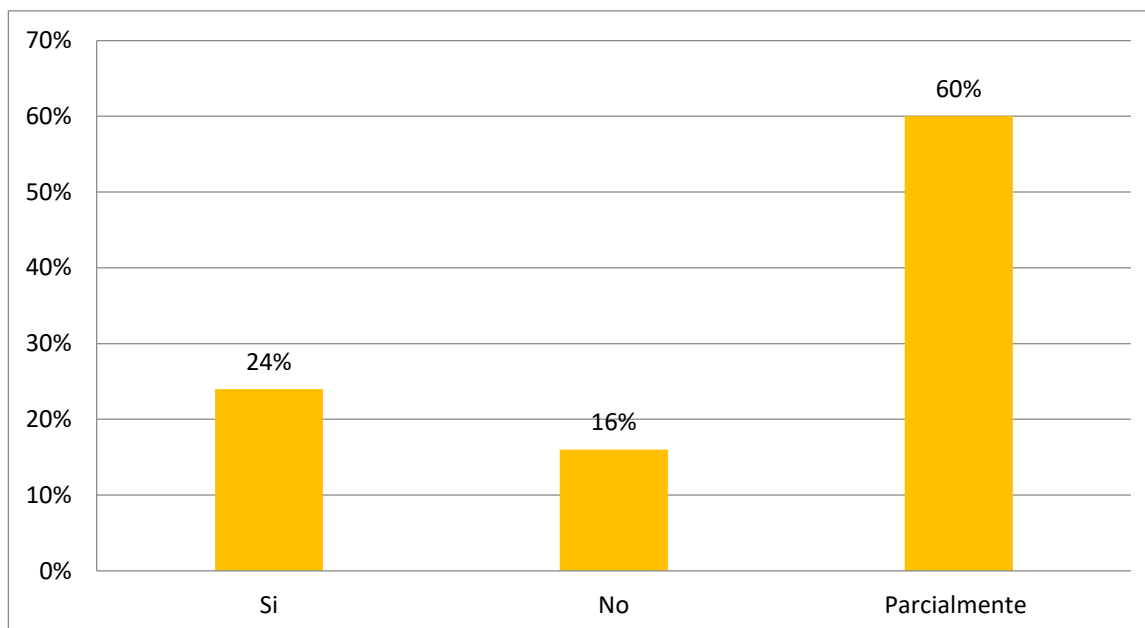
De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que un mayor porcentaje de la población encuestada labora 8 horas diarias, percibiendo de esta manera que sus derechos son respetados, no obstante, existe una menor proporción de la población que sufre sobre carga laboral, dado que supera las 8 horas de trabajo.

Tabla 12: ¿Se cumple su horario de refrigerio?

		¿Se cumple su horario de refrigerio?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	12	24,0	24,0	24,0
	No	8	16,0	16,0	40,0
	Parcialmente	30	60,0	76,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11: ¿Se cumple su horario de refrigerio?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACION

En la tabla N° 12 hace referencia al cumplimiento del horario de refrigerio en la actividad laboral de los trabajadores discapacitados en las entidades de la ciudad del Cusco, se observa que el 60% la población encuestada parcialmente se cumple su horario de refrigerio diario que son estimadas por ley dentro de las entidades públicas.



Por otro lado, un 24% afirma que si se cumple su horario de refrigerio mientras que un 16% de la población niega que se cumpla dicho horario.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 11, el 60% de la población encuestada indica que se cumple parcialmente con el horario de refrigerio establecido por ley dentro de las entidades públicas del Cusco. Por otro lado, un 24% afirma que si se cumple su horario de refrigerio lo que conlleva a suponer que le es suficiente el tiempo asignado analizado desde el punto de su dificultad y/o limitación y 16% de este sector de la población indica que no se cumple el horario de refrigerio.

DISCUSION

La ley ha establecido que cuando el trabajador tenga un horario corrido, tendrá derecho a tomar sus alimentos dentro de un plazo mínimo de 45 minutos. El horario de refrigerio tiene como finalidad que el trabajador tome sus alimentos de acuerdo al horario, asimismo, pueda descansar. Es decir, el propósito es ajeno a las labores que se ejecutan durante el horario de trabajo. Así, para el cómputo de la jornada laboral, el tiempo de refrigerio no formará parte, sin perjuicio de esto, el empleador podría pactar lo contrario con los trabajadores por medio de convenios colectivos.

En ese sentido, el reglamento del TUO del DL 854 proscribire que los centros de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todo el personal la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

Entonces podemos afirmar según nuestra encuesta dirigida a los trabajadores discapacitados refleja que el horario de refrigerio se cumple parcialmente y esto a su vez



no permite que puedan gozar a plenitud el tiempo establecido por ley debido, en consecuencia, vulneran su derecho a poder tener un horario de refrigerio adecuado.

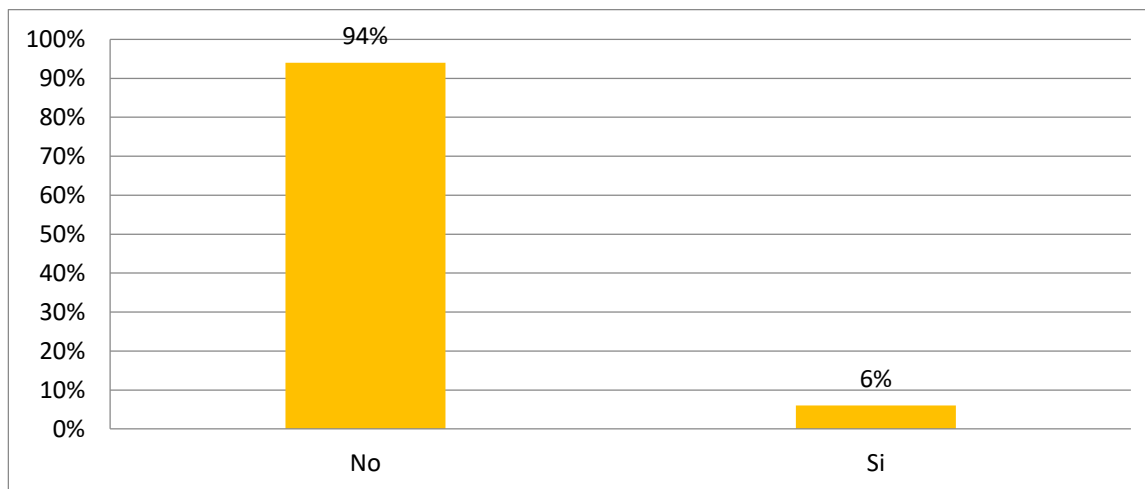
(CHANAME, 2020)

Tabla 13: ¿Se adaptó el horario de la jornada laboral por motivos de su discapacidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	47	94,0	94,0	94,0
	Si	3	6,0	6,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12: ¿Se adaptó el horario de la jornada laboral por motivos de su discapacidad?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACION

En la tabla N° 13 hace referencia a la adaptación del horario de la jornada laboral a razón de su discapacidad en las entidades de la ciudad del Cusco, se observa que el



94% la población encuestada no tiene ninguna adaptación de horario a razón a su discapacidad. Por otro lado, un 6% si tuvo consideración en el horario asignado en la jornada laboral.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 12, el 94% de la población encuestada no tuvo ninguna consideración en la adaptación del horario en su jornada laboral a razón de su discapacidad puesto que representa una facilidad que realicen actividades laborales en horario diurno lo que significa una competitividad adecuada y elevada en las entidades públicas del Cusco donde en muchos casos es aceptar el horario que le establezcan a estar desempleados, es decir que no hay una preferencia especial por ser un trabajador discapacitado sino que es tratado como un empleado común en la entidad en la que labora actualmente. Por otro lado, un 6% si tuvo consideración en la adaptación del horario de la jornada laboral a razón de las dificultades y/o limitaciones que se desprenden por su discapacidad.

DISCUSION

Como se evidencio en los resultados de la encuesta los trabajadores discapacitados no tiene ningún beneficio extra y en consecuencia nos da a conocer que el trabajador tuvo que adaptarse a su jornada laboral designada sin ninguna preferencia ni beneficios por su condición física u otra discapacidad.

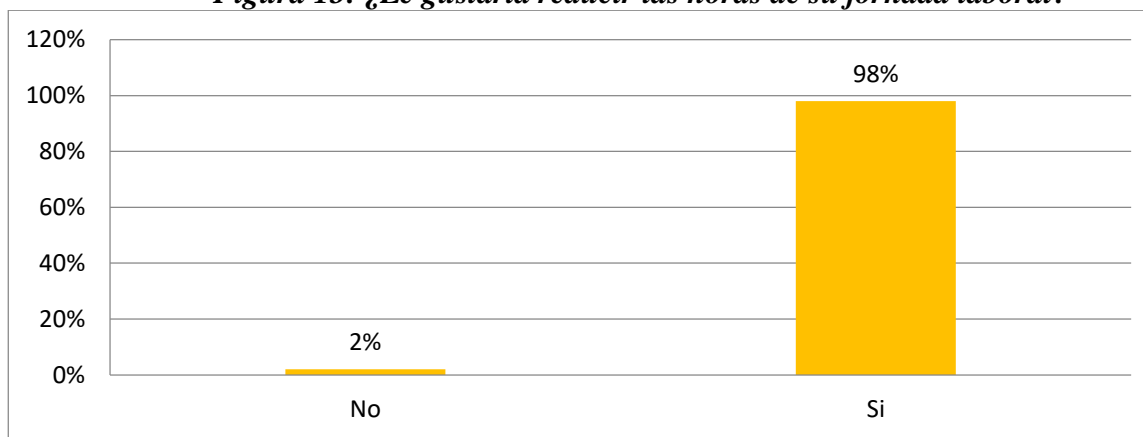


Tabla 14: ¿Le gustaría reducir las horas de su jornada laboral?

		¿Le gustaría reducir las horas de su jornada laboral?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	49	98,0	98,0	98,0
	NO	1	2,0	2,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13: ¿Le gustaría reducir las horas de su jornada laboral?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 14 hace referencia a la opción de reducir las horas de su jornada laboral. El 98% de la población encuestada indica que si le gustaría que se reduzca las horas de su jornada laboral, por otro lado, el 2% de la población encuestada afirma que no está de acuerdo con reducir las horas de su jornada laboral.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 13, el 98% de la población indica que si está de acuerdo con reducir las horas de la jornada laboral, porque ello implicaría que inviertan su tiempo para garantizar un óptimo desempeño laboral y del mismo modo puedan atender factores de salud, transporte, educación, familiar, entre otros. Solo un



2% de nuestra población no está de acuerdo con reducir las horas de su jornada laboral, porque se le suma la carga laboral ya que ellos no tienen consideración alguna en relación a un trabajador común y corriente.

DISCUSION

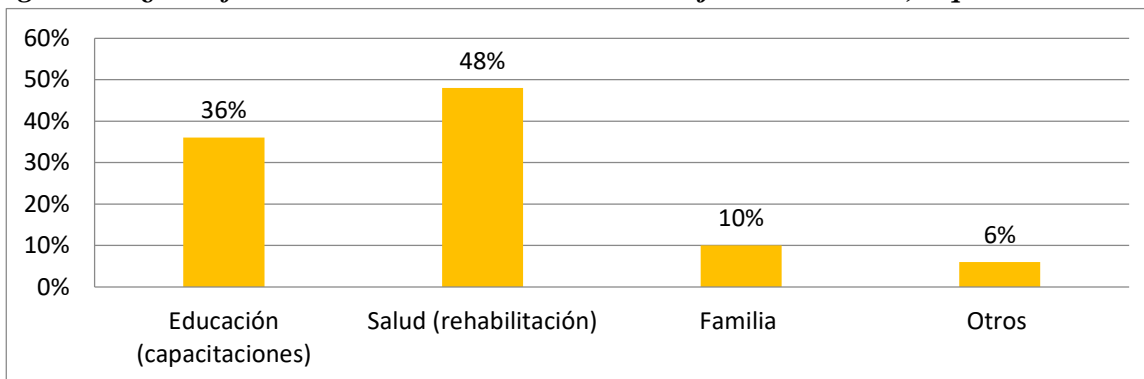
El estado peruano si cuenta con leyes que protegen a las personas con discapacidad dentro de espacios laborales, pero al momento de ser aplicados por sus diferentes entidades públicas están no la ejecutan con las certeza debido a que al momento de realizar las actividades de empoderamiento son tratadas en las mismas condiciones que los trabajadores sin discapacidad, poniendo como un ejemplo al momento de realizar una capacitación al personal, no tiene una comunicación de inclusión de señal para sordo mudos. Por esa razón el personal con discapacidad pide mejor tratamiento como la reducción de sus horarios de trabajo.

Tabla 15: ¿Si es factible la reducción de horas en su jornada laboral, a qué dedicaría ese tiempo?

¿Si es factible la reducción de horas en su jornada laboral, a qué dedicaría ese tiempo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Educación (capacitación)	18	36,0	36,0	36,0
o	Salud (rehabilitación)	24	48,0	48,0	84,0
	Familia	5	10,0	10,0	94,0
	Otros	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14: ¿Si es factible la reducción de horas en su jornada laboral, a qué dedicaría ese



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACION

En la tabla N° 15 hace referencia que en caso se puede reducir las horas de su jornada, a que dedicaría ese tiempo, se observa que el 48% de los encuestados dedicarían su tiempo a tratar temas de salud (rehabilitación), el 36% dedicaría su tiempo a capacitaciones y el otro 10% a la familia y por último el 6% dedicarían a otras actividades (descanso, recreación, entre otros).

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 14, el 48% de la población encuestada responde que dedicarían su tiempo en temas de salud por la misma discapacidad que tienen porque tienen como una de sus prioridades tratar de recuperar el estado físico o mental de las cuales carecen así mismo dedicarías en su salud porque las limitaciones que presentan requieren tratamientos constantes y supervisados, y una gran parte también se dedicaría a su educación porque como se evidencio en las preguntas anteriores la mayoría de los trabajadores discapacitados no cuentan con una educación superior y es la razón por la que solo se dedican a trabajos de limpieza o mantenimiento u rangos similares.

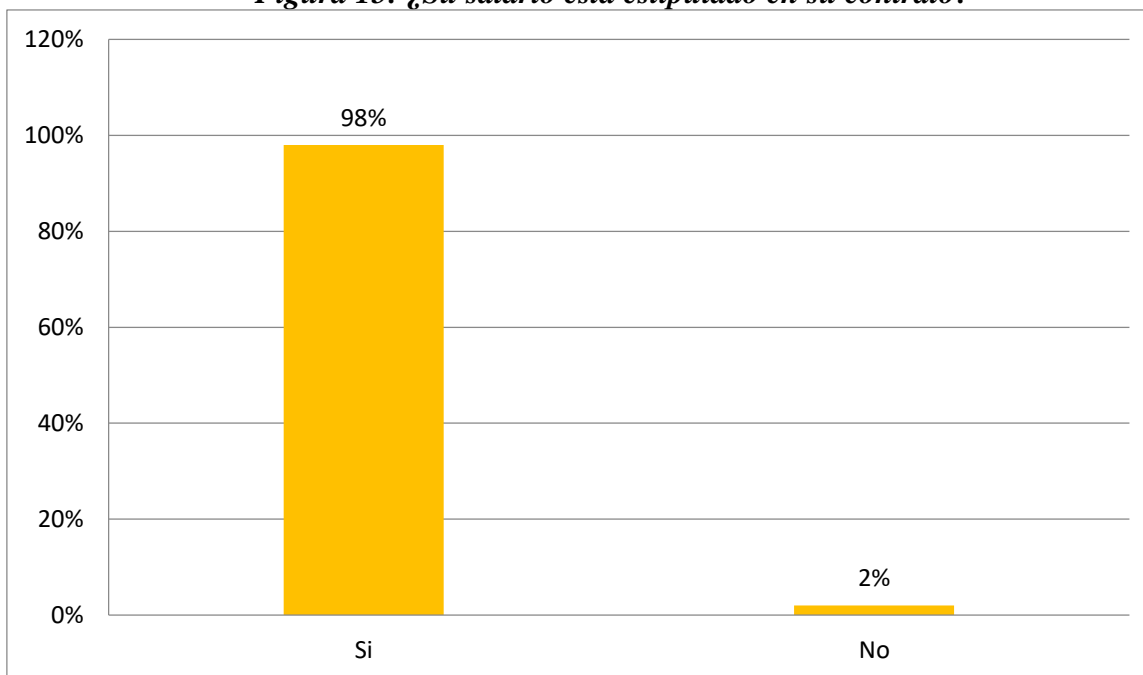


Tabla 16 ¿Su salario está estipulado en su contrato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	49	98,0	98,0	98,0
	No	1	2,0	2,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15: ¿Su salario está estipulado en su contrato?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 16 hace referencia a la estipulación de su salario en su contrato. Los resultados indican que el 98% de nuestra población tiene estipulado su salario en su



contrato de trabajo y que solo un 2% de la población no especifica su salario en su contrato.

ANÁLISIS

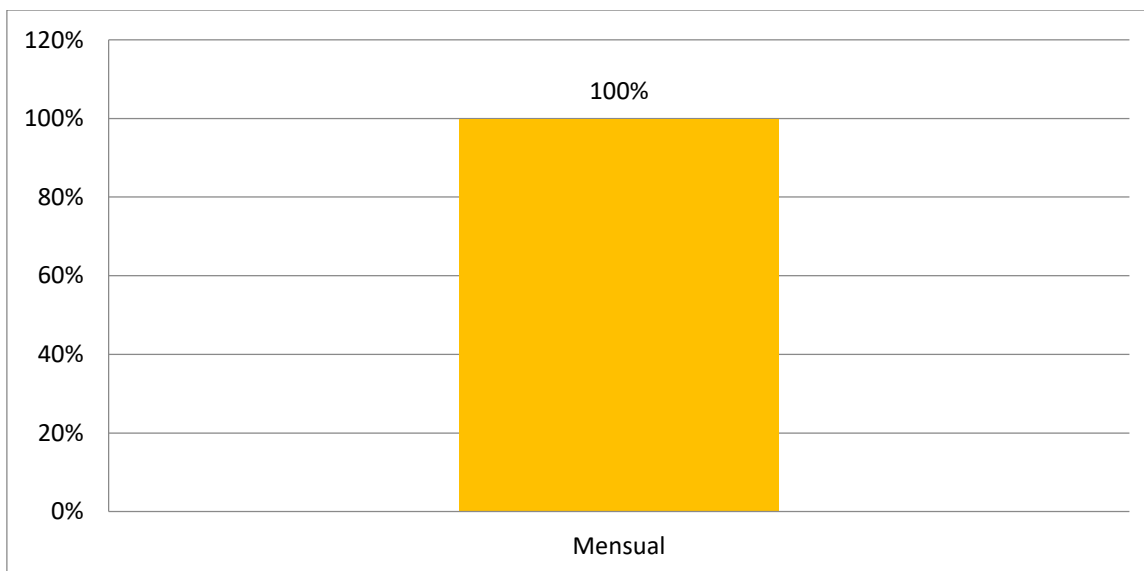
Como se puede observar en la figura Nro. 15, un 98% de nuestra población, la mayoría de los encuestados afirman que su salario está indicado en su contrato de trabajo ya que la mayoría de estos trabajadores están siendo contratados por la Municipalidad del Cusco y el Hospital Antonio Lorena y son trabajadores con una discapacidad física. Mientras que solo un 2% de nuestros encuestados indican que no tienen un salario estipulado esto recae por el desconocimiento, pues como se sabe todo contrato tiene estipulado una contraprestación por la labor realizada.

Tabla 17 *¿Cuál es la forma de pago que percibe?*

<i>¿Cuál es la forma de pago que percibe?</i>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Mensual	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. *¿Cuál es la forma de pago que percibe?*





Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 17 hace referencia a la forma en la que las entidades públicas de la ciudad del Cusco remuneran el trabajo de nuestra población. Un 100% de nuestros encuestados recibe su salario mensualmente.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 16, el 100% de la población recibe su salario de forma mensual, este resultado se apega a nuestro contexto sociocultural donde no muchas entidades hacen pagos quincenales o semanales, ya que los ingresos de impuestos en entidades públicas también son de forma mensual.

DISCUSION

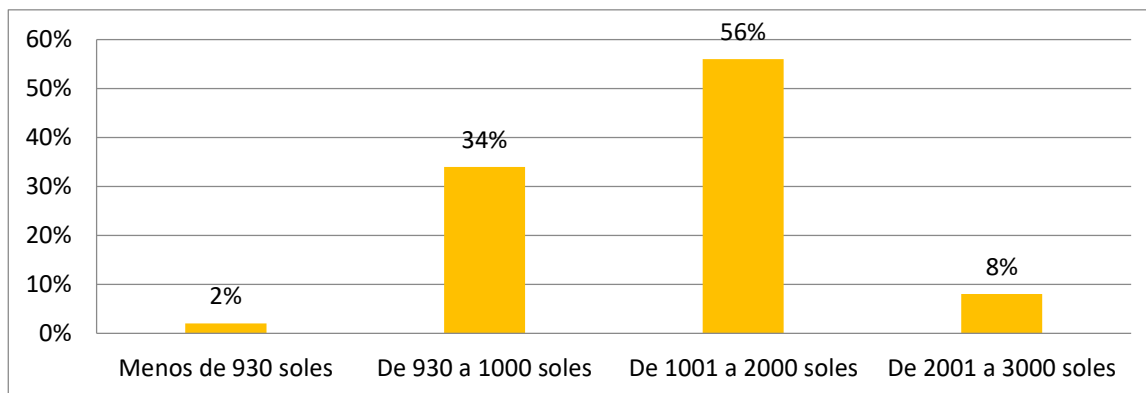
Teniendo en cuenta que existen diferentes formas de pago, es decir por jornada de trabajo ya sea de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de forma quincenal o mensual; tiene la ventaja de asegurarle al colaborador de un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral. (Mejía,2015) Entonces podemos afirmar que la mayoría de nuestros encuestados reciben su salario de manera mensual y que los empleadores respetan las normas establecidas para el pago de los mismos. (BARRIGA, 2016)

Tabla 18: ¿Cuánto es su salario mensual?

¿Cuánto es su salario mensual?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 930 soles	1	2,0	2,0	2,0
	De 930 a 1000 soles	17	34,0	34,0	36,0
	De 1001 a 2000 soles	28	56,0	56,0	92,0
	De 2001 a 3000 soles	4	8,0	8,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17: ¿Cuánto es su salario mensual?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 18 hace referencia a la cantidad salarial monetaria de nuestra población. Un 56% de la población recibe un salario de entre 1001 y 2000 soles. Esta cantidad de dinero está dentro del rango del mínimo salarial estipulado por ley dentro de las entidades públicas. Por otro lado, un 34% de nuestra población recibe de 930 a 1000 soles, el 8% de los encuestados tiene un salario de 2001 a 3000 soles y un 2% un salario de menos de 930 soles que incide en su jornada laboral también.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 17 el 56% de nuestra población recibe un salario mínimo de entre 1001 y 2000 soles, acorde a su labor y área de trabajo dentro las entidades públicas de la ciudad del Cusco, esto en remuneración a las 8hrs diarias comprendidas en la jornada laboral diurna. Por otro lado, un 34% recibe entre 930 y 1000 soles, esto dentro de un área diferente y el 8% de la población recibe una remuneración salarial dentro de los 2001 y 3000 soles, esto de acuerdo al área en el que desarrollan sus actividades laborales que pueden ser administrativas o de la



especialidad y que el 2% de la población encuestada percibe un salario de menos de S/930 soles.

DISCUSION

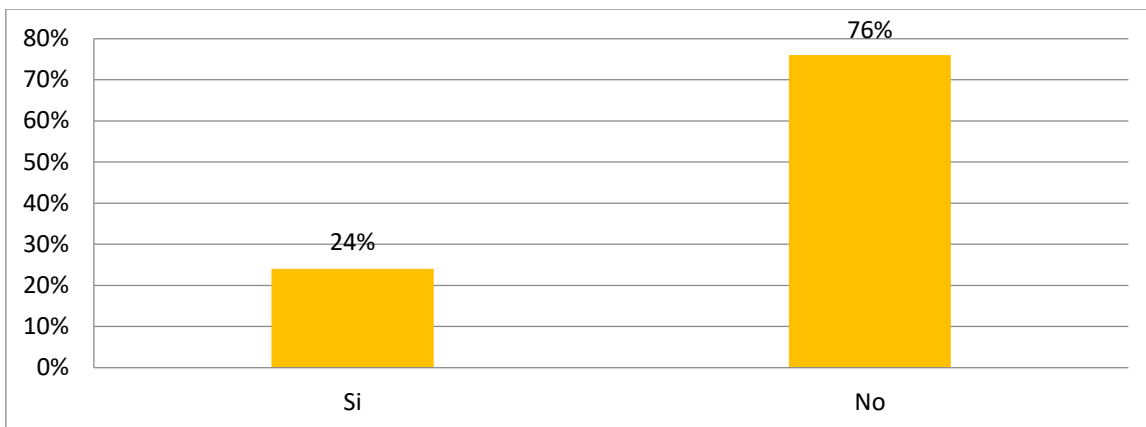
Según el Artículo 24 la Carta Magna menciona “Derechos del trabajador”... El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad 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 por tal razón podemos señalar que la entidades públicas no cumplen con la norma constitucional porque se observó que hay una cantidad de trabajadores que percibe menos del mínimo vital. (BARRIGA, 2016)

Tabla 19 ¿Considera Ud. que su salario es justo para las actividades laborales que realiza?

¿Considera Ud. que su salario es justo para las actividades laborales que realiza?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	12	24,0	24,0	24,0
	No	38	76,0	76,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18 ¿Considera Ud. que su salario es justo para las actividades laborales que realiza?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 19 hace referencia a la conformidad de sus salarios por las actividades laborales que realizan. Un 76% de la población responde que no están conformes con la cantidad salarial mensual que se les asigna mensualmente, mientras que un 24% si está contento con su salario.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 18 un 76% de nuestra población está inconforme con su salario, esto puede relacionarse con el esfuerzo físico o la cantidad de trabajo que se les asigna y el poco tiempo para realizarlo, de esta manera se generaría un sobre esfuerzo por parte del trabajador y esto le haría sentir insatisfecho con su salario mensual. Asimismo, el salario que ellos perciben no les cubre para su atención en los centros de salud. El otro 24% si está conforme con su salario.

DISCUSION: La declaración de los derechos humanos establece en el numeral 3) de su artículo 23 que toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, haciendo referencia no solo a las características de la



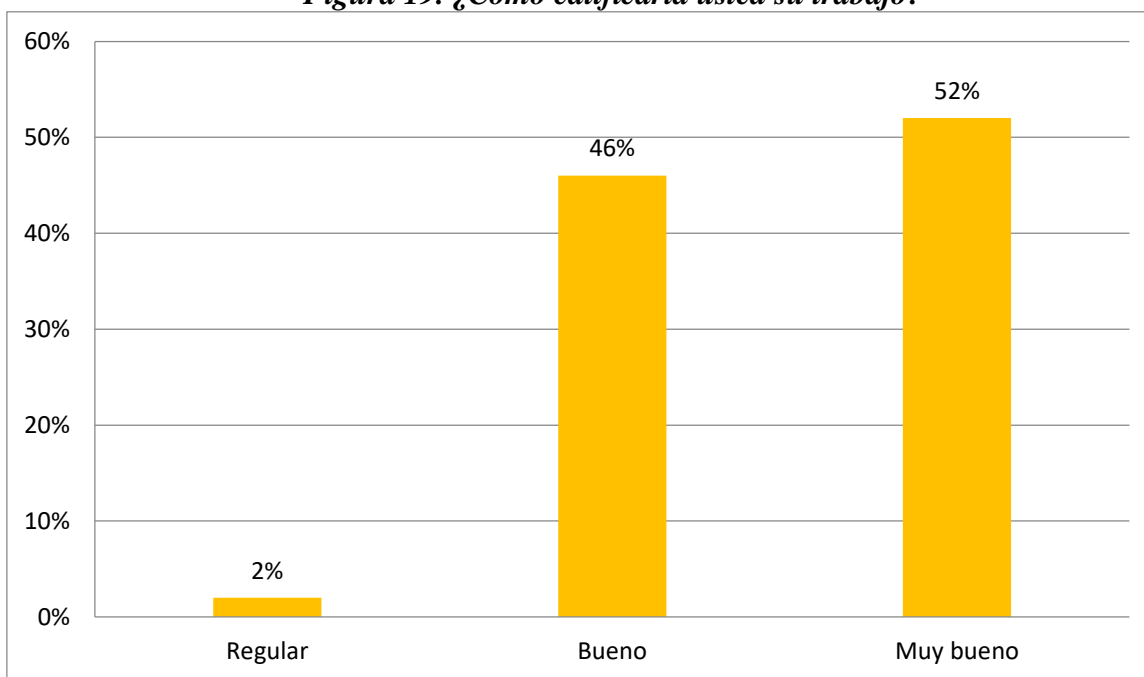
remuneración a la que tiene derecho el trabajador si no a su finalidad. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, 2006)

Tabla 20. ¿Cómo calificaría usted su trabajo?

¿Cómo calificaría Ud. su trabajo?					
		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Regular	2	2,0	2,0	2,0
	Bueno	23	46,0	46,0	48,0
	Muy bueno	25	52,0	52,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19. ¿Cómo calificaría usted su trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 20 hace referencia a cómo califican su desempeño laboral los trabajadores con discapacidad dentro de su centro de labores. Un 52% informan que su desempeño es “muy bueno” la mayor parte de nuestros encuestados se califica así mismo dentro de sus labores diarias con excelencia, el 46% informan que desempeño es “bueno”, esta calificación deriva de un juicio que los encuestados han creado por los conceptos de los jefes, que tienen sobre ellos sobre la calidad de su trabajo o por la dificultad que requiere su labor y solo un 2% que es “regular”, calificación que es percibida por la baja calidad del mismo empleado en sus labores cotidianas dentro de las entidades públicas de la ciudad del Cusco.



ANÁLISIS

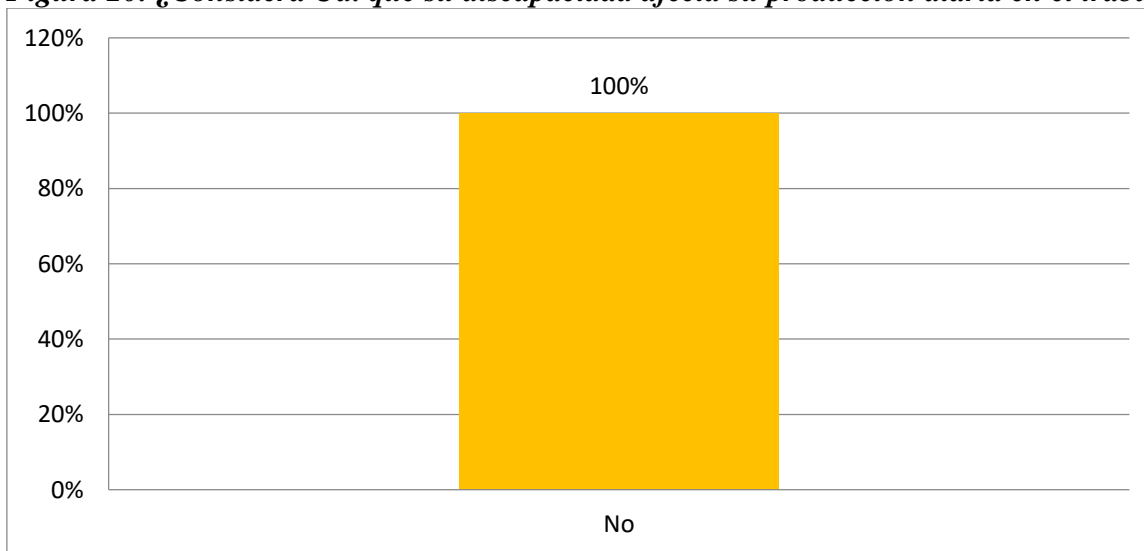
Como se puede observar en la figura Nro.19, más de la mitad de encuestados describe su desempeño laboral como “muy bueno”, es decir, más de la mitad de la población realiza un trabajo de excelencia, dentro de sus posibles limitaciones con sus discapacidades. Un 46% de la población asume que su trabajo es solo “bueno” y otro porcentaje muchísimo menor que su labor es “regular”.

Tabla 21. **¿Considera Ud. que su discapacidad afecta su producción diaria en el trabajo?**

¿Considera Ud. que su discapacidad afecta su producción diaria?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	50	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20. ¿Considera Ud. que su discapacidad afecta su producción diaria en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 21 hace referencia a la productividad de nuestros encuestados y como esta se vería afectada o no por la condición de nuestra población. Un 100% de la población responde que no, la discapacidad física no es un impedimento para un trabajo de excelencia en cualquier área de trabajo.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 20, el 100% de nuestra población no cree que su condición de discapacidad (siendo está en su mayoría un discapacidad física) sea un problema para desempeñarse correcta y efectivamente dentro de sus áreas en las entidades públicas de la ciudad del Cusco.

DISCUSIÓN

Cortéz (2015) manifiesta que, un mayor porcentaje de personas con discapacidad se encuentran en la población económicamente activa; observando de esta manera que la discapacidad no es un impedimento para el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad, sino que es un impulso y motivación por superarse cada día frente a la adversidad y las limitantes en su centro de labor.

Teniendo en cuenta la encuesta realizada a los trabajadores discapacitados observamos que no tienen ninguna dificultad para poder adaptarse al trabajo que realizan y tampoco esto no impide desenvolverse de manera óptima a pesar de su condición, y que tampoco esto afecta su productividad laboral dentro de su centro de trabajo.

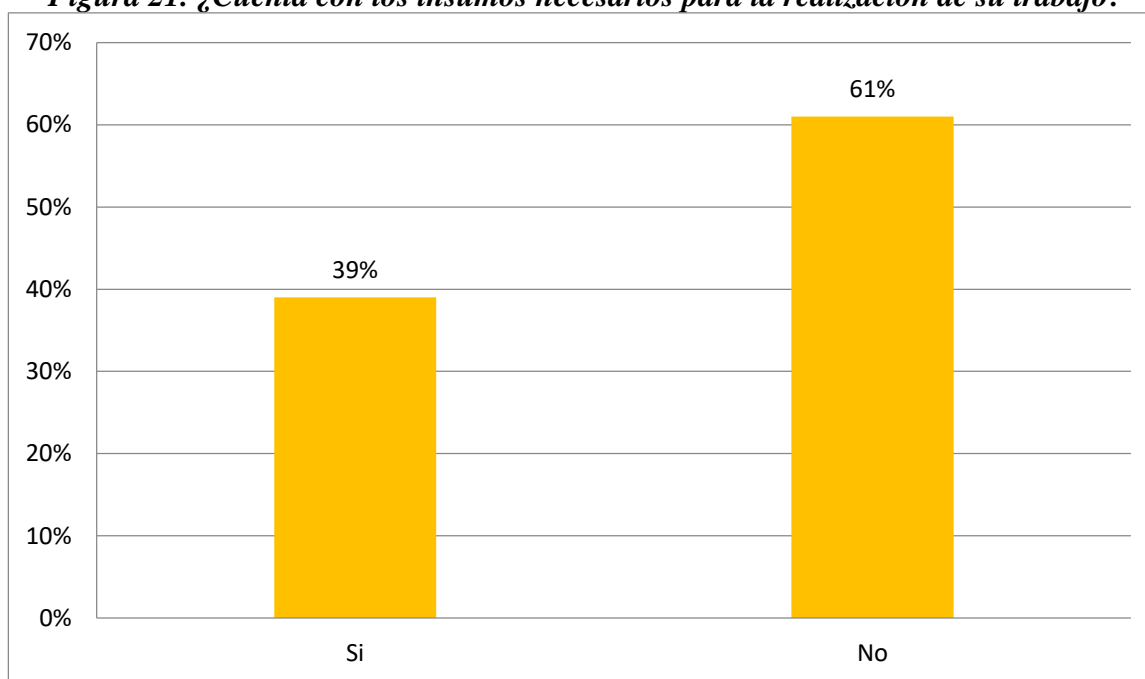


**Tabla 22. ¿Cuenta con los insumos necesarios para la realización de su trabajo?
¿Cuenta con los insumos necesarios para la realización de su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Si	44	39,0	39,0	39,0
	No	4	61,0	61,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. ¿Cuenta con los insumos necesarios para la realización de su trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 22 hace referencia a los recursos tangibles que proporcionan las empresas públicas a sus trabajadores para que se desenvuelvan de mejor manera en sus labores y podemos observar que un 61% de los encuestados, no cuentan con toda la



disponibilidad material (escritorio, mesas, entre otros) para realizar bien su trabajo, mientras que un 39% responde que si cuentan con materiales en sus centros de trabajo.

ANÁLISIS

Como se puede observar en la figura Nro. 21, el 61% de encuestados afirma que su institución no le ofrece todos los recursos necesarios para sus labores, esto porque las entidades públicas cuentan con un presupuesto para los recursos tangibles de sus trabajadores, presupuesto que debe impartirse equitativamente dentro de las oficinas y sus departamentos para equipar de manera eficaz a sus servidores. Un 39% de la población niega recibir todos los recursos dentro de su institución, esto se debe, entre ellas la malversación de fondos hasta la falta de una buena administración.

DISCUSIÓN

Cortéz (2015) sostiene que, los trabajadores con discapacidad tienen el derecho de contar con los equipos y materiales de manera igualitaria frente a otros trabajadores de su centro de labor, ya que ellos poseen la misma oportunidad que los demás. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que un mayor porcentaje no cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones labores, limitando de esta manera su desempeño y productividad.

El delito de malversación de fondos se encuentra tipificado en el artículo 389° del Código Penal de la siguiente manera: “El funcionario o servidor público que da al dinero o bienes que administra una aplicación definitiva diferente de aquella a los que están destinados, afectando el servicio o la función encomendada, será reprimido (...)” el delito de malversación de fondos, al ser un delito contra la administración pública, tiene como bien jurídico general el correcto y normal funcionamiento de la



administración pública, entendido este como los servicios públicos brindados por el aparato estatal con la finalidad de permitir a los ciudadanos el acceso a sus derechos fundamentales, (CODIGO PENAL, 2016).

A consecuencia de este delito muchas veces los trabajadores discapacitados se ven directamente afectando en el uso del presupuesto o material de trabajo que es destinado para la consumación de este delito, y esta afectación recae en el trabajador discapacitado el cual dificulta para su prestación laboral en el trabajo porque no cuenta con los medios suficientes para su desempeño.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

La presente investigación se desarrolló en las entidades públicas de la ciudad del Cusco, tales como las municipalidades centrales y distritales, los hospitales públicos y la universidad pública de la región del Cusco, entre otros.

Para José Eduardo Cortez Segura (2015) en su investigación titulada: “Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad”, indica la obligación del Estado peruano de establecer una política pública destinada a eliminar las barreras discapacitantes que impiden a los trabajadores con discapacidad ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones. Según, nuestra apreciación en el trabajo de campo se presenta barreras limitantes al incluir a este sector de la población en el campo laboral. En consecuencia, se puede afirmar que estamos lejos de ser un país inclusivo y que trate como una prioridad a este sector vulnerable.

En consecuencia se evidencio que el horario de la Jornada Laboral no se adaptó por motivos de su discapacidad y además se evidencio que a la mayoría de los trabajadores con discapacidad si le gustaría reducir las horas de la jornada laboral; como se presenta en los resultados de la encuesta a los trabajadores discapacitados no tiene ningún beneficio extra y en consecuencia nos da a conocer que el trabajador tuvo que adaptarse a su jornada laboral designada sin ninguna preferencia ni beneficios por su condición física u otra discapacidad.



Y que a pesar de las dificultades los trabajadores discapacitados cumplen con el trabajo de 8 horas diarias, conforme a los resultados obtenidos, se observa que un mayor porcentaje de la población encuestada labora 8 horas diarias, percibiendo de esta manera que sus derechos son respetados, no obstante existe una menor proporción de la población que sufre sobre carga laboral, dado que supera las 8 horas de trabajo Entonces se puede inferir que no se aplica ningún criterio (beneficios por su condición en el centro de trabajo una vez ya teniendo el vínculo laboral) en específico en la jornada laboral del trabajador con discapacidad.

A pesar que la Ley N° 29973– Art. 49 señala que las entidades públicas están obligadas a contratar no menor a 5% y 3% en entidades privadas (más de 50 trabajadores) de la totalidad del personal en planilla. Lo cual con la presente investigación se evidencio que no se cumple con esta norma en consecuencia estamos lejos de poder afirmar que seamos un país inclusivo, y sobre todo que se garantice los derechos laborales de los trabajadores discapacitados.

Para Harry Edwin Ramos Campos (2017) en su investigación titulada: “Empleo con apoyo y la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016”, indica que existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el sector Retail. Por lo tanto, en el presente estudio, existe una comparación de población con discapacidad que se encuentra en condición de inactividad. Según, nuestra observación no se cumple la inserción de los trabajadores con discapacidad como estipula el porcentaje de la cuota según la ley, ni muchos se otorgan empleos con apoyo y/o facilidades para el desenvolvimiento de los mismos, por el contrato tienen el mismo trato personal que un trabajador cualquiera.



Para Williams Florentino, Álvarez Muñoz y Anselmo Díaz Silva (2017) en su investigación titulada: “Inserción laboral de trabajadores con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016”, indican que las Entidades Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales. De acuerdo a nuestros resultados, se afirma que la inserción laboral de este sector de trabajadores es un problema actual que se evidencia con más fuerza en las entidades públicas de la ciudad del Cusco. Asimismo, cabe señalar que la percepción de los empleadores se basa en prejuicios en entorno a sus limitaciones lo que conlleva a minimizar el desempeño laboral de estos trabajadores. De la misma manera, se evidencia no hay particularidades por su condición para facilitar un productividad de excelente calidad al momento de la celebración del contrato.

Como pudimos observar por medio de nuestra encuesta la jornada laboral diurna es la más consecuente en los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del cusco, De acuerdo a los resultados obtenidos, gran parte de la población encuestada labora en la jornada diurna debido a que las actividades que realizan los trabajadores discapacitados se desempeñan en el área de mantenimiento de parques y jardines y como también en otras áreas de la misma envergadura las cuales son actividades que se realizan en la jornada diurna.



5.2 Limitaciones del estudio

Los trabajadores encuestados fueron difíciles de encontrar, ya que en muchas de ellas la discapacidad no es visible o la ocultan por miedo a la discriminación. Como hemos visto en nuestros cuadros hay muy pocos trabajadores activos con discapacidad en nuestra ciudad. Esta problemática hace difícil hallarlos para poder encuestarlos y así tener un índice más preciso de sus necesidades laborales, de vivienda y sobre todo de salud.

Algunos de los encuestados por otro lado no sabían responder con claridad el área específica en el que se desempeñaban. Esto también nos generaba un problema con nuestras encuestas ya que el nivel académico de los trabajadores encuestados limitaba la eficacia en la toma de datos para nuestro estudio.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

Como se menciona en los antecedentes podemos ver que estas tesis demuestran que existe una discriminación en el ambiente laboral (antecedente internacional), se enfocan promover el acceso de empleo a las trabajadores con discapacidad (antecedente nacional), se hace un análisis de las principales medidas implementadas (antecedente nacional) y todas ellas muestran las diferentes situaciones por las que una persona con discapacidad está expuesta.

Con el estudio que hemos realizado por medio de las encuestas, conocimos diferentes opiniones de los trabajadores con discapacidad, llegando a finiquitar estos resultados: se llega a la conclusión de que en la jornada laboral a tiempo completo de los trabajadores con discapacidad se debe mejorar las condiciones laborales adecuando y estructurando el sistema de la jornada laboral diurna, nocturna y mixta la cuales son para el trabajador



indicadores fundamentales para conseguir la adaptación al puesto de trabajo con independencia del perfil laboral.

Los trabajadores con discapacidad constituyen un grupo vulnerable al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Esta circunstancia ha comportado la restricción de sus libertades y derechos básicos, condicionando y obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

Ante esta situación, el Derecho responde ofreciendo un marco de protección a los trabajadores con discapacidad, a través de políticas activas de lucha contra la discriminación, igualdad de oportunidades y accesibilidad en todas las esferas de la vida. Precisamente en el desarrollo de políticas de integración e inclusión social desempeñan un papel clave las acciones dirigidas a garantizar el derecho al empleo de las trabajadoras discapacitadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo en el sector público.

Frente a dicha situación se puede indicar que el trabajador con discapacidad en las entidades públicas del estado trabaja en sus 8 horas con un sueldo promedio al igual que los demás trabajadores que no tienen discapacidad alguna, además que su desempeño es de igual y con la misma productividad, esto demuestra que no hay diferencias en los trabajadores de acuerdo a sus condiciones sea cual sea.

5.4 Implicancias del estudio

El estudio presentado permitió:

Ejecutar en la investigación una exploración de la bibliografía donde se obtuvo la integración del problema el cual es generar conciencia y conocimiento sobre la situación



laboral de los trabajadores con discapacidad dentro de las entidades públicas en la ciudad del Cusco.

Se tuvo que identificar las entidades vinculadas con la presente investigación, la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, no establecen criterios propios y particulares al encontrarse en una situación especial, física o mental, por lo que debe regularse de modo distinto.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró determinar que la mayoría de los trabajadores discapacitados de las entidades públicas que trabajan a tiempo completo de la ciudad del Cusco se desempeñan bajo un contrato laboral el cual comprende las 8 horas diarias, cumpliendo con lo establecido en la Constitución Política del Perú en su artículo N° 25, así mismo concluimos que una mayor parte de los trabajadores discapacitados tienen un contrato de Locación de Servicios (naturaleza civil) donde no se plasman beneficios especiales (accesibilidad, horario de trabajo, atención especializada en salud, materiales de trabajo, entre otros). Adicionalmente, en el presente de investigación se determinó que no se cumple con asignar horarios en la jornada laboral de los trabajadores con discapacidad que faciliten atender sus necesidades particulares por su condición.

SEGUNDA: Se evidenció que la jornada laboral diurna se aplica en mayor cantidad en las entidades públicas de la ciudad del Cusco y es más productiva para los trabajadores con discapacidad, porque se desempeñan de mejor manera. Sin embargo, el horario de refrigerio de este sector de trabajadores es muy limitado para su condición generando inconvenientes para ellos mismos y los trabajadores de su entorno. El aspecto relevante de la presente investigación señala que la jornada diurna de trabajo cumple las ocho horas diarias que está estipulado en la normativa.

TERCERA: Se logró establecer que la aplicación de la jornada nocturna en las entidades públicas es mínima en comparación a la jornada diurna en la cual la mayoría de trabajadores con discapacidad se desempeñan, cabe señalar que no hubo ninguna consideración por su condición para la elección de dichas jornadas. No obstante, este sector de la población opta por este tipo de jornada laboral para no quedarse sin un puesto de trabajo.



CUARTA: Se logró conocer que la jornada laboral Mixta en las entidades Públicas de la ciudad del Cusco materia de investigación se aplica en un porcentaje del 16 % de nuestra muestra donde muchos de los trabajadores discapacitados se encuentran laborando en horario mixto, estableciéndose que tienen problemas de adaptabilidad por sus dificultades físicas o sensoriales. Otras de las dificultades y/o inconvenientes que se presenta para los trabajadores discapacitados relacionados al desenvolvimiento en sus actividades laborales que requieren mayor tiempo para el cumplimiento de las mismas lo que ocasiona la extensión del horario de trabajo de la jornada que se presente.

QUINTA: Se logró establecer que la remuneración de los trabajadores discapacitados en las entidades públicas no satisface la expectativa de los mismos, puesto que la condición que presentan requiere de una atención médica especializada que no es coberturada por las entidades de salud pública, lo que requiere de un mayor presupuesto para el trabajador, sin considerar otras necesidades primordiales de cualquier ser humano. Asimismo, la mayoría de ellos perciben un sueldo básico sin considerar la productividad y el empeño que presenta cada uno de estos trabajadores, que en muchas ocasiones han sido minimizadas por tener alguna limitación física, mental, entre otros. Adicionalmente, en el presente trabajo de investigación se determinó, que en la actualidad que algunas de las entidades públicas de la ciudad del Cusco (Municipalidad Provincial del Cusco y Poder Judicial) no ofrecen mayores puestos laborales a este sector de la población, donde se evidencia el incumplimiento de la cuota del 5% de contratación obligatoria.



RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda que la Dirección de Trabajo de la Región del Cusco y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS y SERVIR, intensifique de manera preferencial actividades de fiscalización continua para la verificación de las jornadas laborales de los trabajadores con discapacidad que laboren en las diferentes entidades públicas de la ciudad del Cusco.

SEGUNDA: También se recomienda que las entidades públicas de la ciudad del Cusco deben promover puestos laborales en diferentes horarios (diurna, nocturna y mixta) priorizando la jornada laboral diurna para mejorar las condiciones de trabajo a fin de garantizar lo que establece en la Ley N° 29973 (Ley General de la persona con Discapacidad). Y así cumplir de mejor manera el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás trabajadores y no solo por cumplir lo establecido en Ley.

TERCERA: Se recomienda que esta actividad (fiscalización continua) debe estar orientada a los beneficios laborales que debe ofrecer dichas entidades a los trabajadores con discapacidad entre ellas están: la jornada de trabajo según contrato y el horario de refrigerio del personal que labora en las entidades de la ciudad del Cusco, las herramientas para el desarrollo de sus actividades y las condiciones de infraestructura para su mejor desempeño.

CUARTO: Se recomienda que las entidades públicas de la Ciudad del Cusco acondicionen ambientes (comedor, áreas especializadas acorde a su discapacidad, etc.), que permitan el mejor desempeño en sus áreas de labor de dichos trabajadores y ello garantice un ambiente laboral adecuado para los de su entorno.

QUINTA: Se recomienda que las entidades Públicas de la ciudad del Cusco realicen convenios marcos con organizaciones que protegen los derechos de los trabajadores con



discapacidad como CONADIS, Mesa de Trabajo para la Inclusión de las Personas con Discapacidad – METRIDIS, y otras, para realizar actividades para la inserción laboral de este sector de la población en mención a través de charlas y ferias informativas que promuevan nuevos puestos laborales, con el fin de aumentar la empleabilidad y garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad que cuentan con el tiempo y la capacidad para estos puestos que se ofertan, pero no pueden postular debido a que las entidad publicas requieren personal con calificación que no está en el perfil de la población con discapacidad.



CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alva, M. (17 de Abril de 2009). Obtenido de blog.pucp.edu.pe:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2009/04/17/el-concepto-de-administracion-publica-en-la-legislacion-peruana/>
- Alvarez Muñoz, W. F., & Díaz Silva, A. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Anacleto Guerrero, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Barriga, B. F. (2016). *RESPOSITORIO DE TESIS*. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Basterra Hernandez, M. (2016). *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Alcala: Universidad de Alcala.
- Boza Pró, G., & Sanguinetti Raymond, W. (2015). *Laborem: Empresa y Relaciones de Trabajo en el siglo XXI*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cendrero Uceda, L. A. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ambito laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Chamane, J. (02 de Octubre de 2020). <https://lpderecho.pe/>. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>



- Codigo Penal, C. (2016). *MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CODIGOPENAL.pdf
- CONADIS. (2018). *Compendio Estadístico 2000 - 2017 Registro Nacional de la Persona con Discapacidad*. Lima: CONADIS.
- Congreso de la Republica del Perú. (2016). *Analisis del sistema de remuneraciones e incentivos en las entidades públicas*. Lima: Congreso de la Republica del Perú.
- Cornejo Vargas, C. (2013). ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA. *Homenaje de aniversario de la SPDTSS*, 229-258.
- Corte Superior de Justicia Cusco, C. (2019). *Oficio N°150-2019-CCDG-USJ-CSJCU*. Cusco.
- Cortez Segura, J. E. (2015). *Analisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Cortez, J. (2016). La Promoción del Acceso al Empleo Para Personas con Discapacidad. *Derecho & Sociedad*, 248.
- Decreto Legislativo N° 276. (2018). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*.
- DISCAPNET. (01 de Enero de 2014). Obtenido de <https://www.discapnet.es/>: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>
- García, J. (11 de Febrero de 2020). <https://www.kallpa.org.pe/>. Obtenido de <https://www.kallpa.org.pe/en/new/cusco-se-realizaron-talleres-de-asesoria-para-la-busqueda-de-empleo-dirigido-a-jovenes-con-discapacidad-visual>



- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. (11 de Febrero de 2019). <https://www.economiasimple.net/>. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, L. (2017). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/
- La Ley. (12 de Junio de 2015). <https://laley.pe/>. Obtenido de <https://laley.pe/art/2544/trabajadores-con-discapacidad-7-datos-que-debes-saber-sobre-su-contratacion>
- Ley N° 29973, L. (24 de Diciembre de 2012). "Ley General de la Persona con Discapacidad". *Diario El Peruano*, pág. 30.
- Medina Otazú, A. (2014). Análisis de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad, sobre la igualdad de oportunidades y la afirmación positiva de la cuota de empleo. *Soluciones Laborales N° 84*, 41-49.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Jornada de Trabajo 2012*. Lima.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, M. (2006). *MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/REVISION_DE_LA_RM_EN_PERU.pdf
- Municipalidad Provincial del Cusco, C. (2019). *Informe N°53-2019/SGOMAPED/GDHS/MPC*. Cusco.



Poder Ejecutivo del Perú. (1997). *Decreto legislativo n° 728*. Lima: Congreso de la Republica del Perú.

Quispe Limpe, L. G. (2016). *La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Ramos Campos, H. E. (2017). *Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016*. Universidad César Vallejo. Lima: Universidad César Vallejo.

Toyama Miyagusuku, J. L. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.



ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición de dimensiones	Indicadores
JORNADA LABORAL	La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio. (Toyama Miyagusuku, 2011)	Según el autor indica que dependiendo de las horas del día en el que se trabaje la jornada adoptara diferentes nombres que son diurna, nocturna y mixta, así como también generara diferencias en la remuneración (Cornejo Vargas, 2013).	Jornada diurna	Jornada diurna: Es la jornada normal, la deseable, a la que se refieren la mayoría de las disposiciones legales porque lo lógico es que trabajemos de día. Está comprendida entre las 06:00 horas (6:00 a.m.) y las 20:00 horas (8:00 p.m.) compuesta entonces por un máximo de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana (Cornejo Vargas, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entidad 2. Sexo 3. Edad 4. Tipo de discapacidad 5. Jornada laboral 6. Contrato vigente 7. Modalidad de contrato 8. Horario de jornada 9. Tipo de jornada 10. Beneficios especiales 11. Área que labora 12. Horario de refrigerio 13. Reducción de jornada laboral 14. Insumos



			Jornada nocturna	Jornada nocturna: Comprende entre las 20:00 horas (8:00 p.m.) y las 6:00 horas del día siguiente (6:00 a.m.). Por ser más pesado para el cuerpo, por haber más desgaste físico, se limita a 6 horas por día y a 36 horas a la semana (Cornejo Vargas, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de jornada 2. Modalidad de contrato 3. Beneficios especiales 4. Preferencia del horario de trabajo 5. Conforme con el horario de trabajo 6. Insumos
			Jornada mixta	Jornada mixta: Se trabajan más de tres horas y media en horario nocturno, después de las 22:00 horas (8:00 p.m.) o antes de las 6:00 horas (6:00 a.m.), se paga automáticamente como nocturna (Cornejo Vargas, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de jornada 2. Modalidad de contrato 3. Beneficios especiales 4. Preferencia del horario de trabajo 5. Conforme con el horario de trabajo 6. Insumos 7. Reducción de jornada laboral
			Remuneración	Remuneración: Tipo de salario que se paga, no tanto por las labores ejecutadas sino a la periodicidad con que viene retribuido el servicio (Cornejo Vargas, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beneficios especial 2. Forma de pago 3. Consideración de salario.

Fuente: Elaboración propia.



Anexo B: Matriz de consistencia

TÍTULO: “ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?	Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco .	La jornada laboral de tiempo completo de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, no establecen criterios propios y particulares al encontrarse estos en una situación especial, física o mental, por lo que debe regularse de modo distinto.	Jornada Laboral	Tipo: Descriptivo. Nivel: No experimental Enfoque: Cuantitativo. Población: Personal de trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario con preguntas cerradas.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral diurna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?	Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral diurna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.	El tratamiento de la jornada laboral diurna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco, es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.		
¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral nocturna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?	Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral nocturna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.	El tratamiento de la jornada laboral nocturna de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.		



¿Cuál es el tratamiento de la jornada laboral mixta de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?	Conocer cuál es el tratamiento de la jornada laboral mixta de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.	El tratamiento de la jornada laboral mixta de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.		
¿Cuál es el tratamiento de la remuneración de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco?	Conocer cuál es el tratamiento de la remuneración de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco.	El tratamiento de la remuneración de los trabajadores discapacitados en entidades públicas de la ciudad del Cusco es similar a un trabajador no discapacitado debiendo regularse de modo distinto.		

Fuente: Elaboración propia.



Anexo C: Encuesta

“ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO”

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para analizar la jornada laboral de los trabajadores con discapacidad en entidades públicas. La información contenida en este cuestionario es anónima. Le agradeceremos brindarnos unos minutos de su tiempo y responda las siguientes preguntas con sinceridad.

1. Institución o Centro laboral:

2. Sexo:

Mujer ()

Varón ()

3. Edad:

- a. De 18 años a 29 años
- b. De 30 años a 39 años
- c. De 40 años a 49 años
- d. De 50 años a 60 años
- e. De 60 años a más

4. Tipo de discapacidad

- a. Discapacidad Física
- b. Discapacidad sensorial
- c. Discapacidad múltiple
- d. Otra discapacidad

5. ¿Actualmente tiene usted un contrato vigente?

- a. Si
- b. No

6. ¿Cuál es su modalidad de contrato?

- a. Contrato Indefinido
- b. CAS
- c. Locación de servicios
- d. Contrato determinado
- e. Contrato a tiempo parcial (medio tiempo)



7. ¿Qué beneficios especiales (extras) están expresados en su contrato por su condición?
 - a. Contrato laboral indefinido
 - b. Aseguramiento
 - c. Protección contra riesgos particulares
 - d. Ninguno

8. ¿En qué área trabaja?

9. ¿Qué tipo de jornada tiene Ud. en su centro de trabajo?
 - a. Jornada Diurna (6:00 a.m. a 8:00 p.m.)
 - b. Jornada Nocturna (8:00 p.m. a 6:00 a.m.)
 - c. Jornada Mixta

10. ¿Está conforme usted con el horario de la jornada en la que actualmente labora?
 - a. Si
 - b. No

11. ¿Cuántas horas al día comprende su jornada laboral?
 - a. Menos de 6 horas diarias
 - b. 6 horas diarias
 - c. 8 horas diarias
 - d. Más de 8 horas diarias

12. ¿Se cumple su horario de refrigerio?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Parcialmente

13. ¿Se adaptó el horario de la jornada laboral por motivos de su discapacidad?
 - a. Si 5
 - b. No 95

14. ¿Le gustaría reducir las horas de su jornada laboral?
 - a. Si
 - b. No

15. ¿Si es factible la reducción de horas en su jornada laboral, a qué dedicaría ese tiempo?
 - a. Educación (capacitaciones)
 - b. Salud (rehabilitación)
 - c. Familia



- d. Otros
16. ¿Su salario está estipulado en su contrato?
- a. Si
 - b. No
17. ¿Cuál es la forma de pago que percibe?
- a. Por hora
 - b. Diario
 - c. Semanal
 - d. Quincenal
 - e. Mensual
18. ¿Cuánto es su salario mensual?
- a. Menos de 930 Soles
 - b. De 930 a 1000 Soles
 - c. De 1001 a 2000 Soles
 - d. De 2001 a 3000 Soles
 - e. Más de 3000 Soles
19. ¿Considera Ud. que su salario es justo para las actividades laborales que realiza?
- a. Sí
 - b. No
- ¿Por qué? _____
20. ¿Cómo calificaría Ud. su trabajo?
- a. Muy malo
 - b. Malo
 - c. Regular
 - d. Bueno
 - e. Muy Bueno
21. ¿Considera Ud. que su discapacidad afecta su producción diaria en el trabajo?
- a. Sí
 - b. No
- ¿Por qué? _____
22. ¿Cuenta con los insumos necesarios para la realización de su trabajo?
- a. Sí
 - b. No
- ¿Por qué? _____

¡Muchas Gracias!

