



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DISPUESTAS
POR LA LEY N° 29973 LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD,
ENTORNO A LA INCLUSIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO,
AÑO 2019”**

PRESENTADO POR:

Bachilleres: Cano Arredondo Nelly Alexandra

O’Brien Aguilar Zuely Solange

ASESOR: Abog. Boris Mujica Paredes

CUSCO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A mi papá Abraham, porque antes de partir al cielo me transmitió todas las enseñanzas necesarias para poder superar cualquier obstáculo en la vida; no solo me ayudo a poder desarrollarme como estudiante, también me enseñó a ser una persona de bien.

A mi mamá Nelly, quien nunca dejo de apoyarme, hasta en la cosa más mínima siempre estuvo preocupada por mi carrera y porque pudiera terminarla con éxito, gracias a ella voy logrando mis metas.

A la memoria de mi mamá Denny, quien desde el cielo siempre cuida y guarda por mí; y me acompaña en cada paso que voy logrando.

A mi tía Evita, que siempre fue como una madre para mí, gracias por acompañarme siempre en mi vida.

A mi hermana Giovanna, tu ayuda constante ha sido de gran importancia para mí, gracias por siempre velar por mi bienestar, y por todo el amor que siempre me has dado.

A mi hermana Annie, mi motor y mi inspiración, gracias por ser una persona tan única, especial y excepcional; gracias a ti que tienes el cromosoma extra que a todos nos falta para ser un poco más humanos.

A Jessica Nicole, Edson Lionel y Diego Francesco, gracias por ser mi constante motivación, y por sus constantes muestras de afecto; son el mejor regalo que la vida pudo darme, mis pequeños sobrinos.

A Anthony, el hecho que hayas estado siempre ahí ha sido el mejor soporte para mí, gracias por tu paciencia y por tu amor.

A Peabody, mi perro, gracias por acompañarme en mis noches de estudio y por existir.

A toda mi familia, que con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Nelly Alexandra Cano Arredondo.



DEDICATORIA

A la memoria de mis abuelos, mamá Noely y papá Ernesto con quienes pude gozar de buenos momentos y aprender un sinfín de cosas, gracias por ser parte de mi formación en el tiempo que pudimos estar juntos en este plano terrenal.

A mis queridos padres Omar y Jurema quienes me dieron todo, sin pedir nada y que me guiaron y apoyaron en todo momento, por confiar en mí...

A mi pequeño hermano Brian por ser un apoyo constante en los momentos que más he necesitado, con tu nobleza demuestras ser una gran persona y desearé lo mejor para ti siempre querido hermano.

A Renzo por ser mi compañero amigo y confidente en todo momento desde que pudimos compartir nuestras vidas juntos.

A toda mi familia por ser como son y motivarme en todo momento a seguir adelante, por todos los consejos y bromas que siempre alegran mi vida.

Zuely Solange O'Brien Aguilar



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por ser nuestro guía y por acompañarnos en el transcurso de nuestra vida, brindándonos perseverancia y sabiduría para poder culminar con éxito nuestra carrera profesional y poder lograr nuestros objetivos propuestos.

Nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que conforman la Universidad Andina del Cusco, a toda la Facultad de Derecho y Ciencia Política, a todos nuestros docentes, en especial nuestro asesor Abog. Boris Mujica Paredes, principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación presenta enfoques sociales y jurídicos, el derecho al trabajo es un derecho constitucional que posibilita a todos participar activamente en sociedad; es ahí que el Estado a través de sus políticas públicas debe de buscar insertar laboralmente a toda la población, más aún al grupo vulnerable que son las personas con discapacidad; cumpliendo y haciendo efectiva la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N°29973).

Realizaremos el respectivo análisis de estas políticas de inserción laboral a personas con discapacidad brindadas por el Estado y evaluaremos de esa manera su efectividad y cumplimiento, este análisis será realizado en la Municipalidad Provincial del Cusco. Se ejecutó un estudio bibliográfico y el análisis de entrevistas que van dirigidas a profesionales y especialistas de diferentes ramas en correlación al fondo en cuestión. Se utilizó como instrumentos la ficha de análisis documental y la ficha de análisis de entrevista. Los resultados demuestran que existen barreras políticas, económicas y sociales que obstaculizan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La tutela del derecho al trabajo debe de ser garantizado a través de acciones concretas de control que ejercen los poderes públicos, las cuales corresponden ser, normas especializadas, dispositivos de fiscalización y vigilancia, programas y proyectos.

A manera de conclusión, debemos de ver el derecho al trabajo como un derecho multiplicador, el cual es de vital importancia para el grupo de la población con discapacidad, ya que les permite acceder a diferentes oportunidades, generar independencia y como consecuencia de ello poder desarrollarse libremente con un proyecto de vida.



PALABRAS CLAVE

Persona con discapacidad, políticas públicas, inclusión e inserción laboral, derechos laborales.

ABSTRACT

This research work presents social and legal approaches, the right to work is a constitutional right that enables everyone to actively participate in society; It is there that the State, through its public policies, must seek to insert the entire population into the workforce, even more so the vulnerable group that are people with disabilities; complying with and making effective the General Law for Persons with Disabilities (Law No. 29973).

We will carry out the respective analysis of these labor insertion policies for people with disabilities provided by the State and thus evaluate their effectiveness and compliance. This analysis will be carried out in the Provincial Municipality of Cusco. A bibliographical study and the analysis of interviews that are directed to professionals and specialists from different branches in correlation to the background in question were carried out. The documentary analysis sheet and the interview analysis sheet were used as instruments. The results show that there are political, economic and social barriers that hinder the employment of people with disabilities.

The protection of the right to work must be guaranteed through actions specific measures of control exercised by the public authorities, which correspond to specialized regulations, control and surveillance devices, programs and projects.

In conclusion, we must see the right to work as a multiplier right, which is of vital importance for the group of the population with disabilities, since it allows them to access different



opportunities, generate independence and, as a consequence, be able to develop. freely with a life project.

KEYWORDS

Persons with disabilities, public policies, inclusion and integration into the labour market, labour rights

LISTADO DE ABREVIATURAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos
CEEDIS	Comisión de Estudios de Discapacidad
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CIF	Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud
CJEI	Centro de jóvenes y empleo inclusivo
CONADIS	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
CONFENADIP	Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú
CPP	Constitución Política del Perú
DDHH	Derechos Humanos
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
ENEDIS	Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad
ESSALUD	Seguro Social de Salud
FEDEPRODIP Discapacidad.	Federación Departamental en Pro del Desarrollo de la Persona con Discapacidad.
GRTPE	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
IDEHPUCP	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática



LGPD	Ley General de la Persona con Discapacidad
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
METRIDIS	Mesa de Trabajo para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINSA	Ministerio de Salud
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MPC	Municipalidad Provincial del Cusco
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMAPED	Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OREDIS	Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad
PCD	Persona con Discapacidad
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PEA	Población Económicamente Activa
PNMDD 2030	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030
RAE	Real Academia Española
RNPCD	Registro Nacional de la Persona con Discapacidad
RBC	Rehabilitación Basada en la Comunidad
SINAPEDIS	Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UCRIC	Unión de Ciegos Cusco
UIT	Unidad Impositiva Tributaria



Contenido

I. CAPITULO I – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación	17
1.3.1. Conveniencia	17
1.3.2. Relevancia social	17
1.3.3. Implicancias practicas	17
1.3.4. Valor teórico	18
1.3.5. Utilidad metodológicos	18
1.4. Objetivos de investigación	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Delimitación del estudio	19
CAPÍTULO II: Marco teórico	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes internaciones	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.1.3. Antecedentes locales	22
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Definición de discapacidad	24
2.2.1.1. Terminología acerca de la persona con discapacidad:	28
2.2.1.2. Clasificación de discapacidad:	31
2.2.1.3. Clasificación de la discapacidad por su gravedad	34
2.2.1.4. Personas con discapacidad en el Perú.	35
2.2.1.5. Personas con discapacidad en el Cusco	36
2.2.1.6. Discapacidad en el entorno familiar.	37
2.2.1.7. Situación laboral de personas con discapacidad en Perú.	38
2.2.2. Derechos laborales de las personas con discapacidad	39
2.2.2.1. Inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad:	39
2.2.2.2. Derechos laborales de las personas con discapacidad en el momento de la postulación a un puesto de trabajo	41
2.2.2.3. Derecho al Trabajo:	41
2.2.2.4. Derecho a la igualdad y no discriminación:	42



2.2.2.5.	Cuota de empleo:	43
2.2.2.6.	Bonificación en los concursos públicos de méritos:	44
2.2.2.7.	Derechos laborales de las personas con discapacidad dentro del centro de trabajo	45
2.2.2.8.	Ajustes razonables	45
2.2.2.9.	Readaptación y rehabilitación:.....	47
2.2.2.10.	Conservación del empleo:	47
2.2.3.	Derechos laborales cuando se acaba la relación laboral.....	48
2.2.3.1.	Jubilación adelantada de la persona con discapacidad:	48
2.2.3.2.	Barreras que surgen en la inclusión laboral de personas con discapacidad.	49
2.2.3.3.	Desconocimiento de la discapacidad	49
2.2.3.4.	Espacios arquitectónicos poco accesibles	50
2.2.3.5.	Cultura organizacional poco inclusiva	51
2.2.3.6.	Preconceptos del desempeño y habilidades de las personas con discapacidad .	51
2.2.3.7.	Falta de adaptación de las organizaciones	52
2.2.3.8.	Dificultades en los procesos de selección	53
2.2.3.9.	Temor ante la desvinculación	53
2.3.	Marco Legal.....	54
2.3.1.	Constitución Política del Perú	54
2.3.2.	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las naciones unidas.	54
2.3.3.	Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.....	55
2.3.4.	Convenio 159 (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas	55
2.3.5.	Código Civil Peruano	55
2.3.6.	Código Penal Peruano	56
2.3.7.	La agenda 2030	57
2.3.8.	Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento mediante D.S. N°002- 2014-MIMP.....	58
2.3.9.	Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja y su reglamento mediante D.S. N°002-2019-MIMP.....	58
2.3.10.	Ley N° 29535, Ley que Otorga Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruana y su reglamento mediante D. S. N° 006-2017-MIMP	59
2.3.11.	Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público, DECRETO SUPREMO N° 001-2020-TR.....	59



2.3.12. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, DECRETO SUPREMO N° 016-2019-MIMP.....	60
2.3.13. Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su reglamento mediante D.S. N° 009-2015-TR.....	60
2.3.14. Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 (Aprobada mediante Mediante Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP).....	61
2.3.15. Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador".	62
2.3.16. Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.....	63
2.4. Definición de políticas públicas	63
2.5. Entidades involucradas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:	79
2.5.1. CONADIS:.....	79
2.5.1.1. Entidad competente:.....	82
2.5.1.2. Infracciones:	83
2.5.1.3. Sanciones:	87
2.5.1.4. Aplicación de las Multas:.....	87
2.5.1.5. Destino de las Multas:.....	87
2.5.1.6. Perú Equidad:.....	88
2.5.2. Confederación nacional de personas con discapacidad del Perú (CONFENADIP):	89
2.5.3. Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (GRTPE):	89
2.5.4. Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIP).....	90
2.5.5. Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIP).....	92
2.5.6. Defensoría del Pueblo	95
2.5.7. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)	95
2.5.8. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	96
2.5.9. Autoridad nacional del servicio civil (SERVIR)	97
2.5.10. CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA.....	97
2.5.11. MINISTERIO PÚBLICO.....	98
2.6. Programas involucrados en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:	98
2.6.1. Centro de jóvenes y empleo inclusivo (CJEI)	98
2.6.2. Programa CONTIGO.....	99
2.6.3. Programa Trabaja Perú	100



2.7. Acciones involucradas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:	100
2.7.1. Registro Nacional de la Persona con Discapacidad	100
2.7.2. Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS)	101
2.7.3. Plan bicentenario. el Perú hacia el 2021	102
2.7.4. Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco 2019 - 2022 103	
2.7.5. Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo 2018-2022	104
2.7.6. Sello Inclusivo Kuska Llacanchis	105
2.8. Marco conceptual	106
2.8.1. Inserción laboral.....	106
2.8.2. Inclusión laboral	106
2.8.3. Discriminación	106
2.8.4. Vulneración	107
2.8.5. Inclusión Social.....	107
2.8.6. Exclusión Social	107
2.8.7. Bienestar Social	108
2.8.8. Política Económica	108
2.8.9. Política Social.....	108
2.8.10. Política pública	108
2.8.11. Capacidad jurídica	109
2.9. Hipótesis de trabajo.....	109
2.9.1. Hipótesis general.....	109
2.9.2. Hipótesis específicas	109
2.9.3. Categorías de estudio.....	110
CAPITULO III : Método	111
3.1. Diseño metodológico.....	111
3.2.1. Enfoque de investigación.....	111
3.2.1. Tipo de Investigación Jurídica	111
3.2. Diseño contextual	112
3.2.1. Escenario espacio temporal.....	112
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	112
CAPITULO IV : Resultado y análisis de los hallazgos	112
4.1. Resultados del estudio	112
4.1.1. Análisis Documental.....	112
4.1.2 Ficha de Análisis de Entrevistas	122
4.1.2.1 PREGUNTA 1	122



PRESENTACIÓN

El presente estudio de investigación tiene por finalidad analizar la efectividad de las políticas públicas dispuestas por la Ley N°29973 Ley General de la Persona con Discapacidad entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, buscando así, proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad en materia jurídica y social, a nivel local, regional y nacional.

Para efectos de esta investigación se ha considerado a la discapacidad como un problema social, que refleja discriminación y exclusión laboral de personas con habilidades diferentes, elementos que van más allá del desempleo, ya que engloba todo un sistema político, social, familiar y organizacional en relación a la capacidad de respuesta del país y de la coordinación entre los actores que se pueden relacionar al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

La discapacidad no es una limitante para trabajar, sin embargo, la sociedad excluye a estas personas por diferentes motivos y situaciones, aspectos que serán desarrollados en el presente estudio de tesis, mediante al análisis de factores que determinan el desarrollo de los procesos inclusivos relacionados al ámbito laboral.



I. CAPITULO I – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La discapacidad es un término genérico para referirse a las dificultades que enfrentan día a día muchas personas por deficiencias en su estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, las cuales pueden ser genéticas o adquiridas con el paso del tiempo. De esta forma las personas restringen sus capacidades de forma involuntaria para realizar ciertas actividades de forma normal.

Si bien toda persona tiene capacidades diferentes, esta depende del grado de discapacidad o coeficiente intelectual; lo cual se desarrolla y se puede trabajar con el transcurso del tiempo, durante todo el periodo escolar básico, así como también con tratamiento psicológico y muchos más elementos que ayudan al desenvolvimiento de estas personas, para que en un futuro puedan adaptarse satisfactoriamente en las sociedades, y por ende en cualquier campo laboral.

El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad para el año 2019 obtuvo un total de 38158 personas registradas a nivel nacional.

Los derechos de las personas con discapacidad han sido materia de atención en las Organizaciones Internacionales, Nacionales, Regionales y Locales, incluyendo a la misma sociedad. Se entiende de esta manera que las personas con discapacidad deben de tener los mismos derechos que cualquier otro ciudadano, los cuales están establecidos en nuestra Constitución Política del Perú en el Art. 2°; buscando que exista una igualdad de oportunidades para ellos en los diferentes aspectos de la vida.

La Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad mediante sus políticas públicas busca instaurar el marco legal para la promoción, protección y realización, en



igualdad de derechos, promoviendo así su desarrollo, inclusión e inserción plena y efectiva en todos los aspectos de la vida.

La misma Ley aplicando sus políticas públicas carece de efectividad debido que las mismas no garantizan la correcta aplicación de la norma en el ámbito laboral, ya que si bien existen políticas públicas que buscan que esta norma sea cumplida su objetivo, la realidad refleja otra perspectiva, ponemos como claro ejemplo que la persona con discapacidad en muchas instituciones y empresas no es la que ocupa un puesto ofertado, y esta situación se da debido a diversos factores que serán materia de análisis y explicación en el presente proyecto.

En este panorama nos situamos en la Municipalidad Provincial del Cusco, que si bien es cierto es una Institución Pública con sus propias directivas y lineamientos, debe regirse a las políticas públicas que la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, establezca para su cumplimiento. el cual es fiscalizado por CONADIS, que tendrá la función de supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad; buscando la ansiada inserción laboral.

En todos los procesos de inserción laboral intervienen e interaccionan múltiples factores que provienen de diversas dimensiones interrelacionadas: las propias personas con discapacidad severa y multidiscapacidad, su familia, la formación básica, el entorno laboral, la formación recibida en la empresa, su relación con sus compañeros de trabajo, etc.

La inserción socio laboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad. Y mucho más allá, disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad, pero para el proceso de encontrar un puesto de trabajo



en una empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

Para lo cual la presente investigación aborda netamente el estudio y análisis del cumplimiento de las políticas públicas dentro de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, con la finalidad de salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad y a su vez lograr su inserción socio laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores que inciden en el cumplimiento o en el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

□ ¿Cuáles son las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019?

□ ¿Cuáles son los efectos producidos por el cumplimiento o incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019?



□ ¿Cuáles son las causas para la escasa capacidad técnica de las personas con discapacidad que retardan la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

Es conveniente realizar esta investigación por tratarse del cumplimiento de políticas dispuestas para un sector de la población que presentan algún tipo de discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral en salvaguarda de sus derechos.

1.3.2. Relevancia social

La presente tesis presenta relevancia de índole social ya que el Estado en el Artículo 1° de la Constitución indica lo siguiente: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. Bajo esta premisa el Derecho al Trabajo es un derecho fundamental para el desarrollo de este grupo vulnerable de la sociedad, dando así la posibilidad de insertarse laboralmente en el campo laboral público y privado.

1.3.3. Implicancias prácticas

De las conclusiones de la investigación se podrá extraer resultados que ayuden a analizar el cumplimiento de las políticas públicas dispuestas para las personas con discapacidad en torno a la inclusión e inserción laboral referido a la Ley General de Personas con Discapacidad, para que dichas disposiciones sean cumplidas eficazmente.



1.3.4. Valor teórico

Con el presente trabajo de investigación se pretende realizar un análisis sobre el Rol del Estado a través de las políticas públicas de inserción laboral dispuestas por la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973), esto enfocado al ámbito laboral de Personas con Discapacidad, el cual es un derecho constitucional, ya que toda persona tiene derecho al trabajo; y en el presente caso concreto a poder insertarse a cualquier ámbito laboral sin excepción.

1.3.5. Utilidad metodológicos

El tema fue elegido debido a que existe muy poca difusión y desconocimiento con relación a las políticas públicas dispuestas por el Estado respecto a la inclusión e inserción laboral, lo cual hace que la norma se torne ineficaz.

Es importante analizar este panorama para poder dar el valor adecuado el Rol del Estado que busque fomentar una efectiva inclusión e inserción laboral de personas con discapacidad de tal forma que puedan desarrollarse debidamente en nuestra sociedad.

Las personas con Discapacidad tienen el derecho de acceder a un puesto laboral ya sea en instituciones públicas o privadas, de acuerdo a sus necesidades, de manera que puedan llevar una vida digna por sus propios medios, en compañía y con el apoyo del Estado.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar los factores que inciden en el cumplimiento o en el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con



Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.
- Determinar cuales los efectos producidos por el cumplimiento o incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.
- Examinar cuáles son las causas para la escasa capacidad técnica de las personas con discapacidad que retardan la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.

1.5. Delimitación del estudio

Trabajadores con discapacidad que se encuentren trabajando en la Municipalidad Provincial del Cusco durante el año 2019.

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internaciones

TITULO: “La política pública en el Ecuador y su incidencia en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad”



- **AUTOR:** Lika Marina Pérez Larrea.
- **PARA OPTAR AL TITULO DE:** Maestro en Gestión y desarrollo social.
- **PAIS:** Quito, Ecuador.
- **AÑO:** 2013
- **RESUMEN:**

Esta investigación busca fomentar el desarrollo de políticas públicas que permitan apoyar a las personas con discapacidad, tomando como base la Constitución de 1998, y los cambios que se han suscitado en este tema, por ejemplo el brindar una buena atención a este grupo vulnerable, entre otros que actualmente ha fomentado la Vicepresidencia, y la Constitución del 2008, la misma que garantiza los derechos humanos, y aborda, distintos temas de atención a las personas con discapacidad en salud, educación, vivienda, seguridad social, acceso al transporte, al trabajo, etc.

Se ha utilizado investigación en campo como entrevistas y encuestas que permiten reconocer que existe un trabajo muy valioso, hecho en especial por la Vicepresidencia de la República.

Es importante notar que a pesar de que existe la normativa, esta no se la cumple a cabalidad, muchas veces por desconocimiento, por falta de exigibilidad, y por falta de sensibilización en el tema, lo que no ha permitido conseguir aún una completa inclusión social. De allí la importancia de trabajar en acciones afirmativas y el compromiso de la sociedad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

TITULO: “La institucionalización de las políticas públicas sobre discapacidad: el caso de las OMAPEDS en Lima Metropolitana.”



- **AUTOR:** Vicente Enrique Panta Tirado.

- **PARA OPTAR AL TITULO DE:** Magister en Sociología con mención en estudios Políticos.

- **PAIS:** Perú.

- **AÑO:** 2017

- **RESUMEN:**

El presente estudio trata de determinar el grado de formalización que existe entre las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de los gobiernos locales de Lima Metropolitana y los niveles de institucionalidad de sus políticas públicas en materia de discapacidad. El estudio considera el análisis de la eficacia del marco legal vigente y su incidencia en la constitución de las OMAPED. Para medir los niveles de institucionalidad, se han considerado 13 indicadores y los resultados corresponden a la aplicación de una encuesta que se realizó en el marco del presente estudio a las OMAPED de los gobiernos locales de Lima Metropolitana.

TITULO: “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017.”

- **AUTOR:** Wendy Juleysi Macedo Meléndez.

- **PARA OPTAR AL TITULO DE:** Abogada.

- **PAIS:** Perú.

- **AÑO:** 2019.

- **RESUMEN:**



La investigación está enfocada en analizar el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes, así como la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017. Ahora bien, la metodología de la presente investigación es básica, de nivel descriptivo básico; no experimental; siendo así que en la presente investigación se define el derecho al trabajo, las normas que lo protegen, así como la definición de las políticas de inclusión y su aplicación. De los resultados se obtuvo que en la Municipalidad Distrital de Shanao no se cumplen con la aplicación de las políticas de inclusión social, no garantizando el respeto del derecho laboral, pues del 100 % de personas con habilidades diferentes, solo 2 de ellas trabajaron y eventualmente, haciendo un 8% del total de personas con habilidades diferentes, en tanto el 92% se encuentra desempleado; sumado a ello está que las personas con habilidades distintas inscritas en el Consejo Nacional para la Integración de personas con habilidades diferentes (CONADIS) desconocen sobre las políticas de inclusión, el 10% indica que solo conoce de sus derechos básicos, el 10% indica con duda que conoce de sus derechos y el 80% precisa que no conoce sobre políticas de inclusión, mucho menos entonces de sus derechos, asimismo manifiestan el 95% se sintieron discriminados. Por lo que se concluye que el derecho al trabajo y aplicación de las políticas de inclusión social en la Municipalidad Distrital de Shanao se encuentra vulnerado.

2.1.3. Antecedentes locales

TITULO: “INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DEL DISTRITO DE SICUANI EN EL AÑO 2016”

- AUTOR:** Williams Florentino Álvarez Muñoz.
- PARA OPTAR AL TITULO DE:** Abogado.



- **PAIS:** Cusco, Perú.
- **AÑO:** 2017
- **RESUMEN:**

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 personas 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 las personas 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.



2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de discapacidad

Es necesario empezar teniendo una definición clara del concepto discapacidad, ya que es el eje central de nuestra investigación. La Organización Mundial de Salud, define a la discapacidad de la siguiente manera:

La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud , s.f.)

La Organización de las Naciones Unidas conceptualiza a la discapacidad como se detalla a continuación:

La discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas. (Organización de las Naciones Unidas, s.f.)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dentro de su propósito en el Art. 1º, presenta el siguiente concepto:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con



diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)

La misma convención en su Preamble, en el inciso e menciona lo siguiente:

Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, define el termino Discapacidad para los efectos de la presente convención refiriendo lo siguiente:

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 2001)

La Constitución Política del Perú establece en el Art 7°, la protección a la persona con discapacidad de la siguiente manera:

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene



derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. (Constitución Política del Perú, 1993)

Nuestra Constitución hace referencia a la persona con discapacidad como persona incapacitada, sin embargo, la correcta terminología ha sido materia de discusión en el transcurso de los años; la cual desarrollaremos más adelante.

Por otro lado, la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad define a la persona con discapacidad de la siguiente manera:

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. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Haciendo referencia a la misma Ley 29973, en el Art. 11° alude al derecho de la persona con discapacidad a vivir de forma independiente y a su vez ser incluida en la sociedad:

La persona con discapacidad tiene derecho a vivir de forma independiente en la comunidad, en igualdad de condiciones que las demás. El Estado, a través de los distintos sectores y niveles de gobierno, promueve su acceso a servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo en la comunidad para facilitar su inclusión social y evitar su aislamiento y abandono. Los establecimientos que prestan atención a las personas con discapacidad



promueven y facilitan su inclusión familiar y social. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Así mismo el Ministerio de Educación conceptualiza a las personas con discapacidad como se muestra a continuación:

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente. Estas personas, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejercen o pueden verse impedidas en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas. (Ministerio de Educación, s.f.)

La siguiente definición de discapacidad la obtuvimos del libro Alternativas para el Abordaje a la Discapacidad, de la autora cusqueña Jurema Aguilar Hugues, quien será parte de los especialistas a entrevistar, ya que ella realiza la labor docente en distintos Centros de Educación Básica Especial, en los últimos 15 años en nuestra región, formando a generaciones de jóvenes y niños con discapacidad.

Es un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y /o estructuras corporales, limitaciones en actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales). (Aguilar Hugues, 2008)

Es así que entendemos a la discapacidad como el término que definirá a aquellas personas que tienen impedimentos ya sean físicos, mentales, sensoriales o intelectuales a



largo plazo, teniendo en su vida cotidiana distintas barreras que dificultará que puedan desarrollarse o desempeñarse en sociedad.

2.2.1.1. Terminología acerca de la persona con discapacidad:

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) da a conocer los términos inapropiados para referirse a la persona con discapacidad, donde recalca:

- No utilizar:

VÍCTIMA (Utilícese en su lugar: persona que ha sufrido/ha experimentado/con.)

LISIADO (Utilícese en su lugar: persona con discapacidad.)

AQUEJADA DE/CON (Utilícese en su lugar: la persona tiene.)

INVÁLIDO (Utilícese en su lugar: persona con discapacidad.)

NORMAL (La mayoría de las personas, incluidas las personas con discapacidad, piensan que lo son. No diga “persona normal” para referirse a una persona sin discapacidad; llámela “persona sin discapacidad” en caso necesario.)

PACIENTE (Tiene una connotación de enfermedad. En su lugar, utilice persona con discapacidad.)

QUE PADECE (Utilícese en su lugar: persona que tiene o experimenta.)

- Evitar:

CONFINADO/REDUCIDO A UNA SILLA DE RUEDAS (Utilícese en su lugar: Usa una silla de ruedas o usuario de silla de ruedas.)



EMPLEO REDUCIDO AL HOGAR (Utilícese en su lugar: empleado en el hogar, trabaja desde casa.)

- Utilizar con precaución:

VALIENTE, CON CORAJE, MOTIVO DE INSPIRACIÓN y otras expresiones parecidas se utilizan con frecuencia para describir a personas con discapacidad. Adaptarse a una discapacidad no significa necesariamente que la persona adquiera esas cualidades.

(Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2008)

La Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú tiene a su disposición el Manual para el Estudiante de la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, que es de relevante importancia para nuestra investigación ya que resalta el correcto lenguaje y uso del término adecuado para referirse a una persona con discapacidad mencionando lo siguiente:

Términos como “anormal”, “deficiente”, “discapacitado”, “inválido”, “minusválido” y “retardado” son palabras desfasadas y prejuiciosas, que han caído en desuso en el colectivo de personas con discapacidad desde hace muchos años. Un gran número de personas con discapacidad las considera ofensivas por su carga negativa y peyorativa plagada de estereotipos. (Begaglio Lazarte, Constantino Caycho, & Ocampo Acuña, 2013)

Afirmación que resulta cierta y acertada, ya que mediante el uso de lenguaje las personas con discapacidad pueden sentirse agredidas, ofendidas y discriminadas si se usan términos que no son los adecuados.



Expresiones como “personas especiales”, “personas excepcionales”, “personas con necesidades especiales” o “personas con habilidades diferentes” abundan por estos días en nuestro idioma. Sin embargo, somos todos –sin excepción– personas especiales, excepcionales y con habilidades y necesidades diferentes. Además, la palabra “especial” tiende a abstraer la condición humana de los individuos con discapacidad, confiriéndoles una diferenciación inadecuada. (Begaglio Lazarte, Constantino Caycho, & Ocampo Acuña, 2013)

De la misma manera, los empleos de los términos señalados anteriormente implican condiciones negativas sobre la persona, que conlleva a su exclusión al tratarlos o referirlos.

En efecto, cuando nombramos a otras personas como “discapacitado”, reforzamos la idea de que la discapacidad está en la persona y no en el entorno, sacrificando otras identidades que tienen las personas. Así, se condiciona a la persona sólo por su deficiencia, corriendo el peligro de continuar generando estereotipos que fundamentan su exclusión. (Begaglio Lazarte, Constantino Caycho, & Ocampo Acuña, 2013)

Estamos de acuerdo con los autores respecto al mal uso del término discapacitado, porque no se puede estigmatizar a las personas sólo por su discapacidad, al contrario, ésta debe ser considerada y valorada por todas las cualidades, valores, principios y habilidades que esta persona pueda tener.

Por ello, actualmente se utiliza el término “persona con discapacidad” que reconoce la dignidad intrínseca en tanto persona, y a su vez, reconoce la condición de discapacidad social. A pesar de algunas críticas por parte de algunos teóricos, esta es la denominación que utiliza la Convención sobre los



Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por el Estado peruano. Es un término asentado progresivamente en el Derecho internacional de los derechos humanos con aval de las organizaciones de personas con discapacidad. (Begaglio Lazarte, Constantino Caycho, & Ocampo Acuña, 2013)

Concluimos esta parte señalando que el término adecuado y correcto es el de persona con discapacidad ya que al referirnos de ésta manera se amplía el panorama social dejando atrás barreras y obstáculos, teniendo en cuenta que este no es solamente un tema de salud, sino abarca Derechos Humanos, por lo tanto debemos fomentar e impulsar una visión positiva para poder tratar este tema.

2.2.1.2. Clasificación de discapacidad:

A nivel internacional existe la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF), la cual es una clasificación diseñada con un propósito múltiple para ser utilizada en varias disciplinas y diferentes sectores; está publicada por la Organización Mundial de la Salud. Cuyo objetivo principal es proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y los determinantes.

Info Capital Humano, el portal de Recursos Humanos en nuestro país, con especialización en esta misma área; publica un artículo escrito por Enrique Rispa Ramirez quien es presidente de la Asociación Juvenil Generando Sonrisas, el cual se basa en la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF), donde resalta lo siguiente:



Es importante que las personas de seguridad y salud en el trabajo, médicos y recursos humanos se familiaricen con estos términos para que al momento de pasar las evaluaciones médicas obligatorias o al momento de la contratación, se puedan identificar y pedir el apoyo al trabajador para identificar la discapacidad, tramitar su certificado médico y proceder finalmente con el registro en CONADIS, si es que aún no cuenta con ello. (Rispa Ramirez, s.f.)

Por lo que esta información resulta importante añadir a nuestra investigación por qué menciona cómo poder clasificar correctamente la discapacidad para el ámbito laboral, siguiendo los parámetros de la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF).

El autor comienza explicando la discapacidad física de la siguiente manera: “Física (motora), limitación en forma permanente para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas. Por ejemplo, daño en la médula espinal, amputaciones, Escoliosis, Escoliosis, Diplejía, Monoplejía, Paraplejía, Distrofia muscular, Parálisis, etc.” (Rispa Ramirez, s.f.)

Es así que la discapacidad física en algunos casos es congénita, producida por un accidente o problemas de salud en el organismo.

A continuación, desarrolla la discapacidad cognitiva de la forma siguiente: “Cognitiva (intelectual), limitación de forma permanente para entender o aprender. Por ejemplo, Amnesia, Enfermedad de Alzheimer, Hidrocefalia, Retardo mental, Síndrome de Down (trisomía 21), etc.” (Rispa Ramirez, s.f.). Mediante esta discapacidad la persona dificulta el proceso de aprendizaje y el desarrollo de sus habilidades cognitivas.



Posteriormente se halla la discapacidad sensorial, la cual se puede entender de la siguiente manera: “Sensorial, limitación de forma permanente para ver, oír, del habla o de la comunicación y comprensión del lenguaje. Por ejemplo, Catarata, Glaucoma, Hipoacusia, Sordera, Aglosia, etc.” (Rispa Ramirez, s.f.). Esta discapacidad conlleva a la disminución de uno o varios sentidos, puede ser auditiva, visual o multisensorial.

Y por último pero no menos importante el autor menciona el concepto de la discapacidad psicosocial: “Psicosocial (mental), limitación de forma permanente para relacionarse con los demás por sus pensamientos, sentimientos, emociones o conductas. Por ejemplo, Ataques epilépticos, Autismo, Depresión, Síndrome de Asperger, Trastornos de personalidad, etc.” (Rispa Ramirez, s.f.) Al hablar de la discapacidad psicosocial hacemos referencia a las limitaciones de las personas ya sean temporales o permanentes de la mente para poder desarrollar actividades en el día a día.

En el Perú gracias a la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad se dispone que el Certificado de Discapacidad es el único documento que puede certificar la discapacidad de alguna persona y es así que en el momento de una fiscalización ya sea por parte de SUNAFIL o CONADIS, el empleador tendrá que dar a conocer la existencia de la copia de este documento para poder acreditar que tiene personal con discapacidad. (Rispa Ramirez, s.f.)

El autor afirma que es necesario que las instituciones colaboren y apoyen a las personas con discapacidad que no cuenten con el carné de discapacidad fomentando de esta manera una verdadera inclusión desde la parte contratante.



2.2.1.3. Clasificación de la discapacidad por su gravedad

Existe una clasificación de la discapacidad por su gravedad según la NTS 127 - MINSA/DGESP Norma Técnica De Salud Para La Evaluación, Calificación Y Certificación De La Persona Con Discapacidad y según la Directiva N 06, Gcps-Essalud-2017 "Procedimiento Para La Evaluación, Calificación Y Certificación De Discapacidad En Essalud"; en ambas normas se establecen tres clasificaciones de discapacidad.

En la primera clasificación tenemos la Discapacidad leve, en la cual se encuentran las personas que realizan y mantienen la actividad con dificultad, pero sin ayuda. (Dificultad. presente, dificultad en la ejecución). Las personas que tienen esta discapacidad suelen ser insertadas en la sociedad con facilidad ya que en la mayoría de los casos las mismas características de su discapacidad no son notorias a simple vista, por lo que pueden desarrollar sus habilidades de mejor manera.

En la segunda clasificación se encuentra la discapacidad moderada, en la cual encontramos a las personas que realizan y mantienen la actividad sólo con dispositivos o ayudas. (Ejecución ayudada o dispositivos necesarios), dentro de esta clasificación también se encuentran las personas que requieren además de asistencia momentánea de otra persona. (Ejecución asistida, necesidad de una mano que preste ayuda). Las personas que se encuentran en esta clasificación, no consiguen una fácil inserción social, debido a que muchas veces requieren del apoyo de una persona para la realización de ciertas actividades, sin embargo hay personas que a pesar de ser parte de esta clasificación pueden superar sus impedimentos y de esta forma lograr su autonomía.

Como tercera clasificación tenemos la discapacidad severa, dentro de la cual se encuentran las personas que requieren además de asistencia de otra persona la mayor parte del tiempo. (Ejecución dependiente, total dependencia de la presencia de otra persona). En



esta clasificación también se encuentran las personas que no puedan realizar una actividad sin el apoyo de otra persona, la cual además, requiere un dispositivo o ayuda que le permita asistir. De igual manera las personas que no puedan realizar actividad aun con asistencia personal. En definitiva, las personas que se encuentran dentro de esta clasificación de discapacidad se ven imposibilitadas de realizar una inserción social debido a la gravedad de su discapacidad (Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad N° 127, 2016) (Directiva N°06 Procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad en Essalud, 2017)

2.2.1.4. Personas con discapacidad en el Perú.

Según el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, en el año 2019 hubo un total de 38158 personas registradas a nivel nacional, de las cuales se clasificó de la manera siguiente:

Cuadro N° 1 : Registro Nacional de personas Con Discapacidad en el Perú en el año 2019

Registro Nacional de Persona con Discapacidad en el Perú en 2019							
Sexo			Edad		Gravedad		
Hombre	22053	(57.8%)	De 0 a 5 años:	2046	Leve	4561	(12.0%)
Mujer	16105	(42.2%)	De 6 a 13 años:	6456	Moderado	13845	(36.3%)
			De 14 a 17 años:	2708	Grave	19752	(51.8%)
			De 18 a 29 años:	5206			
			De 30 a 44 años:	6221			
			De 45 a 59 años:	7016			



	De 60 a más años:	8505	
--	--------------------------	------	--

Fuente: (Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, 2020)

2.2.1.5. Personas con discapacidad en el Cusco

Según el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, en el año 2019 hubo un total de 2141 personas registradas en el departamento de Cusco, de las cuales se clasificó de la manera siguiente:

Cuadro N° 2: Registro Nacional de personas Con Discapacidad en el Cusco en el año 2019

Registro Nacional de Persona con Discapacidad en el Cusco en 2019							
Sexo			Edad		Gravedad		
Hombre	1157	(54.07.8 %)	De 0 a 5 años:	85	Leve	303	(14.2%)
Mujer	984	(46.0%)	De 6 a 13 años:	327	Moderado	910	(42.5%)
			De 14 a 17 años:	136		928	(43.3%)
			De 18 a 29 años:	275			
			De 30 a 44 años:	284			
			De 45 a 59 años:	401			
			De 60 a más años:	633			

Fuente: (Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, 2020)



2.2.1.6. Discapacidad en el entorno familiar.

Para desarrollar este tema, debemos mencionar en primer lugar lo siguiente:

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”. (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

La familia es un pilar muy importante para la mayoría de personas. El rol que desempeña es esencial en la crianza y educación de todos los hijos. Es la gestora del desarrollo integral de las personas.

La Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto al rol de la familia menciona que “El Estado reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad. Le presta orientación y capacitación integral sobre la materia, y facilita su acceso a servicios y programas de asistencia social.” (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 3°)

Por todas las funciones que cumple la familia es que se considera como el entorno insustituible para el desarrollo socio afectivo de todas las personas especialmente para los miembros del hogar que tienen alguna discapacidad siendo así el rol de la familia ayudar a desarrollar sus capacidades, con equidad e igualdad de condiciones.

Al respecto, debemos incluir en nuestra investigación las palabras de Stanislao Maldonado Zambrano que, mediante la Comisión de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República del Perú, presenta un informe denominado Trabajo y Discapacidad, donde realiza una opinión acertada acerca de la discapacidad y la lógica de las unidades familiares. El autor se hace la pregunta de qué es lo que sucede con los niveles



de bienestar de las familias que presentan entre sus miembros a una persona con discapacidad; de lo cual deduce que ello es una externalidad negativa en caso de que este no trabaje o no pueda trabajar, porque se da una pérdida ya que el ingreso familiar es menor al que se podría disponer en caso de que el familiar que presente la discapacidad trabaje. De la misma manera, el presupuesto del hogar se reduce, no solamente por la exclusión laboral de la persona con discapacidad, sino porque se adquieren nuevos bienes para la atención de esta misma persona (Maldonado Zambrano, 2004)

El apoyo familiar es muy importante, porque sensibiliza a los integrantes de la misma sobre la existencia de la situación, y cómo poder convivir con ella.

2.2.1.7. Situación laboral de personas con discapacidad en Perú.

En nuestro país hay muy pocas instituciones que contratan personas con discapacidad, y esto puede deberse a que en la mayoría de situaciones existe un temor por parte de los empleadores a no saber cómo insertarlos laboralmente. Al respecto el Fondo de Población de las Naciones Unidas en el Perú publica en su portal la siguiente información que nos parece relevante mencionar:

El 77% de las personas con discapacidad no participan del mercado laboral. La tasa de desempleo en esta población triplica la tasa de desempleo para la población en general y ello no guarda relación con sus capacidades. A pesar de la existencia de la cuota de empleo, el limitado acceso al trabajo vulnera sus derechos humanos y afecta la productividad y acumulación de capital humano en el país. . (UNFPA, 2018)

La realidad es crítica, ya que el porcentaje de personas con discapacidad que no trabaja es muy alto, pese a la presencia de una Ley que exige que se los inserte en el



mercado laboral, es así que, si bien se tiene la voluntad de incluirlos en el campo laboral, las condiciones no están dadas, lo que genera su incumplimiento.

2.2.2. Derechos laborales de las personas con discapacidad

2.2.2.1. Inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad:

Para poder abarcar este subcapítulo debemos de tener unas definiciones precisas y concisas de lo que engloba inclusión e inserción. La Real Academia Española, las define de la siguiente manera. Con respecto a la inclusión menciona: “Acción y efecto de incluir.” (Real Academia Española, s.f.); y abarcando inserción la define como: “Acción y efecto de insertar.” (Real Academia Española, s.f.)

Por eso entraremos un poco más a profundidad y definiremos que es incluir. La RAE menciona: “Poner algo o alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites.” (Real Academia Española, s.f.) Y con respecto a la palabra insertar, la define como: “Incluir, introducir algo en otra cosa.” (Real Academia Española, s.f.) Por lo que ambos términos con respecto a nuestra investigación consideramos que van de la mano, y es necesario que su tratamiento sea conjunto.

El portal peruano especializado en Recursos Humanos: Info Capital Humano; en su portal web menciona lo respecto a la inclusión e inserción laboral de personas con discapacidad:

La inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) es una oportunidad de crecimiento y beneficio para todos (empresa, comunidad, personas con discapacidad y colaboradores en general). Sin embargo, aún existen organizaciones que no lo ven como una posibilidad y suelen poner barreras a la contratación de este personal. (Info Capital Humano, s.f.)



El portal web de la misma institución refiere a una entrevista que pudieron realizar a Francisco Mesonero, que es el Director General de la Fundación Adecco. Cabe resaltar que la Fundación Adecco, es una institución que es asumida por el Grupo Adecco, que es el líder mundial en Recursos Humanos; que busca un mercado laboral en la que todas las personas puedan participar en igualdad de oportunidades. La entrevista menciona lo siguiente:

Francisco Mesonero, Director General de Fundación Adecco, explica que para realizar la inclusión laboral de personal con discapacidad, el punto de partida debe ser el análisis organizacional para poder evaluar la situación y el potencial de la compañía, no solo desde el punto de vista de las futuras vacantes y necesidades, sino desde el punto de vista del grado de normalización que exista en la misma, identificando los posibles prejuicios, sesgos cognitivos y estereotipos que existen en la organización para desarrollar un plan para su erradicación. Para ello, aun siendo una tarea propia de la dirección de Recursos Humanos, se requiere el compromiso de la Alta Dirección (CEO/Gerente General) y el conjunto del comité de dirección. (Info Capital Humano, s.f.)

Debemos de resaltar a la vez las palabras empleadas en este portal web de la importancia de buscar contratar personas con discapacidad:

Incluir a personas con discapacidad dentro de tu organización va a generar un impacto muy positivo. Debido a que no solo mejora la reputación corporativa, sino que promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad. (Info Capital Humano, s.f.)

Así mismo, es importante hacer nuestras palabras las expresadas por Francisco Mesonero en la entrevista realizada por Info Capital Humano, al expresar lo siguiente:



Francisco Mesonero, agrega que los trabajadores son auténticos protagonistas de ese cambio de cultura hacia la inclusión. Su participación y desarrollo de las actividades planificadas en el desarrollo de la estrategia (sensibilización, formación inclusiva, voluntariados, proyectos sociales...) generan ese cambio de abajo hacia arriba. Las personas con discapacidad y sin discapacidad tienen talento y hay que saber aprovecharlos identificando las tareas en base a los perfiles y las necesidades. La inclusión ha de llevarse a cabo por conciencia, no por conveniencia. (Info Capital Humano, s.f.)

Lo mencionado es de real importancia, ya que quien es la persona que convivirá día a día con la persona con discapacidad, son sus compañeros de trabajo; quienes deben de estar capacitados y orientados a que el proceso de inclusión de la persona con discapacidad para que sea exitoso; ya que ellos son pieza fundamental de poder generar este cambio orientado para bien.

2.2.2.2.Derechos laborales de las personas con discapacidad en el momento de la postulación a un puesto de trabajo

De acuerdo con la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, las personas con discapacidad que vayan a postular a un puesto de trabajo, tienen los siguientes derechos:

2.2.2.3.Derecho al Trabajo:

En su Art. 45° menciona sobre el derecho al trabajo lo siguiente:

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. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 45.1°)

El mismo artículo en su segundo párrafo hace referencia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a CONADIS y a los Gobiernos Regionales como promotores de pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad:

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 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

La mencionada Ley busca que en igualdad de condiciones, las personas con discapacidad puedan desarrollarse en todos los aspectos de su vida, dentro de ellos en el ámbito laboral bajo una promoción y protección del empleo.

2.2.2.4. Derecho a la igualdad y no discriminación:

La Ley General de las Personas con Discapacidad regula obligaciones que deben cumplir las entidades públicas y privadas al realizar las convocatorias de empleo y contrataciones de personas con discapacidad. De igual manera la misma Ley contiene los beneficios que existen a favor de este sector vulnerable de la población laboral. Respecto a éste derecho menciona:

La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad Es nulo todo acto discriminatorio por



motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Es así que mediante este artículo se busca que no exista discriminación al momento de la contratación de una persona con discapacidad, por el contrario, lo que se busca es que haya igualdad de condiciones.

2.2.2.5. Cuota de empleo:

La cuota de empleo es otro de los derechos mencionados en la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, específicamente en su artículo 49° en el cual se menciona lo siguiente:

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. 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. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Con la cuota de empleo se busca incrementar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestro país.



Por otro lado, respecto a las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad el mismo artículo dispone lo siguiente:

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público. 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 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Para algunas empresas las multas resultarían ser montos elevados, por ello, el cumplimiento de la cuota de empleo es un tema a considerar en todas las empresas.

2.2.2.6. Bonificación en los concursos públicos de méritos:

La bonificación en los concursos públicos de méritos surge para garantizar el acceso a la función pública en igualdad de condiciones, al respecto la Ley 29973 menciona en su artículo 48°:

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. Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

El Estado para promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad toma diversas medidas en las cuales se tiene dar trabajo a las personas con discapacidad en el sector público, es por ello que se tiene esta bonificación en los concursos públicos de méritos.

2.2.2.7. Derechos laborales de las personas con discapacidad dentro del centro de trabajo

De acuerdo con la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, las personas con discapacidad que ya tienen un puesto de trabajo, tienen los siguientes derechos:

2.2.2.8. Ajustes razonables

Otro derecho laboral contemplado en la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad son los ajustes razonables, referidos de la siguiente manera:

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo. Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y



los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Los ajustes razonables son todas las adaptaciones que son necesarias para lograr que la persona con discapacidad ejerza el derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. A su vez el mismo artículo menciona:

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 personas 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 personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.» (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Si bien es cierto que los ajustes razonables son un derecho para el trabajador y una obligación para el empleador, se ha determinado que, si para los ajustes razonables de una persona con discapacidad suponga un costo económico muy elevado para el empleador, no se implementaría el mismo y no se le considerará como un acto discriminatorio.



2.2.2.9. Readaptación y rehabilitación:

La readaptación y rehabilitación profesional es un tema que no es ajeno a la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que en su texto menciona:

El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo. 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 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Estos servicios ofrecidos por el MINSA y ESSALUD están destinados como su mismo nombre lo indica a readaptar y rehabilitar a las personas con discapacidad, para que de esta manera no pierdan sus empleos y puedan seguir desarrollando sus habilidades en el ámbito laboral.

2.2.2.10. Conservación del empleo:

Respecto a lo mencionado anteriormente sobre la conservación del empleo, la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad también se pronunció al respecto de la siguiente manera:

Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad. 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 otras personas. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Como se mencionó en el artículo anterior, estas entidades de Salud buscan que se logre la reintegración de aquella persona que haya sufrido discapacidad a causa de un accidente o enfermedad consiguiendo que conserve su empleo.

2.2.3. Derechos laborales cuando se acaba la relación laboral

2.2.3.1. Jubilación adelantada de la persona con discapacidad:

La Ley General de la Persona con Discapacidad en el Artículo 60 detalla lo siguiente:

El Poder Ejecutivo regula mecanismos de incorporación a los sistemas de pensiones para el acceso a una pensión de jubilación adelantada o anticipada, equiparable al régimen de jubilación previsto en el segundo párrafo del artículo 38 del Decreto Ley 19990. Esta disposición solo será aplicable para las personas con discapacidad que cumplan con las condiciones y requisitos que establezca el reglamento y en el marco de las prestaciones de los regímenes previsionales existentes. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

La presente Ley no solo protege a la persona con discapacidad sólo en la postulación a un puesto laboral o durante su permanencia en el trabajo; sino que se encarga también de velar por su pronta jubilación, garantizando sus derechos laborales desde el inicio hasta después de la culminación de la relación laboral.



2.2.3.2. Barreras que surgen en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Según la clasificación de las discapacidades, las personas con discapacidad leve y algunas con discapacidad moderada podrían insertarse en el campo laboral generando un buen desempeño en el mismo, con ajustes razonables como lo indica la Ley. Sin embargo, muchas entidades públicas y privadas, descartan a un trabajador por el hecho de tener alguna discapacidad sin valorar si esa discapacidad impedirá o no su desempeño laboral.

Los ajustes razonables permitirán la adaptación del trabajador con discapacidad al puesto de trabajo logrando así aprovechar las habilidades y conocimientos del trabajador con discapacidad.

Para el desarrollo de éste tema, recopilamos información de la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad para Empresas, elaborada por la Red de Empresas por la diversidad de la Universidad Torcuato Di Tella, información que nos resulta importante resaltar debido a que este colectivo en base a distintas investigaciones promueve la diversidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.2.3.3. Desconocimiento de la discapacidad

En la actualidad, pese a que existe un avance significativo sobre la discapacidad en la sociedad, aún hay muchas personas que lo desconocen, lo que genera problemas sociales como la discriminación y la indiferencia.

Se detectó que, para incluir a personas con discapacidad en las empresas, el desconocimiento se presenta como una barrera junto con la falta de experiencia, factores que sustentan y alimentan los diversos prejuicios respecto de esta población. Las empresas manifestaron tener desconocimiento sobre cómo trabajar el tema, la normativa vigente, los beneficios impositivos, las formas de relacionamiento con las PCD, entre otras cuestiones.



En la mayoría de las empresas también prevalece el desconocimiento sobre los diversos tipos de discapacidad. Por ejemplo, se tiende a vincular la inclusión laboral de PCD con un solo tipo de discapacidad, la motora, haciendo foco en las limitaciones edilicias con las que se encuentra la empresa. Para sobrellevar la dificultad del desconocimiento, la empresa puede capacitarse de la mano de un actor experto en el tema. (Acercas de estos actores, puede consultarse la sección “Cuadro de actores y procesos”). Respecto de la asociación entre la accesibilidad y la discapacidad, en la que se incurre habitualmente, cabe aclarar que existen diversos tipos de discapacidad como la visceral, intelectual, psicosocial y sensorial, que pueden no requerir adaptaciones edilicias, sino más bien la adecuación de las instalaciones y del puesto de trabajo. (Red de Empresas por la Diversidad, 2015)

Y es que el desconocimiento sobre la discapacidad puede generar que este grupo vulnerable sea excluido en su participación en la vida en sociedad, a su vez que no puedan superarse y explotar sus propias habilidades.

2.2.3.4. Espacios arquitectónicos poco accesibles

Para buscar mejorar la calidad de vida en las personas con discapacidad deben existir instalaciones con acceso universal, ya que cuando los espacios arquitectónicos son poco accesibles es una sutil forma de discriminar.

Las empresas pueden tener instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad. Además, los entrevistados en la investigación indicaron que no incluían PCD por los costos en los que incurrirán por una adaptación edilicia y el gasto en recursos humanos o inversión de tiempo. Las reformas edilicias no deben ser un impedimento ya que se pueden evaluar en función de cada incorporación. No todas las personas con discapacidad motora necesitan grandes ajustes para poder desplazarse libremente por las instalaciones. (Red de Empresas por la Diversidad, 2015)



Se debe fomentar a las instituciones públicas y privadas para que amplíen cada vez más su enfoque y así poder lograr un incremento en la concientización de todas las personas, generando un aumento del grado de accesibilidad de las personas con discapacidad y a su vez una mejor calidad de vida.

2.2.3.5.Cultura organizacional poco inclusiva

Al hablar de una cultura inclusiva hacemos referencia a un ambiente en el que prime el respeto, igualdad, equidad y una reacción positiva acerca de las diferencias que puedan tener las personas con discapacidad.

Algunas personas entrevistadas manifestaron la dificultad de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral de PCD en particular, dentro de empresas con culturas organizacionales conservadoras, lo que constituye una barrera para la inclusión de PCD en el mercado laboral competitivo. A través de iniciativas de sensibilización, se pueden generar pequeños cambios en los modelos mentales de las personas para que comprendan, entre otras cosas, que la discapacidad la puede adquirir cualquier individuo, y que no está relegada solo a un sector de la población. Esto permitirá que las iniciativas sean sustentables en el largo plazo. (Red de Empresas por la Diversidad, 2015)

Se debe poner en práctica las culturas organizacionales inclusivas, y a su vez estas basarse en acciones y políticas que conlleven al respeto y a la equidad de las personas con discapacidad.

2.2.3.6.Preconceptos del desempeño y habilidades de las personas con discapacidad

El preconcepto es un término utilizado para expresar la formación de un juicio de una manera anticipada, es decir, se forma en la mente una idea o pensamiento antes de



tiempo, prematuramente y antes de disponer de una evidencia o de certeza real y directa sobre ello, bajo este concepto encontramos que uno de los preconceptos más comunes son sobre el bajo desempeño en el trabajo de las personas con discapacidad, lo que pone en cuestión que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Otro preconcepto se encuentra referido a las relaciones interpersonales dentro del centro de trabajo.

Es importante tener presente que todas las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, tienen fortalezas y debilidades, y que, por lo tanto, no es posible generalizar. El desempeño laboral de cada persona se dará en función de factores individuales; de si su perfil laboral es el adecuado para el puesto de trabajo; y de si el entorno es amigable. Es importante hacer esta evaluación durante el proceso de selección, al igual que con cualquier colaborador (Red de Empresas por la Diversidad, 2015)

Podemos decir entonces que si el preconcepto respecto a una persona con discapacidad es negativo, esta persona es más propensa al rechazo.

2.2.3.7. Falta de adaptación de las organizaciones

Las instituciones ya sean públicas o privadas no actúan acorde a las personas con discapacidad lo que ocasiona que estas no puedan ser insertadas laboralmente y a su vez dificulta la integración.

Esta dificultad hace referencia a la necesidad de que las organizaciones realicen las adecuaciones necesarias en lo que respecta al puesto de trabajo y las formas de relacionamiento con las personas con discapacidad. La falta de adecuación de las organizaciones o el desarrollo tardío de estas capacidades pueden dificultar tanto las



iniciativas de diversidad como la inclusión, la integración en los equipos de trabajo y el desempeño laboral de la persona. (Red de Empresas por la Diversidad, 2015)

Los mismos trabajadores deben ser capacitados y concientizados para poder relacionarse adecuadamente en el centro de trabajo con cualquier persona con discapacidad que pueda contratarse, así también para que este pueda tener un ambiente laboral idóneo y agradable.

2.2.3.8. Dificultades en los procesos de selección

Para la obtención de un puesto de trabajo se pasa por un proceso de selección, el cual está sujeto a diferentes dificultades, que muchas veces las empresas o entidades no prevén antes de realizar la inclusión de personas con discapacidad.

Según la revista Red de Empresas por la Diversidad (2015) “El no contar con selectores capacitados puede llevar a que la información obtenida en la entrevista laboral esté incompleta, lo que tiene consecuencias futuras en la vida laboral de la PCD, así como en el equipo de trabajo.” (p. 22) (Red de Empresas por la Diversidad, 2015)

Es así que al existir personal capacitado dentro del proceso de selección, en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad, se facilitaría el mismo y se evitaría la discriminación por falta de capacitación o desconocimiento del tema.

2.2.3.9. Temor ante la desvinculación

Esta barrera se refiere al temor que existe en las empresas o entidades respecto a tener que desvincular de la misma a una persona con discapacidad y ésta pueda iniciar algún tipo de acción legal alegando discriminación u otra causal injustificada. “Se deben formalizar los procesos de seguimiento que permitan evitar desvinculaciones sorpresivas”. (Red de Empresas por la Diversidad, 2015). Lo correcto sería que las acciones de las



empresas y entidad ante este tipo de acciones de desvinculación debe ser igual que con el resto de trabajadores, ya sea por motivos de desempeño en el centro de trabajo o por motivos actitudinales, advirtiéndole primero y tomando las acciones correspondientes ante la omisión de la advertencia por parte de los trabajadores.

2.3. Marco Legal

Es el único recurso propio y exclusivo del Estado. Es el medio a través del cual los poderes públicos autorizan y establecen las actividades que constituyen las políticas, definen sus alcances y objetivos, y la discrecionalidad en el actuar de los que la elaboran y ejecutan.

2.3.1. Constitución Política del Perú

Nuestra Constitución Política del Perú en el Título I, el cual se denomina De la persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos Sociales y Económicos, el artículo 7° refiere a la protección al discapacitado; y los artículos 23° y 26°, abarcan la protección en el trabajo contra las actitudes discriminatorias. (Constitución Política del Perú, 1993)

2.3.2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las naciones unidas.

Esta Convención tiene como finalidad resguardar y velar por el goce pleno, en circunstancias de igualdad y equidad de todos los derechos humanos fundamentales de todas las personas con discapacidad buscando su efectiva participación en sociedad en igual de condiciones y oportunidades que las demás. (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)



2.3.3. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Este instrumento lo adoptaron todos los países miembros de la OEA, presenta como finalidad la erradicación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, fomentando su integración en sociedad; esto debido a que junto a la prohibición de prácticas discriminatorias, se deben establecer condiciones para que la persona con discapacidad se integren socialmente (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 2001)

2.3.4. Convenio 159 (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Este convenio fue congregado en Ginebra en fecha 01 de junio de 1983, el cual define a toda persona inválida a aquella persona que tiene posibilidades de obtener y mantener un empleo y a la vez de poder desarrollarse en el mismo; y queden reducidas como consecuencia de una deficiencia de característica física o mental reconocida como se debe. En el mismo Convenio se considera que se debe de considerar que el fin de readaptar profesionalmente a las PCD es la de posibilitar que estas personas adquieran y conserven un trabajo adecuado y pueda progresar en el mismo; para que a través de ello pueda promover la integración de estas personas dentro de la sociedad.

2.3.5. Código Civil Peruano

El Código Civil de nuestro país en el Art. 3° habla de la capacidad jurídica, en el cual indica que todo individuo tiene capacidad jurídica para poder gozar y ejercer sus derechos; así mismo indica que esta capacidad de ejercicio solo puede ser restringida por



Ley. Por otro lado, con respecto a las PCD se establece que tienen capacidad de ejercicio en las mismas condiciones en todos los diferentes ámbitos de la vida.

De la misma manera resaltamos el Art. 45° del mismo código que nos habla de los ajustes razonables y de apoyo, el cual indica que toda PCD que necesite ajustes razonables o el apoyo para poder ejercer su capacidad jurídica puede requerirlo de acuerdo a su necesidad.

2.3.6. Código Penal Peruano

El Código Penal de nuestro país en el Artículo 323, establece pena privativa de libertad al agente que realice actos de discriminación:

El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36. (Código Penal Peruano, 1991, Art. 323°)



2.3.7. La agenda 2030

La agenda 2030 es un compromiso asumido de manera conjunta por todos los gobiernos de las Naciones Unidas, plasmado en el documento denominado Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta Agenda presenta 17 objetivos, con 169 metas enfocadas en distintas materias. Por lo que debemos de resaltar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible también buscan promover el desarrollo e inclusión de las personas con discapacidad. El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, realiza una publicación de un análisis profundo con respecto a la vinculación de las personas con discapacidad y los objetivos de desarrollo sostenible, el cual lo denominaron Objetivos de Desarrollo Sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, del cual resaltamos el siguiente párrafo:

Los ODS tienen la voluntad de transformar la vida de las personas a través de un ejercicio más pleno de derechos, aumentando sus oportunidades, y respetando los límites del planeta. Los ODS reflejan el compromiso de no dejar a nadie atrás, y esto incluye de manera explícita a los grupos en situación de vulnerabilidad, en el disfrute pleno de todos los derechos. En este sentido manifiesta un compromiso expreso por parte de los gobiernos de empoderar a las personas con discapacidad en la elaboración de los planes y estrategias para implementar los ODS en una sociedad inclusiva. El enfoque es que las personas con discapacidad, como titulares de derechos y sujetos activos del desarrollo, participen activamente para alcanzar los ODS, con ellas, por ellas y para ellas. Por ello se debe considerar la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad como el marco normativo de referencia que inspire y guíe la implementación de los ODS en cada uno de los contextos. (CERMI, 2019)



Es así que los ODS se plantean como una agenda de transformación, el que plantea que mediante la protección de los derechos humanos se pueda encontrar un desarrollo sostenible. Es así que cuando la agenda hace referencia a los grupos vulnerables, se refiere dentro de ellos a la presencia de las personas con discapacidad; de igual manera cuando se refiere a los términos de para todos, fomenta la inclusión y participación de todos, sin excluir a nadie.

2.3.8. Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento mediante D.S. N°002- 2014-MIMP.

La Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento aprobado mediante D.S. N°002- 2014-MIMP fue promulgada el año 2012 con la finalidad de implantar el marco legal que busca la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, queriendo lograr una mayor inclusión plena y efectiva en todos los ámbitos.

2.3.9. Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja y su reglamento mediante D.S. N°002-2019-MIMP.

La Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja y su reglamento mediante D.S. N°002-2019-MIMP fue promulgada el año 2019 con la finalidad de crear un marco de normas que promuevan los derechos de las personas de talla baja, estableciendo una cultura de respeto por su condición física, por un trato sin distinción y sin discriminación dentro de la sociedad; así como fomentar la inclusión de este sector vulnerable de la población en los programas y proyectos que el gobierno pueda planificar y ejecutar.



Siguiendo nuestro trabajo de investigación el Art. 9° del reglamento de la presente norma es de mucha importancia ya que indica lo siguiente acerca de la inclusión laboral de las personas de talla baja: “Las entidades públicas y privadas fomentan entornos de trabajo que integren a las personas de talla baja, asegurando las modificaciones y/o adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular, en el espacio físico, en el mobiliario y las herramientas de trabajo.” (Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja D.S.N°002-2019-MIMP, 2019)

2.3.10. Ley N° 29535, Ley que Otorga Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas

Peruana y su reglamento mediante D. S. N° 006-2017-MIMP

La Ley N° 29535, Ley que Otorga Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruana y su reglamento mediante D. S. N° 006-2017-MIMP fue promulgada el año 2017, la relevancia e importancia que le damos para con nuestro trabajo de investigación es que la norma exige que se cuente con la prestación del servicio obligatorio por parte de un intérprete de lengua de señas a todas las instituciones del sector público que realicen atención de servicio al público; norma que en nuestra realidad no trasciende más de la literalidad, ya que en ejemplos como el de nuestra ciudad si una persona con discapacidad auditiva quisiera acceder a distintas instituciones públicas para ser orientadas en la protección de sus derechos o en la misma búsqueda de trabajo, se vería limitada por las circunstancias y hasta discriminada ya que no se estaría realizando una correcta comunicación.

2.3.11. Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público, DECRETO SUPREMO N° 001-2020-TR



El presente Decreto Supremo establece todos los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el centro de labor a favor de los servidores públicos con discapacidad, y de la misma manera para establecer si los mismos implican una carga desproporcionada para la institución, con la finalidad de contribuir a la eliminación de los actos de discriminación de las PCD.

2.3.12. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, DECRETO SUPREMO N° 016-2019-MIMP

El presente Decreto Supremo establece normar el otorgamiento de ajustes razonables, así como el de apoyos y la implementación de medidas de salvaguardias para poder asegurar el ejercicio de la capacidad jurídica de las PCD.

2.3.13. Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su reglamento mediante D.S. N° 009-2015-TR

La Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su reglamento mediante D.S. N° 009-2015-TR fue promulgada en el año 2015, teniendo como objetivo reglamentar al teletrabajo como una forma especial de prestar servicios la cual tiene como característica el empleo de tecnologías de la información en instituciones públicas y empresas privadas.

Esta norma establece en su Art. 8° la aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, en el caso de nuestro trabajo de investigación específicamente a personas con discapacidad en el cual indica lo siguiente: “En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la



modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes. En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.” (Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su reglamento mediante D.S. N° 009-2015-TR , 2015)

2.3.14. Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030

(Aprobada mediante Mediante Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP)

El 05 de junio del 2021 se publica en el Diario Oficial el Peruano el Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional Multisectorial en discapacidad para el desarrollo al 2030, el cual es el marco base del Estado, basado en las disposiciones emanadas por la Constitución Política de nuestro país, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N°29973 y demás normativas que rijan y tutelan los derechos de las personas con discapacidad, así mismo como el Decreto Supremo N°029-2018-PCM que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, la Guía de Políticas Nacionales y sus modificatorias.

Los siete objetivos planteados por la PNMDD se establecen de la siguiente manera: “1) “Fortalecer la participación política y social de personas con discapacidad”; 2) “Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes”; 3) “Asegurar el acceso y



cobertura de servicios integrales de salud para las personas con discapacidad”; 4) “Garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de trayectoria educativa, en los diferentes niveles y modalidades.”; 5) “Promover actitudes sociales favorables hacia las personas con discapacidad”; 6) “Asegurar condiciones de accesibilidad en el entorno para las personas con discapacidad”; y 7) “Fortalecer la gestión pública en materia de discapacidad.” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables & CONADIS, 2021)

Vemos que dentro de los objetivos, el objetivo 2 es el relacionado al de inserción laboral y el objetivo 4 busca que todas las PCD se desempeñen en todo ámbito en igualdad de condiciones. Es así que en referencia a nuestro tema de investigación los lineamientos para el desarrollo de estos objetivos son: primero es que se pueda optimizar la empleabilidad y de la misma manera que se incremente las competencias laborales de las PCD ello a través de mayor capacitación a este grupo vulnerable; segundo es que se forme condiciones idóneas para que se promueva la inclusión de las PCD dentro del ámbito laboral ello a través de mecanismos que orienten y asesoren a las PCD para que se ejecute una efectiva inserción laboral; tercero es poder crear ambientes laborales que sean inclusivos dentro de todas las instituciones públicas para así fomentar la inserción a nivel social de las PCD, lo cual también es necesario para que las PCD puedan recibir un correcto y adecuado asesoramiento para aquellas PCD que opten por empezar un negocio propio o que ya tengan algún emprendimiento.

2.3.15. Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador".



El Artículo 6° del presente protocolo refiere al trabajo, en el cual establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a su vez que todos los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener el acceso del derecho al trabajo.

De la misma manera el Artículo 18° establece que todos los Estados puedan realizar distintas acciones para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse e integrarse en sociedad.

2.3.16. Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

El Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones se promulgó el año 2018, y tiene como objeto determinar que todas las personas con discapacidad son capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y a su vez tener la capacidad de poder ejercer los mismos derechos y adquirir obligaciones por si mismo.

2.4. Definición de políticas públicas

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL define a las políticas públicas como:

Son soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos. Se desprenden de la agenda pública. Son habitualmente un second best respecto a una política óptima en lo sustantivo. Políticas del desarrollo (políticas públicas): permiten orientar la gestión de un gobierno para alcanzar sus objetivos. El diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas son una parte fundamental del quehacer del gobierno. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011)



El Banco Interamericano de Desarrollo en su publicación titulada Aprender Mejor, Políticas Públicas para el desarrollo de habilidades, plantea un importante aporte el cual vimos por conveniente utilizar en nuestra investigación:

Uno de los retos de las políticas públicas consiste en coordinar diferentes ministerios que a menudo actúan de manera aislada, por ejemplo, Protección Social, Educación, Trabajo y Finanzas. ¿Cómo pueden estar seguros los responsables de las políticas públicas de tomar las decisiones acertadas? Un camino que debería orientar sus esfuerzos es el diseño de políticas basadas en la evidencia. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017)

El Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP) y Fundación Konrad Adenauer, realizan la publicación de un libro, donde abarcan las políticas públicas y su enfoque en los Derechos Humanos en Nuestro País, donde se resalta:

Una política pública puede así estudiarse según su proyección temporal, su nivel de coordinación o su nivel de gobierno, las cuales no son categorías excluyentes, sino más bien complementarias. Cualquiera sea el tipo de política pública que se tenga, todas generan dispositivos que guían su implementación y/o ejecución, y pueden ser de carácter aspiracional, operacional (es decir, que constituyen herramientas para su desarrollo e implementación) o servir como guías o marcos generales. En ese sentido, podemos afirmar que las políticas públicas son ante todo un canal de acción y un flujo de información que guía los procesos de toma de decisión, de encauzamiento institucional, de adjudicación de recursos y de control de la autoridad en el ejercicio de sus funciones y competencias. En razón de ello, su estudio involucra tanto la acción tomada por las autoridades públicas como por las organizaciones sociales, civiles, políticas y/o grupos de presión que se las



apropian como una meta deseable que alcanzar y hacia las cuales dirigen sus acciones.

(Begaglio Lazarte, Constantino Caycho, & Ocampo Acuña, 2013)

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico en su portal web, establece lo siguiente:

Las políticas nacionales se enmarcan en las políticas de Estado y responden a la identificación de problemas o necesidades que enfrenta la población que son priorizados en la agenda pública. Los ministerios diseñan, establecen, ejecutan y supervisan políticas nacionales y sectoriales bajo su rectoría, las cuales aplican a todos los niveles de gobierno. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, CEPLAN Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, s.f.)

Al respecto la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en su Art. 4° Inciso 1, menciona lo siguiente:

Diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Las políticas nacionales definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno. Política sectorial es el subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada. Las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política. El cumplimiento



de las políticas nacionales y sectoriales del Estado es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales. Las políticas nacionales y sectoriales se aprueban por decreto supremo, con el voto del Consejo de Ministros. (Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, 2007, Art. 4°, Inc. 1)

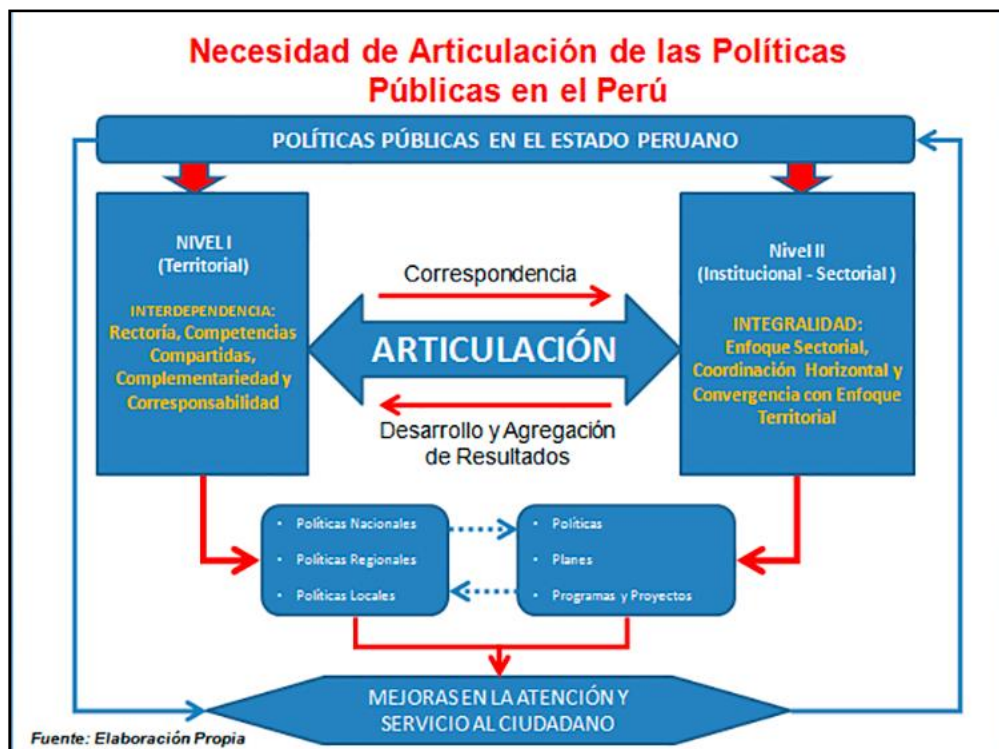
Así mismo CEPLAN define a las políticas sectoriales de la siguiente manera:

Política sectorial es el subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada. Las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, CEPLAN Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, s.f.)

Por lo que las políticas nacionales como sectoriales del Estado, son responsabilidad de que sean cumplidas por las autoridades de los distintos niveles de gobierno.

El siguiente gráfico nos permite establecer una idea de manera clara y sencilla sobre la articulación que tienen ambos niveles de Políticas Públicas:

Grafico N° 1: Necesidades de Articulación de las Políticas Públicas en el Perú



FUENTE: (R & C CONSULTING ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTION , s.f.)

También debemos mencionar que la Ley General de la Persona con Discapacidad, en el Artículo 61 hace referencia al acceso a los programas sociales para las personas con discapacidad:

Las personas con discapacidad son beneficiarias de los programas sociales, salud, alimentación, vestido y vivienda adecuados, y acceso a servicios públicos que brinda el Estado, sin que para ello se aplique el requisito de límite de edad. Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con discapacidad, especialmente a las mujeres, niños, niñas y quienes vivan en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)



Es así que las políticas públicas cumplirán el rol de poder resolver distintos problemas determinados, y a su vez buscar lograr una integración a nivel de sociedad, queriendo hacer referencia con ello a lograr una mayor equidad social.

Por otro lado el Decreto Supremo N°029-2018-PCM, en el Art. 1° establece lo siguiente: “El presente Reglamento regula las políticas nacionales de competencia exclusiva del Poder Ejecutivo, estableciendo las normas que rigen su rectoría, en el marco de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo” (Decreto Supremo N° 029 - 2018 - PCM, 2018, Art.1°)

De la misma manera, el Artículo 2° del mismo Decreto Supremo, presenta como finalidad: “El presente Reglamento tiene como finalidad desarrollar la rectoría de las políticas nacionales en todo el territorio a fin que sean implementadas por las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, en beneficio de los ciudadanos.” (Decreto Supremo N° 029 - 2018 - PCM, 2018, Art. 2°)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, establece como tipos de instrumento de la política pública los siguientes:

- Incentivos económicos (subsidios, impuestos)
- Regulación directa (zonificación, estándares, etc.)
- Desregulación/creación o simulación de mercados/ privatización
- Provisión directa o indirecta de servicios y bienes (programas y proyectos)
- Seguros frente a la adversidad (seguridad social, ayuda de emergencia – desastres)

(Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011)



El Acuerdo Nacional es la agrupación de distintas políticas de Estado, perfiladas en base a acuerdos, que son el resultado de una trayectoria de constantes evaluaciones y críticas que tienen como finalidad el desarrollo sostenible de nuestro país. Dentro de estas políticas, resaltamos las siguientes, ya que son de importancia al estar vinculadas a nuestra investigación:

- Política Exterior para la Paz, la Democracia, el Desarrollo y la Integración. (Acuerdo Nacional, 2002)
- Descentralización Política, Económica y Administrativa para Propiciar el Desarrollo Integral, Armónico y Sostenido del Perú. (Acuerdo Nacional, 2002)
- Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación. (Acuerdo Nacional, 2002)
- Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo. (Acuerdo Nacional, 2002)

La PNMDDD menciona lo siguiente con respecto a las políticas públicas: “las políticas para lograr la mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad y el aseguramiento del pleno goce de sus derechos, bajo los principios de accesibilidad, respeto a la dignidad inherente y no discriminación a la persona con discapacidad, no han sido efectivas.” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables & CONADIS, 2021)

La Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto a los principios rectores de las políticas y programas del estado menciona que:

Las políticas y programas de los distintos sectores y niveles de gobierno se sujetan a los siguientes principios: a. El respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; y la independencia de la persona con discapacidad. b. La no discriminación de la persona con discapacidad. c. La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con



discapacidad. d. El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas. e. La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad. f. La accesibilidad. g. La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad. h. El respeto a la evolución de las facultades del niño y la niña con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. i. La razonabilidad. j. La interculturalidad. Los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Es necesario que exista en nuestro país políticas públicas que tengan como pilares base los principios rectores de las políticas y programas del Estado, que fomenten la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro país.

Las medidas del fomento de empleo que adopta la Ley 29973 en su Artículo 47 son las siguientes:

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)



Este artículo hace referencia a que el Estado promueva que las Instituciones ya sean públicas o privadas incluyan entre sus trabajadores a las personas con discapacidad y a su vez generen oportunidades y puestos de trabajo para las mismas.

Debemos de mencionar que, la Ley N° 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2019, dentro de las disposiciones complementarias finales, la trigésima octava menciona lo siguiente:

Los gobiernos locales y gobiernos regionales están obligados para utilizar el 0,5% de su presupuesto institucional a favor de la realización de obras, mantenimiento, reparación o adecuación destinados a mejorar o proveer de accesibilidad a la infraestructura urbana de las ciudades incluyendo el acceso a los palacios y demás sedes municipales y regionales que están al servicio de todos los ciudadanos y prioritariamente a los que presenten algún tipo de discapacidad. Asimismo, los gobiernos locales y gobiernos regionales están obligados para utilizar el 0,5% de su presupuesto institucional para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPEDS) y las Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS) a favor de la población con discapacidad de su jurisdicción. Los gobiernos regionales y gobiernos locales informan anualmente, por escrito, a la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo establecido en la presente disposición, bajo responsabilidad del titular del pliego, gerente general y gerente municipal respectivamente. Una copia de dicho informe se remite al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). El plazo para enviar el informe anual para ambas comisiones es de noventa (90) días calendario de culminado el año fiscal



correspondiente. (Ley 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, 2018)

A su vez dentro de las mismas disposiciones complementarias finales, la centésima cuadragésima tercera establece:

Dispónese que, en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, en la Reserva de Contingencia, se ha incluido lo siguiente: - La suma de hasta de S/ 2 900 000,00 (DOS MILLONES NOVECIENTOS MIL Y 00/100 SOLES), para financiar las acciones a cargo de la Defensoría del Pueblo relacionadas con la implementación y funcionamiento de la Comisión Especial encargada del concurso público de méritos para la conformación de la Junta Nacional de Justicia; y financiar un mecanismo independiente para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en cumplimiento de la Ley 29973. (Ley 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, 2018)

La Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, abarca en su artículo 46° los servicios de empleo refiriéndose de la siguiente manera:

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. Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. 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 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Es así que, según este artículo, involucrándolo a nuestro tema de investigación, podemos referir que, gracias al presupuesto destinado a los programas de fomento de empleo para las personas con discapacidad, los tres niveles de gobierno están comprometidos en lograr su inclusión laboral.

Por otra parte, la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto a los recursos presupuestales menciona que:

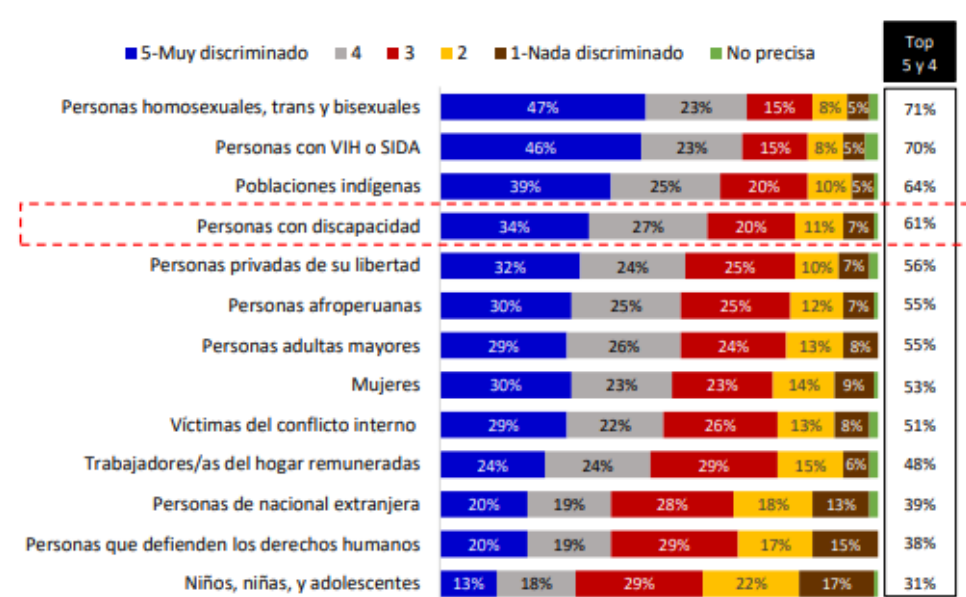
El Estado asigna progresivamente los recursos presupuestales necesarios para la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad, y promueve la cooperación internacional en esta materia. Los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de programación participativa del presupuesto y les presta asesoría y capacitación. Los recursos humanos de los distintos sectores y niveles de gobierno encargados de la formulación, planeamiento, ejecución y evaluación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad deben contar con certificada capacidad y experiencia en la materia. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promueve un programa de capacitación de recursos humanos en la atención de la persona con discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

Es importante mencionar que los recursos destinados a las personas con discapacidad, deben de ser utilizados únicamente para el provecho de ellos, más no destinados para otros propósitos como muchas veces se ve en la realidad.



Por otro lado, la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos del MINJUSDH del año 2020 nos muestra un panorama de la discriminación que sufren las PCD. Esta encuesta trabaja en la escala del 1 al 5, donde 1 es nada discriminada y 5 es muy discriminada. Los resultados exponen que el 61% de la población que vive en el Perú percibe que las PCD son discriminadas en la escala de 4 o 5; y únicamente el 7% asegura que no sufren discriminación. Ello manifiesta que la mayoría de la población peruana da la razón que hay una discriminación hacia las PCD.

GRAFICO 02: Percepciones sobre discriminación contra grupos en condición de vulnerabilidad (2019)

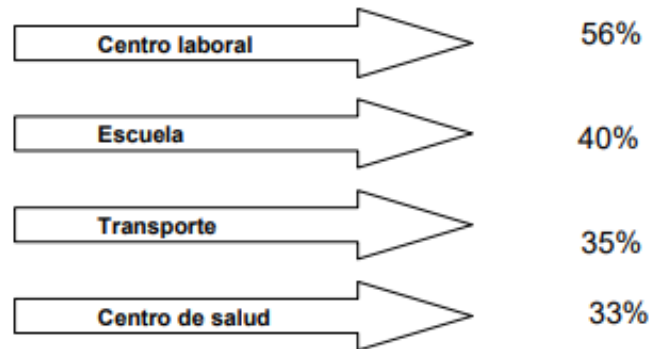


(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020)

De la misma manera se establece en la Consulta Nacional sobre Discapacidad del año 2005 que realiza el CEEDIS que los lugares que presentan más discriminación a las PCD son los centros de trabajo (56%), el colegio (40%), los medios de transporte (35%) y los establecimientos de salud (33%).



GRAFICO 03: Espacios públicos de mayor discriminación hacia las personas con discapacidad (2019)

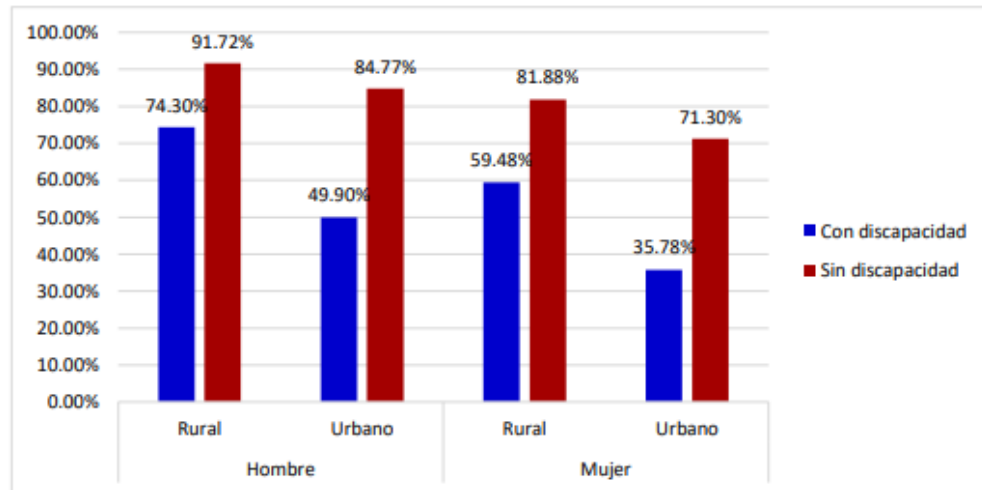


(COMISION DE ESTUDIOS DE DISCAPACIDAD , 2005)

Con respecto a las PCD que tienen trabajo y las desempleadas para el año 2019 la PNMDD menciona lo siguiente:

Considerando que la PEA se desagrega entre la población ocupada (con trabajo) y la desocupada, cabe señalar que, al interior del grupo con discapacidad, el 43.4% del total de la PEA pertenece a la PEA ocupada (37.3% del área urbana y el 63.1% del área rural) (INEI, 2018b). Por su parte, la Población Económicamente Inactiva (PEI) con discapacidad representa el 55.0% del total de la población con discapacidad, teniendo una mayor proporción que las personas sin discapacidad en esta categoría (26.3%). Lo último aporta información importante, en tanto evidencia que poco más de la mitad de la población con discapacidad no trabaja ni busca trabajo. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables & CONADIS, 2021)

GRAFICO: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA Y DESOCUPADA, CON Y SIN DISCAPACIDAD AL 2019, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO Y SEXO



(Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables & CONADIS, 2021)

Municipalidad Provincial del Cusco

La Municipalidad Provincial del Cusco es el órgano de gobierno de nivel local perteneciente a la provincia y distrito de Cusco.

La Misión de la Municipalidad del Cusco indica: “Promover el desarrollo local de la provincia del Cusco de manera inclusiva, integral y sostenible, protegiendo el patrimonio cultural y fomentando la competitividad.” (Municipalidad Provincial del Cusco, 2020)

Podemos observar que la misión del mismo órgano de gobierno tiene como finalidad la promoción de la integración, lo cual es muy importante ya que se busca ampliar la visión de la inclusión social.

La Visión de la Municipalidad del Cusco señala: “Ser una Municipalidad modelo que impulsa el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y con una activa participación ciudadana, posicionando a Cusco como una ciudad saludable, segura, ordenada e inclusiva donde se fomente la cultura.” (Municipalidad Provincial del Cusco, 2020)



Es importante que esta institución pretenda tener una ciudad inclusiva, ya que es necesario el logro de una sociedad incluyente.

La oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco tiene como finalidad incorporar y administrar al personal desde el momento de su selección hasta el momento de su desvinculación.

La Oficina de Recursos Humanos es el órgano de apoyo de tercer nivel organizacional, encargado de administrar los Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco, de conformidad con la Legislación Laboral vigente, conduciendo los procesos de selección, contratación, evaluación, control de asistencia y permanencia, sistema único de remuneraciones, personas y otros beneficios (Municipalidad Provincial del Cusco, 2020)

Todas sus funciones las realiza cumpliendo las leyes, normas y demás disposiciones del Sistema Nacional de Recursos Humanos, así mismo se encarga de proporcionar a los trabajadores todos los recursos necesarios para el desempeño de su labor.

Dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco, la Gerencia de Desarrollo Humano y Social, se encarga de realizar distintas acciones para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La Gerencia de Desarrollo Humano y Social, es un órgano de línea de segundo nivel organizacional. Desarrolla actividades conducentes a mejorar la calidad de vida de la persona, mejoramiento de las condiciones de vida del menor en estado de abandono, de los jóvenes, de la persona con discapacidad, del adulto mayor, de la niñez, de la mujer, la



familia y la prestación de servicios de salud a través de la promoción de salud en aspectos preventivos. (Municipalidad Provincial del Cusco, 2020)

Dentro de esta gerencia se ubica la sub-gerencia de apoyo a la persona con discapacidad (OMAPED).

Sub-gerencia de apoyo a la persona con discapacidad (OMAPED)

La OMAPED busca concientizar y promover sobre la igualdad de oportunidades de las personas con cualquier tipo de discapacidad, así mismo priorizar su inserción dentro de la sociedad.

La Sub Gerencia de Apoyo a la Persona con Discapacidad, es un órgano de línea de tercer nivel organizacional, encargado de la coordinación de las actividades de carácter de protección a las personas con discapacidad, cuyos derechos hayan sido vulnerados. Está a cargo de un Sub Gerente, quién depende jerárquicamente del Gerente de Desarrollo Humano y Social. (Municipalidad Provincial del Cusco, 2020)

Este servicio municipal cumple un rol importante en la integración social de la persona con discapacidad, ya que proporciona mecanismos de ayuda y soporte para que este grupo vulnerable tenga una mejor calidad de vida en sociedad.

La Ley General de la Persona con discapacidad en el Artículo 70 menciona lo siguiente correspondiente a la OMAPED:

Las municipalidades, provinciales y distritales, contemplan en su estructura orgánica una Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)



A su vez este mismo Artículo delimita las funciones a ser ejercidas por las OMAPED, tal y como se detalla:

“a. Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad, b. Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad, c. Participar de la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, d. Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad, e. Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local, f. Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella, g. Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, h. Administrar el Registro Municipal de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, i. Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.” (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018)

2.5. Entidades involucradas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:

2.5.1. CONADIS:



Es un órgano especializado que fiscaliza y sanciona a las instituciones que incumplan o vulneren los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo que estas sean tratadas con igualdad de derechos en la sociedad.

Trabajamos para garantizar el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas con discapacidad, generando condiciones en su entorno que, superando brechas y eliminando obstáculos, les permitan ejercerlos en igualdad de condiciones que las demás. Formulamos, planificamos, coordinamos, ejecutamos, supervisamos y evaluamos las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Nuestra misión es garantizar y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad para su inclusión plena y efectiva en la sociedad. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es una entidad adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Plataforma digital Unica del Estado Peruano, 2020)

Es así que CONADIS cumple un papel importante para la inclusión, inserción e integración de las personas con discapacidad, adquiriendo un rol de fiscalización, ente sancionador y así mismo encargado del seguimiento de la implementación de lo dispuesto por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

En el Artículo 63, la Ley General de la Persona con Discapacidad establece la función de CONADIS:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración,



económica y financiera. Constituye pliego presupuestario. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 63°)

Así mismo en el Artículo 64, la presente Ley detalla las funciones de CONADIS como se puede ver a continuación:

“a. Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad, b. Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad, c. Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad, d. Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad, e. Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, f. Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes, g. Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella, h. Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal, i. Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los



programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad, j. Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno, k. Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno, l. Interponer demandas de cumplimiento, m. Fiscalizar, imponer y administrar multas, n. Exigir coactivamente el pago de multas, o. Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, p. Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto, q. Elaborar su reglamento de organización y funciones, r. Las demás que le asigne la ley y su reglamento.”
(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 64°)

La misma Ley establece la coordinación de CONADIS con los distintos niveles de gobierno, los cuales se encuentran estipulados en el Artículo 71:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) coordina con los gobiernos regionales y las municipalidades la efectiva implementación de la presente Ley en sus jurisdicciones. Les presta asesoría técnica y capacitación para el ejercicio de sus funciones, centraliza la información referida a la persona con discapacidad y promueve la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad en dichos ámbitos. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 71°)

2.5.1.1. Entidad competente:

Abarcando otro capítulo correspondiente a la misma Ley, el Artículo 80 establece:



La entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 80°)

2.5.1.2. Infracciones:

La presente Ley en el Artículo 81 desarrolla las infracciones clasificándolas en tres. Las primeras aquellas consideradas leves:

a. La inaplicación del descuento sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos organizados por las entidades públicas, empresas e instituciones privadas.

b. La omisión de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los formularios de postulación para los concursos públicos de mérito convocados por las entidades públicas.

c. La omisión de mantener la matrícula vigente para los alumnos universitarios que durante el período académico de pregrado sufran alguna discapacidad en acto de servicio, o por enfermedad o accidente, según corresponda.

d. El incumplimiento de la obligación de las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras y de seguros de remitir información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles a los usuarios con discapacidad que lo soliciten.



e. El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) o entrega inexacta o incompleta.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 81°, Inciso 2)

Dentro de aquellas que son consideradas graves, la misma normativa señala:

- a. El impedir la entrada de la persona con discapacidad a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos.
- b. El incumplimiento injustificado de la obligación de adecuar los procedimientos de admisión y evaluación por parte de instituciones educativas de cualquier nivel.
- c. La omisión de reservar el 5% de las vacantes para las personas con discapacidad en los procesos de admisión a universidades, institutos o escuelas superiores.
- d. La omisión de incluir asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos de la educación, el derecho, la medicina, la psicología, la administración y el trabajo social.
- e. La omisión de incluir asignaturas sobre accesibilidad y el principio de diseño universal en los currículos de sus facultades y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos del diseño y la construcción, las edificaciones, el transporte, las telecomunicaciones y las tecnologías de la información.



f. No contar con intérpretes de lengua de señas o con subtítulos en los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión.

g. Negarse a brindar el servicio de transporte a una persona por su condición de discapacidad.

h. La omisión de incluir el cumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad, de manera expresa, en las bases de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras dentro de las características técnicas de los bienes, servicios u obras a contratar.

i. No considerar las normas de accesibilidad para personas con discapacidad en el otorgamiento de las licencias municipales y en la aprobación de los expedientes técnicos de obra.

j. No mantener en buen estado las instalaciones y vías públicas para garantizar y preservar la seguridad, salud e integridad física de la persona con discapacidad.

k. Incumplir el deber de vigilar y verificar que las instalaciones que son responsabilidad de las empresas prestadoras de servicios públicos se mantengan en estado óptimo para no poner en riesgo a la persona con discapacidad.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 81°, Inciso 3)

Y por último dentro de las infracciones que se consideran muy graves se encuentran:

a. Contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones.



- b. No aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública.
- c. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- d. La negativa de permitir el acceso o permanencia a una institución educativa pública o privada por motivos de su discapacidad, de acuerdo con las directivas que para tal fin establezca el Ministerio de Educación.
- e. El incumplimiento de la obligación de reconocer al deportista con discapacidad que obtenga triunfos olímpicos y mundiales en sus respectivas disciplinas, por parte del Instituto Peruano del Deporte y el Comité Olímpico Internacional.
- f. El despido arbitrario de la persona con discapacidad por las entidades públicas cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral que rija la relación de trabajo.
- g. La omisión por los funcionarios responsables de formular los pliegos presupuestales de los distintos sectores y niveles de gobierno, de considerar los recursos necesarios para la implementación de las políticas y los programas en materia de discapacidad.
- h. La entrega de información falsa al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ante un requerimiento realizado por este.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 81°, Inciso 4)



2.5.1.3.Sanciones:

Las infracciones de la presente Ley generan como consecuencias sanciones, establecidas estas en el Artículo 82 las cuales son:

- a. Sanción de amonestación.
- b. Suspensión temporal sin goce de haber por un mes.
- c. Suspensión sin goce de haber hasta por doce meses.
- d. Destitución del cargo.
- e. Multas.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 82°)

2.5.1.4.Aplicación de las Multas:

La Ley establece en el Artículo 83 que la multa a establecerse, de acuerdo a la infracción determinada es como indicamos a continuación:

- a. Infracciones leves de 1 UIT hasta 5 UIT.
- b. Infracciones graves mayor a 5 UIT hasta 10 UIT.
- c. Infracciones muy graves mayor a 10 UIT hasta 20 UIT.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 83°)

2.5.1.5.Destino de las Multas:

A su vez, la presente Ley establece el fin de las multas recaudadas, establecidas en el Artículo 84°, detallando así:



El monto recaudado por concepto de las multas por el incumplimiento de la presente Ley es destinado exclusivamente para financiar programas y campañas en beneficio de la persona con discapacidad, así como para la fiscalización de las obligaciones contenidas en la presente Ley, con excepción de lo dispuesto en el artículo 49. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 84°)

2.5.1.6. Perú Equidad:

Perú Equidad es un centro que promueve la protección y el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, impulsando que las políticas públicas se armonicen con los tratados internacionales con los que está involucrado nuestro país. Así mismo promueve que existan mejores recursos públicos para la aplicación de políticas públicas. Dentro de toda la población para la que trabaja Perú Equidad se encuentran involucradas las personas con discapacidad.

Perú EQUIDAD viene acompañando desde su fundación a las organizaciones de las personas con discapacidad en sus acciones de defensa y promoción de sus derechos. Para ello mantiene relaciones de coordinación y diálogo con el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONADIS), organismo del Estado encargado del diseño de sus políticas y de coordinar su protección y atención. Entre otras actividades, y con la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad, el equipo de EQUIDAD coordinó el proceso de formulación del Reglamento de la Ley Nro. 27993, Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad. (Perú Equidad, 2020)

El trabajo de Equidad consiste en trabajar y dar a conocer a las personas con discapacidad sus derechos, aspirando a su vez que el Estado implemente políticas públicas con la debida disponibilidad de recursos y el nivel de respuesta que las personas con discapacidad se merecen.



2.5.2. Confederación nacional de personas con discapacidad del Perú

(CONFENADIP):

La CONFENADIP es una entidad que reúne a organizaciones a nivel nacional y otras a nivel regional que busca la integración social y la participación activa de las personas con discapacidad.

Asociación civil sin fines de lucro, la integran federaciones y organizaciones de personas con discapacidad a nivel nacional. Promueve políticas, programas, planes de desarrollo, capacitación técnica y profesional por la integración económica laboral y social de las personas con discapacidad. Ejecuta programas de difusión e información para sensibilizar y concienciar al Gobierno Central, Regional, local y la sociedad civil. Promueve la creación y constitución legal de las oficinas municipales y regionales de protección, participación y organización de vecinos con discapacidad. (SIDON, s.f.)

Es así que destacamos el papel que cumple CONFENADIP impulsando y fomentando la integración de la persona con discapacidad y a su vez velando por la protección de sus derechos.

2.5.3. Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (GRTPE):

La GRTPE es una entidad descentralizada del Gobierno Regional del Cusco; que tiene bajo su responsabilidad elaborar, controlar y evaluar aquellas acciones referidas en materia de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano desconcentrado de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, tiene a su cargo las funciones específicas en materia de trabajo y promoción del empleo, señalados en el



Artículo 48 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales en lo que corresponda. Su sigla es GRTPE. (Gobierno Regional Cusco, s.f.)

Este organismo busca constantemente que la persona con discapacidad sea insertada laboralmente en el mercado laboral, promoviendo y generando acciones que puedan hacer ello efectivo.

2.5.4. Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS)

Las OREDIS tienen como finalidad gestionar y elaborar acciones en beneficio de las personas con discapacidad en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales, a su vez generando convenios con instituciones públicas y privadas.

Dentro del ámbito laboral, OREDIS cumple la función de brindar capacitación, promover actividades de integración social y accesibilidad a la seguridad social y al empleo de las personas con discapacidad.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, establece en el Artículo 69 lo siguiente:

Los gobiernos regionales y la Municipalidad Metropolitana de Lima contemplan en su estructura orgánica una Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art.69. Inciso 1)

Así mismo dentro del mismo Artículo, se establece las funciones correspondientes a OREDIS:



- a. Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas y programas regionales en materia de discapacidad.
- b. Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas regionales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.
- c. Promover que, en la formulación y aprobación del presupuesto regional, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- d. Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- e. Promover y organizar los procesos de consulta de carácter regional.
- f. Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- g. Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- h. Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.



i. Administrar el Registro Regional de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art.69. Inciso 2)

2.5.5. Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

(SINAPEDIS)

El SINAPEDIS organiza y coordina distintas acciones a nivel nacional mediante CONADIS, regional mediante las OREDIS y local a través de la OMAPED; mediante los órganos de gobierno según corresponda.

El SINAPEDIS es el sistema nacional para la integración de la persona con discapacidad, creado como un sistema funcional; encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad. El SINAPEDIS tiene como finalidad, asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de las entidades del estado, promoviendo la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, de la sociedad civil y del sector privado a nivel intergubernamental en materia de discapacidad. (Observatorio Nacional de la Discapacidad, 2020)

La Ley General de la Persona con Discapacidad establece la importancia de la creación de SINAPEDIS en el Artículo 72, mencionando lo siguiente: “Créase el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) como sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la



intervención del Estado en materia de discapacidad.” (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 72°)

De la misma manera la misma Ley menciona la definición y atribuciones propias de SINAPEDIS en el Artículo 73:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el ente rector del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) y tiene a su cargo la elaboración, programación, coordinación, gestión, supervisión, monitoreo y evaluación de las políticas públicas del Estado en materia de discapacidad. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), como ente rector, tiene las siguientes atribuciones:

- a. Ejercer la autoridad técnico-normativa a nivel nacional.
- b. Dictar las normas y establecer los procedimientos para el accionar del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis).
- c. Coordinar la operación técnica y asumir la responsabilidad del correcto funcionamiento del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis).
- d. Las demás atribuciones que se asignen por reglamento.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 73°)

Así mismo la presente Ley en el Artículo 74, hace una lista de los objetivos a cumplir por parte de SINAPEDIS:



- a. Asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de las entidades del Estado, a nivel intergubernamental, en materia de discapacidad.
- b. Articular y armonizar la gestión de las políticas, planes, estrategias, programas y proyectos en materia de discapacidad, a nivel intergubernamental.
- c. Promover la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, de la sociedad civil y del sector privado, a nivel intergubernamental, en el desarrollo de acciones en materia de discapacidad.
- d. Disponer de la información necesaria para la formulación de planes, programas y proyectos.

(Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art. 74°)

Debemos de resaltar que esta misma Ley abarca en su Artículo 75, la composición del SINAPEDIS, como lo detalla a continuación:

- a. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).
- b. Los gobiernos regionales, sus programas y proyectos.
- c. Las municipalidades provinciales y distritales, sus organismos, programas y proyectos.

El reglamento establece la organización y define el rol de las entidades públicas conformantes del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con



Discapacidad (Sinapedis). (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2018, Art.75°)

El SINAPEDIS promueve la integración social de la persona con discapacidad asegurando el cumplimiento de las políticas públicas que sitúan la intervención del Estado y el uso de sus recursos.

2.5.6. Defensoría del Pueblo

La misión de la Defensoría del Pueblo expresa literalmente lo siguiente: “Defender y promover los derechos de las personas y la comunidad, con autonomía y énfasis en los grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad, mediante la supervisión al cumplimiento de las obligaciones del Estado. (Defensoría del Pueblo, s.f.) De esta manera la Defensoría del Pueblo se encarga de resguardar los derechos de los ciudadanos, pero más aún de las personas con discapacidad por ser estas parte de un grupo vulnerable.

2.5.7. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)

El MIDIS es el organismo que tiene como tarea el desarrollo social, fomento de la inclusión y equidad social. En el portal web del Gobierno Peruano se expresa literalmente de la siguiente manera:

Mejoramos la calidad de vida de la población en situación de vulnerabilidad y pobreza, promoviendo el ejercicio de sus derechos, el acceso a oportunidades y al desarrollo de sus propias capacidades. Formulamos, planificamos, dirigimos, ejecutamos, supervisamos y evaluamos las políticas sectoriales en materia de desarrollo e inclusión social para el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Nuestra misión es garantizar que las políticas y programas sociales de los diferentes sectores y niveles de



gobierno actúen de manera coordinada y articulada para cerrar las brechas de acceso a servicios públicos universales de calidad y de acceso a las oportunidades que permite el crecimiento económico. (GOB.PE, Plataforma Digital Unica del Estado Peruano)

Es de esta forma, que el MIDIS busca la integración de las personas con discapacidad al ser este un grupo de vulnerabilidad, promoviendo su integración en todo ámbito social.

2.5.8. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Es un Órgano del Estado que tiene como función la protección de la mujer y de las poblaciones vulnerables, resaltando dentro de ellas la discapacidad. En el portal web del Gobierno Peruano se expresa lo siguiente:

Trabajamos para convertir al Perú en un país donde todas y todos seamos iguales, vivamos sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Nuestra misión es diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y migrantes internos, para garantizar el ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia, desprotección y discriminación en el marco de una cultura de paz. (GOB.PE, Plataforma Dígital Unica del Estado Peruano)

Este Ministerio tiene la función de velar por la integridad de la mujer, y de las personas con discapacidad ubicadas dentro de los grupos vulnerables que existen en nuestro país, promoviendo acciones de protección de derechos.



2.5.9. Autoridad nacional del servicio civil (SERVIR)

SERVIR es una institución pública la cual se encuentra adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros que tiene el objetivo principal de gestión de las personas que trabajan al servicio del Estado, en su portal web institucional se expresa lo siguiente:

En ese sentido, los principios de la reforma que lidera SERVIR buscan que el Estado cuente con personas (Servicio Civil) con una clara orientación de servicio al ciudadano, que se rigen por principios de mérito, que su ingreso se da mediante procesos transparentes, que son evaluadas por el logro de objetivos concretos y que reciben incentivos en base al rendimiento. El rol de SERVIR consiste, entonces, en formular las políticas nacionales, emitir opinión técnica vinculante, dictar normas, supervisar su cumplimiento y resolver conflictos sobre los recursos humanos del Estado. Esta reforma, cuyos resultados están planificados para el mediano y largo plazo, encuentra sus cimientos en las Políticas de Estado suscritas en el Acuerdo Nacional, específicamente las referidas a contar con un Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado. (GOB PE, 2020)

2.5.10. CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA

La Contraloría General de la República es un organismo constitucional que cuenta con autonomía, encargado de controlar el manejo de los bienes y recursos de nuestro país. El portal web de dicha institución al respecto refiere:

La Contraloría General de la República es la máxima autoridad del Sistema Nacional de Control. Supervisa, vigila y verifica la correcta aplicación de las políticas públicas y el uso de los recursos y bienes del Estado. Para realizar con eficiencia sus funciones, cuenta con autonomía administrativa, funcional, económica y financiera. La Contraloría General cuenta con atribuciones especiales que le otorga el artículo 22 de la



Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
(La Contraloría General de la Republica del Perú, 2020)

En efecto, esta institución examina y vigila la adecuada diligencia de las políticas públicas y el uso de los bienes de nuestro país de manera descentralizada.

2.5.11. MINISTERIO PÚBLICO

El Ministerio Público es un organismo autónomo del Estado y tiene como funciones principales la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil. También vela por la prevención del delito dentro de las limitaciones que resultan de la ley y por la independencia de los órganos judiciales y la recta administración de justicia y las demás que le señalan la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico de la Nación. (Ministerio Público, 2020)

De esta manera, el Ministerio Público tiene la función de resguardar los derechos de las personas con discapacidad en caso se realizará algún acto de discriminación en contra de ellas.

2.6.Programas involucrados en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:

2.6.1. Centro de jóvenes y empleo inclusivo (CJEI)

En nuestra ciudad el Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo en los últimos años ha sido el responsable de la inserción de un número importante de personas con



discapacidad, acompañándolos desde la formulación de sus currículos hasta el monitoreo de su permanencia en sus centros laborales.

El Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo (CJEI), es un servicio municipal gratuito, que ofrece servicios inclusivos de asesoría para la búsqueda de empleo, orientación vocacional y asesoría para el emprendimiento de negocio a jóvenes de 16 a 35 años y se encuentra ubicado en la casa de la Juventud del distrito de San Juan de Miraflores. La iniciativa de los Centros de Jóvenes y Empleo surge en Canadá, provincia de Quebec, donde se cuenta ya con 30 años de experiencia implementando Centros de Jóvenes y Empleo, este modelo es adaptado a nuestro contexto por la Asociación Kallpa como proyecto financiado por diversas agencias de cooperación y replicado en el distrito de San Juan de Miraflores y en la ciudad del Cusco. En San Juan de Miraflores y Cusco vienen funcionando desde el 2009 hasta la actualidad. (Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo, s.f.)

Este centro comunitario a través de distintos mecanismos fomenta la inserción de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas en nuestra ciudad de Cusco, entre ellos se encuentran servicios de manera gratuita de orientación vocacional, asesoría en la búsqueda de trabajo, acompañamiento en el proceso de inserción, etc

2.6.2. Programa CONTIGO

Este programa trabaja para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad severa en condición de pobreza o pobreza extrema.

Si tienes una discapacidad severa y te encuentras en situación de pobreza, puedes acceder a una pensión no contributiva del Estado. La pensión es de S/ 300.00, cada



dos meses, y es un beneficio del Programa CONTIGO del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), con la finalidad de elevar tu calidad de vida. (GOB PE, 2020)

Trabaja de forma articulada con las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED y las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS, que lideran los procesos del Programa CONTIGO en sus territorios.

2.6.3. Programa Trabaja Perú

Este programa permite crear más puestos de empleo social inclusivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Durante la ejecución de proyectos el 2019, se logró un incremento del 367% en la participación de personas con discapacidad en comparación con el año anterior. Ante este escenario, Trabaja Perú inició el diseño, validación (se presentó al MIMP) y aprobación de la Guía para la participación efectiva de los participantes con discapacidad en el empleo social inclusivo. Se busca que el uso de este documento sea universal durante el 2020, para lo cual se elaboraron videos tutoriales sobre su correcto empleo e implementación.

El empleo se genera a partir del cofinanciamiento o financiamiento de proyectos de infraestructura básica, social y económica, intensiva en mano de obra no calificada; o del financiamiento de actividades de intervención inmediata. (Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, 2019)

2.7. Acciones involucradas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad:

2.7.1. Registro Nacional de la Persona con Discapacidad



El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad es un documento en el cual figuran inscritas todas las personas con discapacidad a nivel nacional.

Al inscribirte en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, obtendrás una resolución y recibirás tu carné de inscripción. Esto te dará acceso a varios beneficios como jubilación adelantada, distintivo vehicular, tarifas preferenciales en espectáculos públicos y privados, entre otros. Asimismo, si presentas discapacidad severa, tendrás pase libre en el transporte público terrestre urbano e interurbano. Todos los trámites en CONADIS son gratuitos. (Gobierno del Perú, 2020)

Después de inscribirse en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, se emite un carné será celeste si la discapacidad es leve o moderada y amarillo si es severa.

2.7.2. Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS)

La primera encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad es una herramienta realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que nos permite conocer antecedentes y datos respecto a la discapacidad en el Perú.

La ENEDIS 2012 es una investigación estadística cuya finalidad es apoyar el diseño e implementación de un Programa Presupuestal dirigido a las personas con discapacidad, con el fin de lograr resultados específicamente en materia de educación inclusiva y especial, intervención temprana, salud y rehabilitación, e inserción laboral, que tiene como objetivo obtener información estadística confiable sobre la población que posea algún tipo de discapacidad existente en el país, el tipo de discapacidad que los afecta y sus características socio-demográficas y económicas, así como su nivel de funcionamiento personal, familiar y socio laboral, a fin de orientar adecuadamente políticas públicas del estado, así como planes y programas para su atención. (INEI, 2020)



La información brindada por la ENEDIS nos proporciona aportes de utilidad, los cuales son importantes para nuestra investigación por su contenido estadístico y datos nacionales sobre la población con discapacidad.

2.7.3. Plan bicentenario. el Perú hacia el 2021

El Plan Bicentenario es un plan con miras a largo plazo, orientado en el marco de la aplicación de políticas nacionales que nuestro país debe de orientarse en el transcurso de diez años. Dentro de los objetivos de este plan, resaltamos el que presentaremos a continuación:

El Estado se mantiene alerta y preparado para afrontar con rigor las tendencias negativas que pudieran afectar el normal desenvolvimiento de sus acciones orientadas a promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la nación. En esa perspectiva, el Estado garantiza la seguridad de la nación mediante el Sistema de Seguridad y Defensa Nacional. La defensa nacional permite lograr la seguridad nacional, la que se fortalece con la dimensión humana, el respeto a la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, así como con la promoción del desarrollo económico y social, la inclusión social, la educación y la lucha contra la pobreza. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021., 2011)

Resaltamos este objetivo porque se plantea que para que nuestro país tenga un mejor desarrollo, se proyecta la inclusión dentro de todo lo que menciona, como un mecanismo que fomente fortalecer la dimensión humana.



2.7.4. Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco 2019 - 2022

El Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco, 2019 – 2022, es parte de un proceso participativo y concertado entre instituciones de los diferentes sectores de Estado y Organizaciones de la Sociedad Civil, el mismo ha logrado identificar las principales prioridades en las dimensiones Social, Económica, Ambiental e Institucional, basadas en la revisión de información actualizada sobre las principales brechas sociales en cada una de ellas. (Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco)

Dentro de las prioridades que han sido consensuadas se proponen metas para un periodo de Gobierno Regional, entendiéndose éste como el ente articulador del territorio regional que busca el desarrollo de los diferentes sectores de la población, tomando en cuenta su diversidad cultural, territorial e intergeneracional encontramos la Dimensión Social (Salud, Educación, Protección de poblaciones vulnerables) la cual consideramos pertinente mencionar para nuestra investigación:

Reducir la pobreza en las provincias de Acomayo, Canas, Chumbivilcas, Paucartambo, Paruro y Quispicanchi principalmente. Reducir la anemia y la desnutrición crónica infantil. Priorizar la educación pública rural. Garantizar a la población servicios educativos y de salud con calidad y pertinencia cultural. Mejorar la educación superior y capacidades productivas en los jóvenes. Disminuir la violencia física, sexual contra mujeres y el abuso en niños, niñas y adolescentes. Proteger las poblaciones más vulnerables: personas con discapacidad, adultos mayores y niñas- adolescentes mujeres, garantizando sus derechos. (Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco)



2.7.5. Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo 2018-2022

Este documento se enmarca en el desarrollo inclusivo y utiliza la estrategia de la RBC (Rehabilitación Basada en la Comunidad) para trabajar sus ejes prioritarios de acción, que están ajustados a la Convención y a la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973. (Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo)

Esta estrategia Regional menciona que el trabajo al involucrar actividades manuales y mentales requiere de ciertas habilidades. Ciertos trabajos se basan en la producción familiar tradicional que genera empleo y otros en nuevas tecnologías, siendo estas últimas en cuanto a comunicaciones las que crean oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Lo central en el análisis del derecho al trabajo, son los patrones de exclusión y discriminación, más allá del argumento de eficiencia como explicación para los altos niveles de desempleo de este grupo vulnerable. Ahora bien, las personas con discapacidad en zonas rurales tienen menos oportunidades de empleo dependiente e independiente, por lo que se hace necesario enfatizar en el desarrollo de capacidades productivas-laborales para insertar a los jóvenes y adultos con discapacidad en la PEA. Estas pocas oportunidades de empleo se deben muchas veces a la inexistencia de presupuesto para capacitación de personas con discapacidad en opciones laborales de autoempleo que les permita generar emprendimientos económicos, además de la poca oferta de centros de preparación adaptados y adecuados en formación laboral-productiva para personas con discapacidad. La contratación de este personal mejoraría los logros que hasta la fecha se han obtenido con el esfuerzo y compromiso de sus funcionarios. Así se han ido desarrollando Desayunos de Trabajo, talleres como el del 2017, que convocó a personas



con discapacidad, empresarios y funcionarios de recurso humanos para Compartir Experiencias y Herramientas en la Inclusión Socio laboral del empleo y el emprendimiento. Este evento permitió a las empresas y a las instituciones públicas mostrar sus logros en la inclusión laboral, contando además con sus propias experiencias como empleadores, así como las experiencias de los trabajadores en una relación que si bien necesita de ajustes y apoyos, estos son siempre razonables y generalmente sencillos. Lo mismo con algunas Municipalidades que expusieron a través de sus OMAPED y su relación con las organizaciones de personas con discapacidad los proyectos en emprendimientos que ejecutan. (Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo)

2.7.6. Sello Inclusivo Kuska Llacanchis

Es un reconocimiento para las empresas privadas que cumplan con las cuotas de inclusión laboral correspondientes para promover que todas las empresas incluyan de igual manera dentro de su personal a personas con discapacidad

Se organizó desde la METRIDIS, bajo la conducción de la DIRTRAB y la participación de diversas instituciones y organizaciones como la Asociación Kallpa, CONADIS, Asociación Arariwa, la Sub Gerencia Regional OREDIS, la FEDEPRODDIS, la OMAPED de Cusco, la UCRIC, la Asociación Manos Unidas la 1ra Entrega del Sello Inclusivo Kuska Llacanchis a fin de reconocer a empresas privadas con sede en la región por sus buenas prácticas de inclusión socio laboral. Este que es el primer reconocimiento de esta naturaleza en el país, nos permite seguir combatiendo prejuicios y estereotipos respecto a la contratación de personas con discapacidad y su productividad, pero además se crea en el empresariado la necesidad de un criterio que califique la calidad de sus



productos y servicios a través de la inclusión. (Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo)

2.8. Marco conceptual

2.8.1. Inserción laboral

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona (Sensagent Diccionario, 2020)

2.8.2. Inclusión laboral

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. (Xirau, 2018)

2.8.3. Discriminación

La Discriminación es un acto de agresión, en el que se excluye a una persona de un grupo social, bien sea por sus características físicas, porque presente algún tipo de enfermedad o lesión notoria, o porque no cumpla con lo establecido dentro de la ética del grupo. Los actos discriminatorios afectan a la sociedad de una manera negativa, contraen a personas y debilitan su autoestima, forman malas conductas en la sociedad y crean barreras de racismo en ella. (Yirda, 2020)



2.8.4. Vulneración

Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. (Chile, 2019)

2.8.5. Inclusión Social

Es el proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven. (Internacional, 2020)

2.8.6. Exclusión Social

Hablar de Exclusión social es expresar y dejar constancia de que el tema no es tanto la pobreza y las desigualdades en la pirámide social sino, en qué medida se tiene o no un lugar en la Sociedad, marcar la distancia entre los que participan en su dinámica y se benefician de ella, y los que son excluidos e ignorados fruto de la misma dinámica social. También supone alertar sobre los efectos en la evolución de la Sociedad y los riesgos de ruptura de la cohesión social que conlleva, así como todo un proceso de agresividad y violencia personal y social que desencadena. Es un germen de violencia en su triple componente: institucional, popular, represivo (Bel Adell, 2002)



2.8.7. Bienestar Social

El Bienestar Social como un estado o situación de la sociedad en que sus miembros o integrantes logran satisfacer plena e integralmente sus necesidades biológicas y sociales, materiales y no materiales. (Rafael Camacaro, s.f.)

2.8.8. Política Económica

La política económica puede definirse como el conjunto de directrices y lineamientos mediante los cuales el Estado regula y orienta el proceso económico del país, define los criterios generales que sustentan, de acuerdo a la estrategia general de desarrollo, los ámbitos fundamentales e instrumentos correspondientes al sistema financiero nacional, al gasto público, a las empresas públicas, a la vinculación con la economía mundial y a la capacitación y la productividad. Todo ello pretende crear las condiciones adecuadas y el marco global para el desenvolvimiento de la política social, la política sectorial y la política regional. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020)

2.8.9. Política Social

Se conceptualiza a la política social como el conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020)

2.8.10. Política pública

En tal sentido, deducimos que las políticas públicas son acciones que ejecuta el gobierno en los diferentes ámbitos de su actividad y ante un determinado problema o reclamo de la sociedad. (Wilson, 2018)



2.8.11. Capacidad jurídica

La aptitud que tiene el hombre (y la mujer) para ser sujeto o-parte, por sí o por representante legal, en las relaciones del Derecho, ya como titular de derechos o facultades, ya como obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber. (OSSORIO)

La capacidad jurídica, en Derecho, es la aptitud de una persona para adquirir derechos y contraer obligaciones por sí misma, sin el ministerio o autorización de otro.

2.9.Hipótesis de trabajo

2.9.1. Hipótesis general

No se cumple lo establecido en las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, influye de manera negativa en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.

2.9.2. Hipótesis específicas

□ Las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, son:

- a) Desinterés por parte del Estado - Municipalidad Provincial del Cusco.
- b) Desconocimiento por parte de la población con discapacidad.

□ Los efectos producidos por el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e



inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, son:

a) No contratación de personas con discapacidad.

b) Inestabilidad laboral.

□ Las causas para la escasa capacidad técnica de las personas con discapacidad que retardan la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, son:

a) Escasa capacitación especializada.

b) Desconfianza sobre su desempeño laboral.

2.9.3. Categorías de estudio

CATEGORIA 1: Inclusión e inserción laboral de personas con discapacidad.

1. Art. 23° de la Declaración Universal de los DD. HH: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”
2. Art. 27° de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”
3. Art. 22° de la Constitución Política del Perú: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

CATEGORIA 2: Cumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad.

1. Art. 45° Numeral 1 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: “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.”

2. Art. 46° Numeral 1 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: “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.”
3. Art. 63° de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: “El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.”

CAPITULO III : Método

3.1. Diseño metodológico

3.2.1. Enfoque de investigación

CUALITATIVO: La presente investigación tiene naturaleza cualitativa la cual se caracteriza por estudiar hechos sociales dinámicos, debido a que tiene como finalidad conocer, examinar e investigar el tratamiento de las normas con respecto a las políticas públicas de inserción laboral a personas con discapacidad. (Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, 2018)

3.2.1. Tipo de Investigación Jurídica

Socio Jurídica: Debido a que el estudio tiene como finalidad analizar como el derecho puede desarrollarse en un contexto social, el cual nos permite evidenciar la efectividad en la sociedad de las normas y comprobar si estas son cumplidas de manera efectiva. (Tantaleán Odar, 2016)



3.2. Diseño contextual

3.2.1. Escenario espacio temporal

El escenario de nuestra investigación es Cusco, específicamente en la Municipalidad Provincial del Cusco.

Con referencia al tiempo, la presente investigación estuvo delimitada durante el año 2019.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnicas**
 - a. Análisis Bibliográfico
 - b. Entrevista no estructurada
- **Instrumentos**
 - a. Ficha de análisis documental
 - b. Ficha de análisis de entrevista

CAPITULO IV : Resultado y análisis de los hallazgos

4.1. Resultados del estudio

4.1.1. Análisis Documental

Nº	TEMA	AUTOR 1	AUTOR 2	ANALISIS
1	DISCAPACIDAD	TITULO: Derechos Humanos y Discapacidad AUTOR: Carlos Parra Dusan, Beatriz Londoño Toro, Carolina Herrera Nossa y Hector Julio Castañeda. AÑO: 2004 Actualmente en medida de los nuevos conceptos	TITULO: Discapacidad e inclusión AUTOR: Silvio Rivero AÑO: 2021 Según la muy reciente definición de la Real Academia de la Lengua Española considera a la discapacidad como “Situación de la persona que, por	La definición de la discapacidad tiene una trayectoria amplia debido a varias vertientes existentes las cuales van evolucionando a lo largo del tiempo. En ambos libros se considera esta evolución, abarca más allá de solo el factor salud, y su



		<p>sobre discapacidad que se van desarrollando, la OMS convoca a diferentes sectores tales como salud, trabajo, educación y organizaciones de personas con discapacidad basándose en una serie de factores que van más allá del concepto básico de salud.</p> <p>El objetivo general del sistema de clasificación de la OMS es identificar e implementar intervenciones que puedan mejorar o incluir el nivel de participación de las personas con discapacidad.</p> <p>Según los lineamientos de atención en salud para las personas con deficiencia y / o minusvalía, la discapacidad está definida tradicionalmente como “toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano en su contexto social”</p> <p>En el año 2001 la OMS presentó un documento en el cual se define a la</p>	<p>sus condiciones físicas o mentales duraderas, se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”.</p> <p>La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad expresa: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, e intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.” Los autores conciben a la discapacidad como una cuestión compleja que tiene variables sociales, políticas e históricas, por cuanto el enfoque integral que presentan aborda dos miradas:</p> <p>a. El esquema de abordaje Interdisciplinario. - que aborda la discapacidad en cada caso particular y en la íntima complejidad de la</p>	<p>clasificación que corresponde no a una de personas que se podría mal entender como discriminación, sino al contrario solamente a la clasificación respecto a las características de salud y de los factores contextuales.</p> <p>En el segundo libro menciona un enfoque integral que abarca dos esquemas, el primero a un nivel micro que vendría a ser la complejidad que sufre la persona con discapacidad en su entorno más íntimo que vendría a ser su familia, ya que la familia debe tener un soporte y permitir el desarrollo socioafectivo, esto con mucha más razón al tener a una persona con discapacidad dentro de ella, el punto negativo es que familiarmente no podemos esperar que sea así siempre. Es así que podríamos entender que no necesariamente vaya a facilitar el desarrollo socio afectivo que necesitan las personas no solo</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>discapacidad como “Un término para denotar deficiencias, discapacidades en la actividad y restricción en la participación, expresa los aspectos negativos de la interacción del individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (ambientales y personales). Debido a esta definición se deja de lado el término de minusválido ya que bajo esta última definición la discapacidad viene a ser un término genérico global mas no el nombre de un componente. Es así que el termino discapacidad intenta denominar un fenómeno multidimensional como resultado de la interacción de las personas dentro del entorno físico y social. Es importante que las personas no sean caracterizadas por la discapacidad que presenten, ya sea respecto a actividades que puedan realizar o a restricciones en su participación, porque la clasificación que se realiza en cuanto a las personas con</p>	<p>persona con su familia. b. El enfoque integral de la discapacidad que aborda la temática en las variables políticas, jurídicas, educativas, laborales. Sociales, etc. (RIVERO, 2021)</p>	<p>con discapacidad sino en general. Respecto al segundo enfoque que es macro nos habla sobre la temática política, laboral, educativa, etc. Que generan barreras para su libre accesibilidad. El tema laboral es el más relevante para nuestra investigación. Es en este punto que el Estado debe hacer su intervención para poder crear estas facilidades de desarrollo en el ámbito laboral mediante políticas públicas implementadas.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>discapacidad no es una clasificación de personas, sino es una clasificación de las características de su salud y de los factores contextuales. Para el cumplimiento de los principios de equidad respecto a las personas con discapacidad se han establecido servicios públicos o privados de acuerdo a sus necesidades en sectores como educación, salud trabajo entre otros.</p> <p>Fuente especificada no válida.</p>		
2	DERECHO AL TRABAJO	<p>TITULO: Lecciones de derecho al Trabajo AUTOR: Guillermo Boza Pro AÑO: 2011</p> <p>La llamada internacionalización del derecho de trabajo se dio a lo largo del siglo XX, es así que los derechos laborales fueron incluyéndose en los tratados de los derechos humanos de manera progresiva adaptándose a las diferentes coyunturas que ha enfrentado el mundo. En aproximadamente dos siglos de historia, el derecho del trabajo se ha</p>	<p>TITULO: Adulter, trabajo y discapacidad AUTOR: Patricia Brogna AÑO: 2014</p> <p>Cuando una persona con discapacidad llega a la edad adulta, se enfrenta a la dificultad de ser aceptado en un trabajo. Patricia Brogna aborda esta temática a partir del contexto legal y del manejo de antecedentes y conceptos técnicos básicos que le permiten compartir un lenguaje común con los lectores. El trabajo es tanto un derecho como una obligación. Sin embargo, la posibilidad de</p>	<p>El derecho al trabajo ha ido evolucionando a lo largo de los años de acuerdo a las diversas necesidades que la misma coyuntura pedía. El derecho al trabajo al buscar ser equitativo, da una protección a la mujer gestante y a las personas con discapacidad. Debido a que las personas con discapacidad son el objeto de la presente investigación, podemos mencionar que la dificultad que presenta una persona con discapacidad para postular y obtener</p>



		<p>consolidado como una disciplina autónoma con principios y fuentes propias que regulan la prestación subordinada de servicios del trabajador. Su lógica protectora intenta nivelar el desequilibrio originario entre las partes del contrato de trabajo, garantizando la libertad y dignidad del trabajador mediante la imposición de estándares mínimos a través de la legislación — normas heterónomas— y de normas autónomas, que son producto de la negociación entre sindicatos y empleadores. En lo que toca expresamente a los principios laborales, la actual Constitución de 1993 consagra el principio protector (artículo 23°, primer párrafo), la igualdad de oportunidades sin discriminación, respecto al principio protector, el estado protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan sobre el trabajador</p>	<p>acceder a él no es equitativa para todos, por lo que es necesario conocer ese marco, tanto nacional como internacionalmente. (BROGNA, 2014)</p>	<p>un puesto de trabajo es altísima, en esta situación es que interviene el estado para poder brindar o crear oportunidades en las cuales la persona con discapacidad no se sienta en desventaja al poder postular a un puesto laboral.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		discapacitado señala que “ la persona incapacitada para velar por si misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad” (PRO, 2011)		
3	INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	<p>TITULO: Inclusión Laboral para personas con discapacidad AUTOR: Sonia Ascue Bravo Elizabeth Baltodano Pallais AÑO: 2008</p> <p>Actualmente la inclusión es planteada como una preocupación fundamental en la agenda política de los Estados, a nivel mundial y lógicamente en Latinoamérica. La OIT considera que el acceso al trabajo digno de las personas con discapacidad es importante desde el punto de vista social y económico. Estudios del Banco Mundial afirman que la exclusión social en el lugar de trabajo cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones de dólares.</p>	<p>TITULO: Estrategias Para Facilitar La Inserción De Personas Con Discapacidad AUTOR: Gómez, Catalina Montero AÑO: 2003</p> <p>Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en el Perú han seguido un patrón evolutivo, aunque algo tardío, en relación con los avances alcanzados en otras latitudes. A modo de resumen podemos establecer que dichos avances fueron bastantes modestos y restringidos exclusivamente al campo de los estrictamente formal (aunque no necesariamente homogéneos entre las diversas dimensiones de política inclusiva como veremos más adelante), si</p>	<p>La inserción laboral en nuestro país es un panorama que se presenta a medias; tenemos una norma que exige tanto a las empresas privadas y a las instituciones públicas al cumplimiento de ellas, sin embargo es una norma que se queda en el papel, esto debido a distintos factores, por ejemplo en caso de las empresas privadas por cumplir la norma lanzan convocatorias laborales de puestos inalcanzables y en caso de las instituciones públicas a pesar de recibir las personas con discapacidad el porcentaje adicional son descalificados por no cumplir el perfil requerido por no</p>



		<p>El sector empresarial y su responsabilidad social Ambos son interlocutores en dos aspectos clave: plantean demandas de empleo para ser traducidos en los perfiles profesionales y ocupacionales contribuyendo en la innovación curricular. Además, brindan acceso para pasantías y prácticas laborales. Asimismo, pueden articular redes empresariales con este propósito y también promover el desarrollo de la formación continua de los trabajadores. Igualmente, contribuyen en la difusión de experiencias exitosas sobre el desempeño de personas con discapacidad. Organizaciones no gubernamentales (ONG), universidades, asociaciones de personas con discapacidad, entre otras Son las que movilizan el entramado local para la inclusión laboral, mediante acciones de información y sensibilización, la constitución de comités consultivos</p>	<p>avances reales en términos de cambios sustantivos en las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. (MONTERO GOMEZ)</p>	<p>contar con la adecuada capacitación. Así mismo un tema de mucha relevancia o importancia en caso del sector público y privado es que existen aún muchas barreras sociales, económicas y políticas que hacen muy tedioso el proceso de inserción laboral a personas con discapacidad y como consecuencia de ello los índices de personas con discapacidad que se encuentren laborando en nuestro país son bajos. La inserción laboral de las personas con discapacidad es una constante lucha contra la desigualdad. Se debe garantizar un acceso al trabajo enfocado en el derecho a la igualdad y la no discriminación. El proceso de transformación posee como punto de partida la evolución del sistema político y del ámbito social. Para ello se debe incluir a todos los actores involucrados en el tema, quienes</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>para la formación y empleo, establecimiento de convenios para la formación continua, generación de bolsas de empleo, apertura de líneas crediticias entre otras.</p> <p>Como vemos, el itinerario todavía es largo para superar las barreras que limitan la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad, su contribución al desarrollo productivo y social y el ejercicio de sus derechos ciudadanos.</p> <p>(ASCUE BRAVO & BALODANO PALLAIS ELIZABETH, 2008)</p>		<p>deben actuar y registrarse con el enfoque de igualdad.</p>
4	INCLUSION	<p>TITULO: Discapacidad e Inclusión AUTOR: Silvio Rivero AÑO: 2021</p> <p>Este libro muestra a la discapacidad desde un sentido integral, considerando todos sus aspectos a desarrollar en general. Así mismo presenta una propuesta sostenida desde el Modelo Social de la discapacidad, con contribuciones conceptuales del</p>	<p>TITULO: Rompiendo las Barreras de la Discapacidad AUTOR: Raquel Quezada AÑO: 2020</p> <p>El presente libro ayuda a comprender las dificultades y las ventajas que significa tener a un familiar con discapacidad. Muestra a las personas con discapacidad, de una manera diferente y a la vez explicando que lo que tiene es mucho</p>	<p>Lo que busca la inclusión es que todas las personas participemos y colaboremos en sociedad bajo los mismos espacios. Es decir, se pasa de enfocarse en el individuo, a poner realce en el ambiente, que es el que debe adecuarse a las personas. Desde la mira de la inclusión, todas las personas se desarrollan juntas, toman las decisiones y</p>



		<p>psicoanálisis y de otras disciplinas, con el enfoque en Derechos Humanos. (Rivero, 2021)</p>	<p>más allá de la discapacidad. La autora busca que el mundo entienda que las personas con discapacidad requieren mas oportunidades, que exista más inclusión, que la sociedad sea mas comprensible, que las personas sin discapacidad sean mucho mas educadas y que exista mas aceptación e igualdad en la población. (Quezada, 2020)</p>	<p>intervienen de manera conjunta. Si en el medio hay una persona que presenta dificultades para poder participar de alguna manera, entonces es el entorno el que debe ser transformado. Para ello se realizan ajustes, como accesibilidad para personas que usen sillas de ruedas, la forma de emplear lecturas con textos sencillos para personas con discapacidad intelectual, audios para personas con discapacidad visual, etc. Incluir a personas con discapacidad en las actividades diarias y alentarlas a que cumplan roles equivalentes a los del resto de la población que no tiene discapacidad es lo que se percibe como inclusión de personas con discapacidad. Ello involucra más que simplemente alentar a las personas; es prioridad garantizar que existan políticas y acciones apropiadas en una sociedad.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



				<p>La inclusión de personas con discapacidad empieza con la identificación y eliminación de las barreras para su participación en sociedad.</p> <p>La inclusión de personas con discapacidad representa comprender la correlación entre la forma en que las personas actúan y cómo participan en sociedad, así como velar que todas tengan iguales oportunidades de participar en todos los ámbitos de la vida.</p>
5	POLITICAS PUBLICAS	<p>TITULO: Manual de Análisis y Diseño de Políticas Públicas AUTOR: Gonzalo Ordoñez Matamorros AÑO: 2013</p> <p>La importancia del libro se basa en una perspectiva pragmática y tiene como eje el tipo de análisis instrumental de las políticas públicas, generando así un sinfín de herramientas que ayuda a poder encaminar las decisiones políticas con el objetivo de encontrar decisiones políticas con la mirada de obtener soluciones a</p>	<p>TITULO: El juego político en América Latina: ¿Cómo se deciden las políticas públicas? AUTOR: Carlos Scartascini, Pablo T. Spiller, Ernesto H. Stein, Mariano Tommasi AÑO: 2011</p> <p>Este libro estudia las políticas públicas y todo su proceso en ocho países de latinoamerica en el marco del análisis constitucional, este estudio se basa en las instituciones políticas, y a su vez viendo el funcionamiento de las organizaciones</p>	<p>Las políticas públicas son definidas como acciones del Estado con objetivos de interés de la sociedad que brotan de decisiones sostenidas en un proceso de análisis, para la solución inmediata de problemas y dificultades públicos.</p> <p>Las políticas públicas son acciones que buscan lograr un mejor desempeño del Estado, esto considerando cuatro presupuestos como</p>

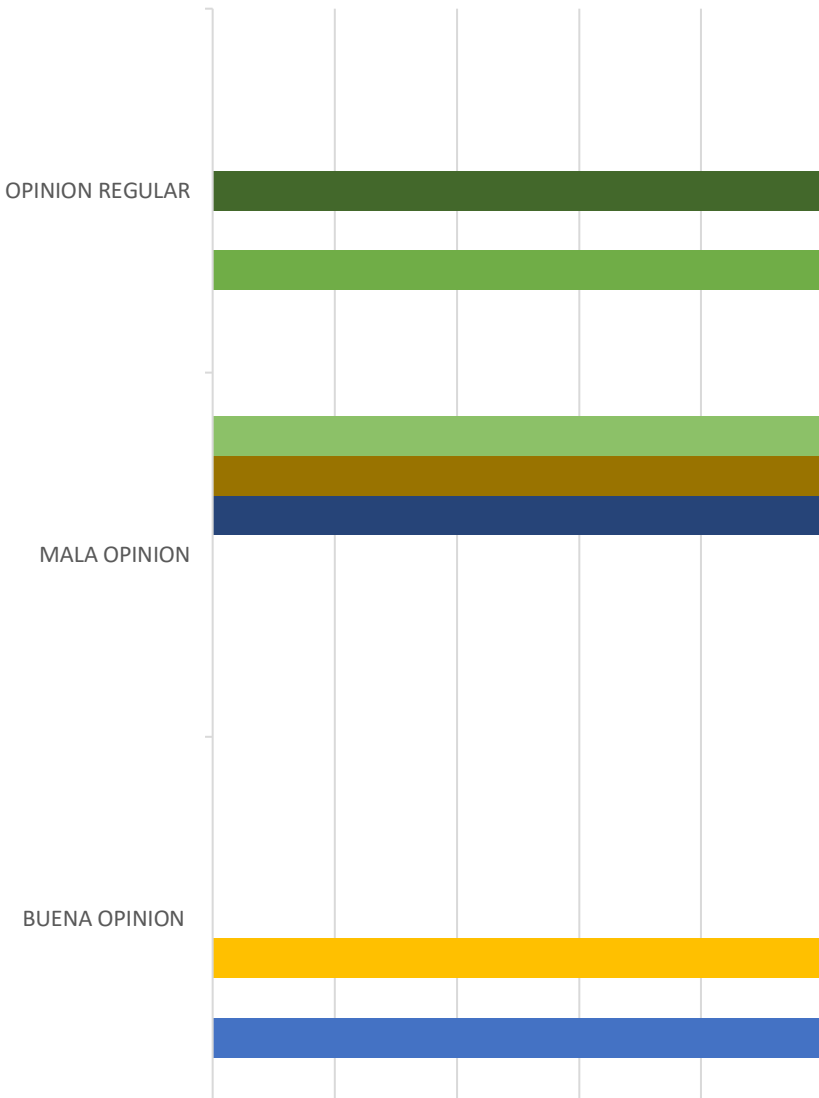


		problemas y necesidades de la sociedad. (Ordoñez Matamorros, 2013)	políticas y así mismo el resultado como causas de las políticas públicas. Este resultado es un compilado que analiza las dificultades del proceso de formulación de las mismas políticas públicas en cada país considerado, así mismo un análisis comparativo de los procesos de formulación de políticas públicas. (Scarstacini , Spiller, Stein, & Tommasi, 2010)	son: el interés de la sociedad, la racionalidad, la efectividad y la inclusión. Estas premisas se consiguen por medio del uso adecuado de los recursos públicos, el énfasis de la gestión del Estado a situaciones y problemas públicos y la incorporación de la participación de la población.
--	--	--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

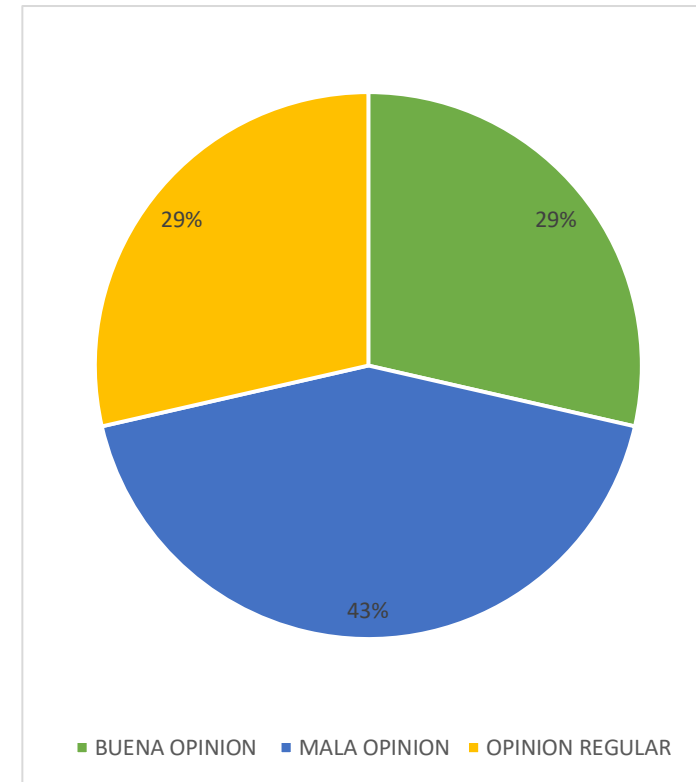
4.1.2 Ficha de Análisis de Entrevistas

4.1.2.1 PREGUNTA 1

¿Qué opinión tiene usted con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestra ciudad?



- SUB GERENTE DE LA SUB GERENCIA DE TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- SUB GERENTE DE LA SUB GERENCIA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- GERENTE REGIONAL DE TRABAJO DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- SUB GERENTE DE OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
- DIRECTORA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
- COORDINADORA REGIONAL DE CONADIS
- INTENDENTE REGIONAL SUNAFIL CUSCO





En el primer gráfico podemos observar que las Autoridades de Trabajo que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo tienen la percepción negativa con respecto a la inserción laboral de las PCD, sustentándose ello en distintas situaciones y barreras que suceden en la realidad en el proceso de inserción laboral que dificultan que estas personas puedan insertarse al ámbito laboral, considerando entre ellas: la falta de capacitación y formación profesional, la dificultad que existe en las convocatorias laborales de las instituciones públicas y por otro lado los puestos laborales inalcanzables por parte de las convocatorias de empresas privadas, etc. Panorama que para nuestra investigación es muy importante por el hecho de que la Gerencia Regional de Trabajo tiene un área dedicada a la inserción laboral de las personas con discapacidad, y bajo esta premisa para los entrevistados es algo que no se llega a hacer efectivo en nuestro medio, por todo lo ya antes señalado.

Por otro lado, la Coordinadora Regional de CONADIS y la responsable del área de OMAPED, concuerdan con una opinión regular sobre el tema, esto porque desde la perspectiva de estas autoridades perciben la inserción de las PCD de manera relativa, por el hecho de que aluden que son pocas las instituciones y empresas que cumplen con la cuota de empleo de PCD.

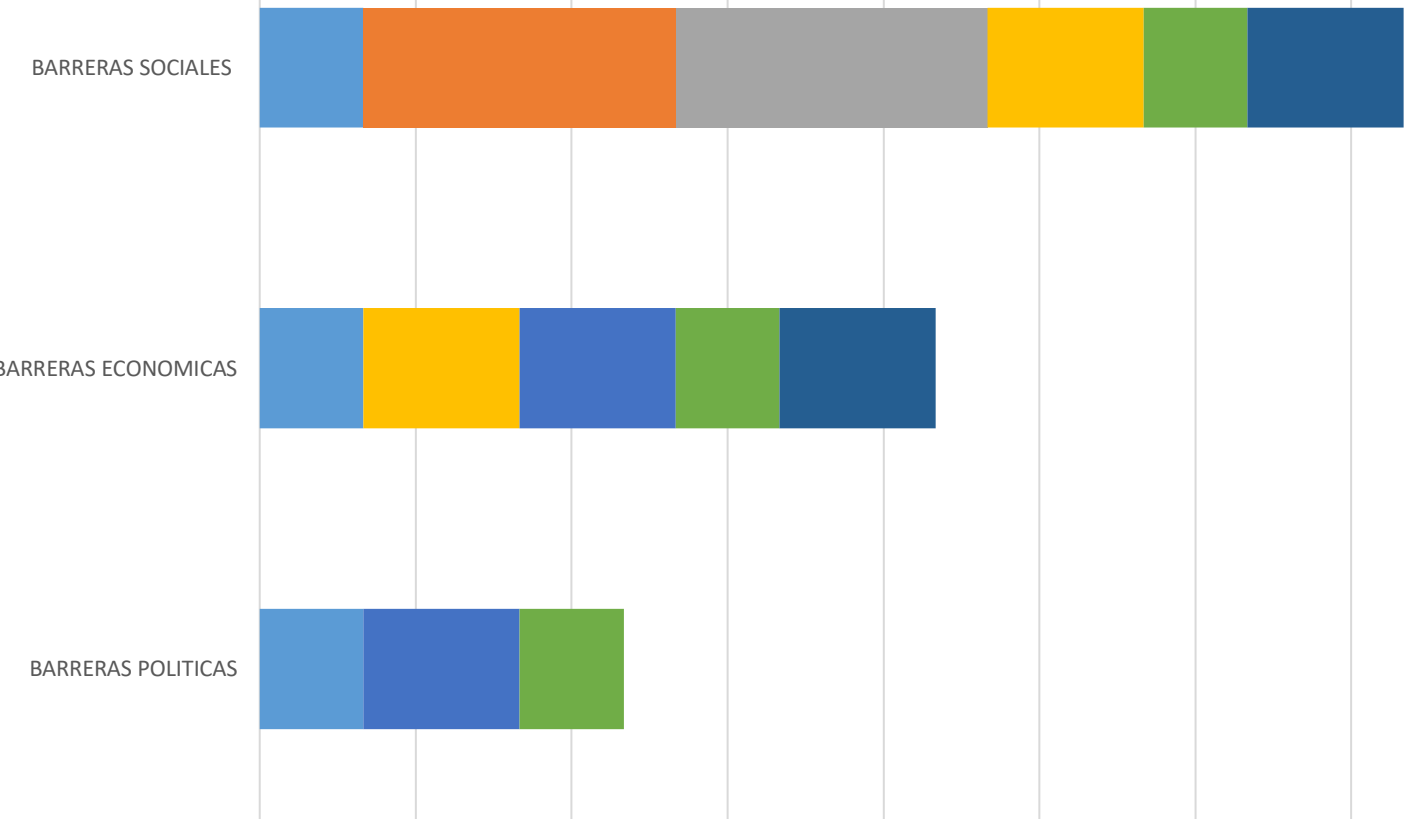
Y por último el Intendente Regional de SUNAFIL y la Directora del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco, respondieron la interrogante de forma positiva, indicando que la inserción laboral de los PCD es un derecho fundamental que vela por las PCD y un ejemplo de ello es que siempre en los procesos de selección se considera siempre el puntaje adicional que tienen las PCD al momento de presentarse a una convocatoria laboral; lo cual los favorece y beneficia en el proceso de inserción.



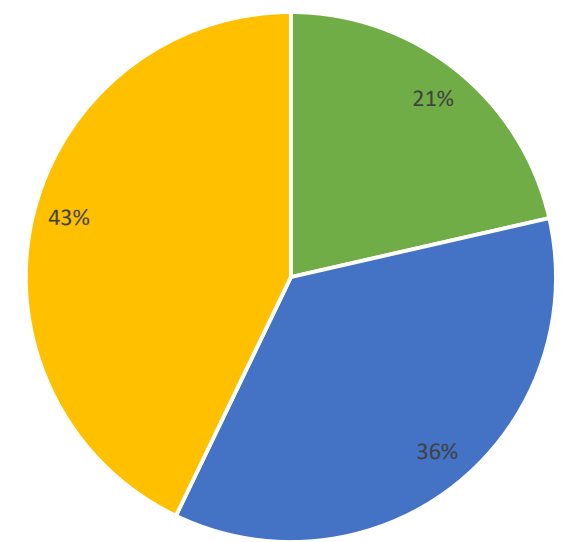
Por lo tanto del 100 % de nuestros entrevistados, el 29% tiene una opinión favorable con respecto a la pregunta formulada, el otro 29% tiene una opinión regular sobre la interrogante planteada y por último el 43% de los mismos tienen una opinión desfavorable con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad; resaltando este punto para nuestra investigación por el hecho de que repercutiendo en nuestra sociedad con una perceptiva que no se da la inserción laboral para PCD, mucho más aún al día de hoy por el COVID.

4.1.2.2 PREGUNTA 2

¿Qué barreras cree usted que tienen las personas con discapacidad que les dificulta la inserción laboral?



- COORDINADORA REGIONAL DE CONADIS
- INTENDENTE REGIONAL SUNAFIL CUSCO
- DIRECTORA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
- SUB GERENTE DE OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
- GERENTE REGIONAL DE TRABAJO DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- SUB GERENTE DE LA SUB GERENCIA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- SUB GERENTE DE LA SUB GERENCIA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO



- BARRERAS POLITICAS
- BARRERAS ECONOMICAS
- BARRERAS SOCIALES

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS



Resaltamos la respuesta por parte de la Coordinadora Regional de CONADIS y por parte del Sub Gerente de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la GRTPE que concuerdan que las tres barreras se dan en nuestro medio como limitaciones para la inserción de las PCD, por otro lado el Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo considera las barreras políticas y económicas, la Sub Gerente de la Sub Gerencia de Trabajo y Derechos Fundamentales y la Sub Gerente de OMAPED coinciden considerando las barreras económicas y sociales, y por último el Intendente Regional de SUNAFIL considera únicamente las barreras sociales las cuales impiden que las PCD puedan insertarse al mercado laboral.

De los resultados a las entrevistas brindadas a nuestros especialistas en el tema, llegamos a la conclusión que el 43% consideran que las barreras que impiden la inserción laboral son las barreras sociales (considerándose dentro de ello el desconocimiento por parte de las empresas e instituciones sobre la discapacidad) , otro 36% considera que las barreras económicas (considerándose dentro de ello la falta de accesibilidad y acondicionamiento a las necesidades de las personas con discapacidad en el campo público y privado) son aquellas que dificultan la inserción a PCD y por ultimo un 21% indica que son las barreras políticas (dentro de ello las barreras burocráticas, perfiles laborales que lanzan las empresas privadas y que son inalcanzables, o hasta las entrevistas de trabajo en las instituciones públicas en la que si una persona con discapacidad dificulta comunicarse ya es considerada la respuesta como una respuesta mala) las que no permiten que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo y como consecuencia de ello puedan integrarse al mercado laboral.

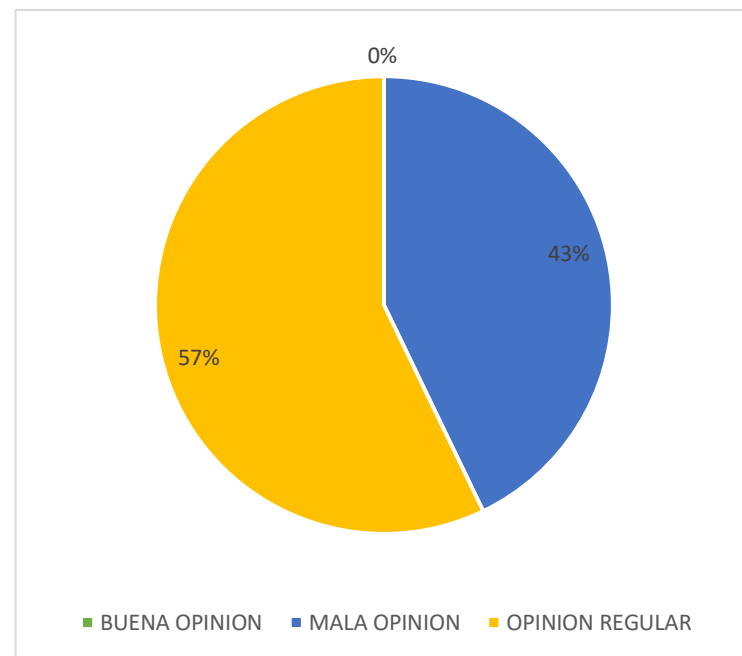
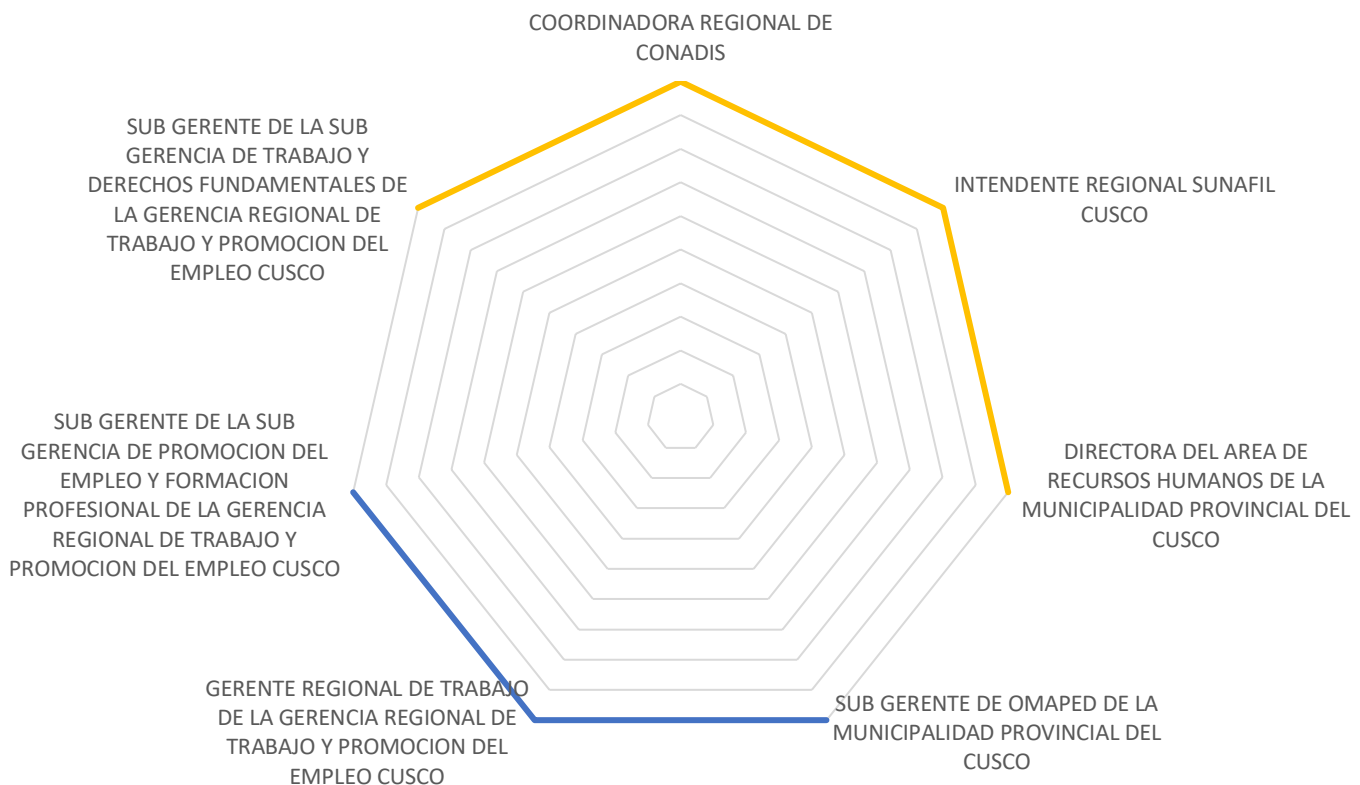
4.1.2.3 PREGUNTA 3

4.1.2.3.1 PRIMERA PARTE



¿Qué opinión tiene usted de las políticas públicas existentes en nuestro país sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad,

Opinión con respecto a las políticas públicas existentes en nuestro país sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad



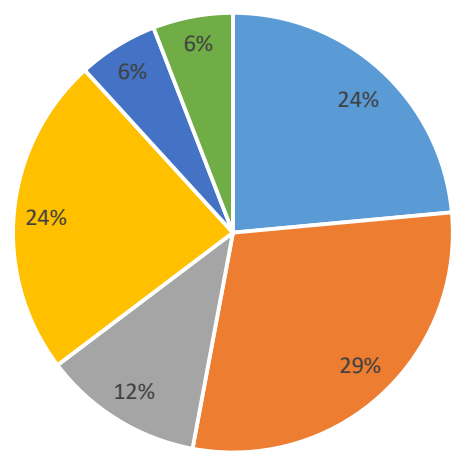
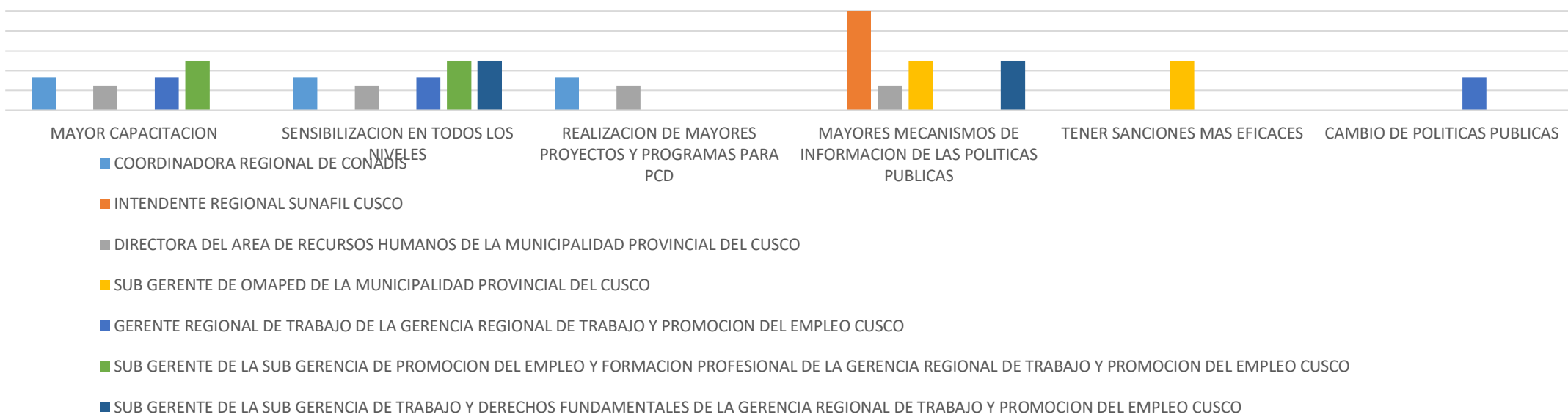


De la interpretación del presente cuadro, resaltamos que ninguno de los especialistas entrevistados respondió de manera favorable con respecto a las políticas públicas existentes en nuestro país; la sub gerente de OMAPED, el gerente regional de trabajo de la GRTPE y el sub gerente de la sub gerencia de promoción del empleo y formación profesional de la GRTPE tienen una opinión negativa con respecto a las políticas públicas de inserción laboral a PCD, considerando que estas únicamente quedan en la literalidad más en la práctica no tienen trascendencia. Y por otro lado la sub gerente de trabajo y derechos fundamentales de la GRTPE, el intendente regional de SUNAFIL, la coordinadora regional de CONADIS y la directora del área de recursos humanos coinciden en responder que estas políticas existen y llegan a impartirse en nuestra sociedad, pero de manera relativa, indicando dentro de sus respuestas que falta incidencia en la difusión y aplicación de las mismas, pero el trabajo del estado con respecto a este tema se ve a medias.

Por ende, del 100% de nuestros entrevistados, no existe ninguna respuesta óptima o favorables con respecto a las políticas públicas, el 43% de ellos tiene una opinión desfavorable con respecto a las políticas públicas y el 57% tiene una opinión regular de las políticas públicas; lo cual es relevante para nuestra investigación puesto que demuestra que, si bien existen políticas públicas en torno a la inserción laboral de PCD, estas no son del todo efectivas, difundidas y cumplidas.

4.1.2.3.2 SEGUNDA PARTE

de qué manera cree usted que estas políticas públicas en nuestro país puedan ser más efectivas y así poder generar cambios positivos en la aplicación de las mismas?



- MAYOR CAPACITACION
- SENSIBILIZACION EN TODOS LOS NIVELES
- REALIZACION DE MAYORES PROYECTOS Y PROGRAMAS PARA PCD
- MAYORES MECANISMOS DE INFORMACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS
- TENER SANCIONES MAS EFICACES
- CAMBIO DE POLITICAS PUBLICAS



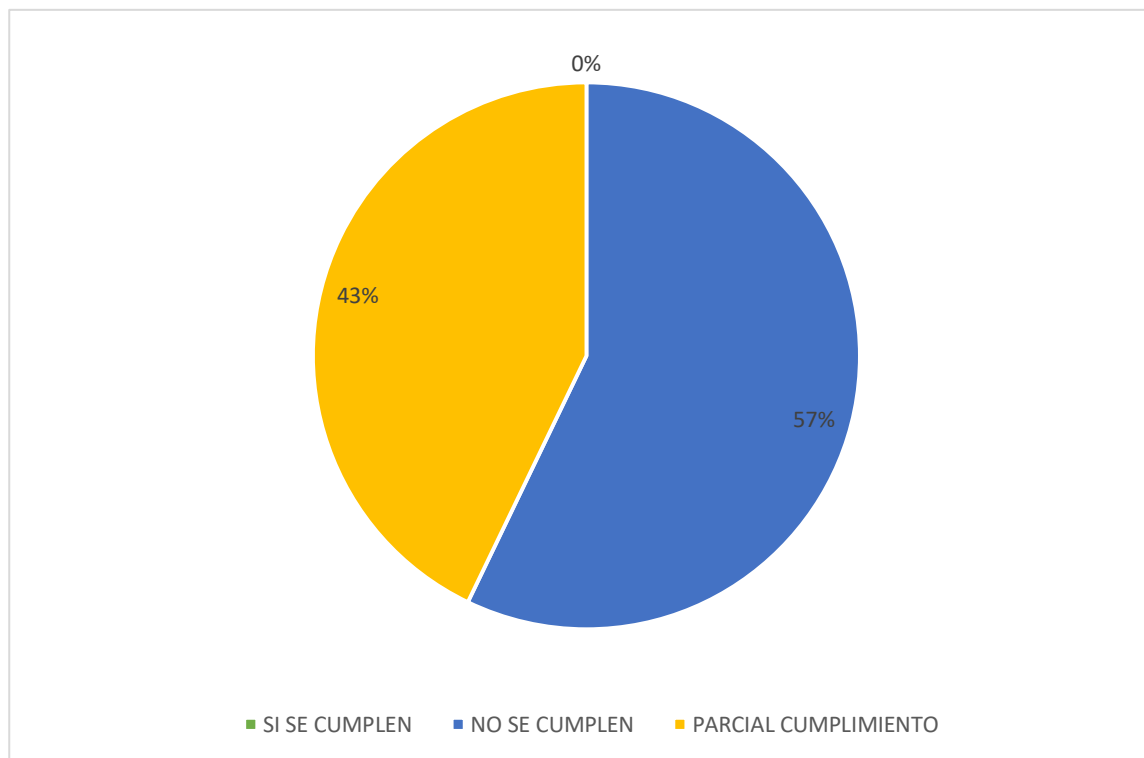
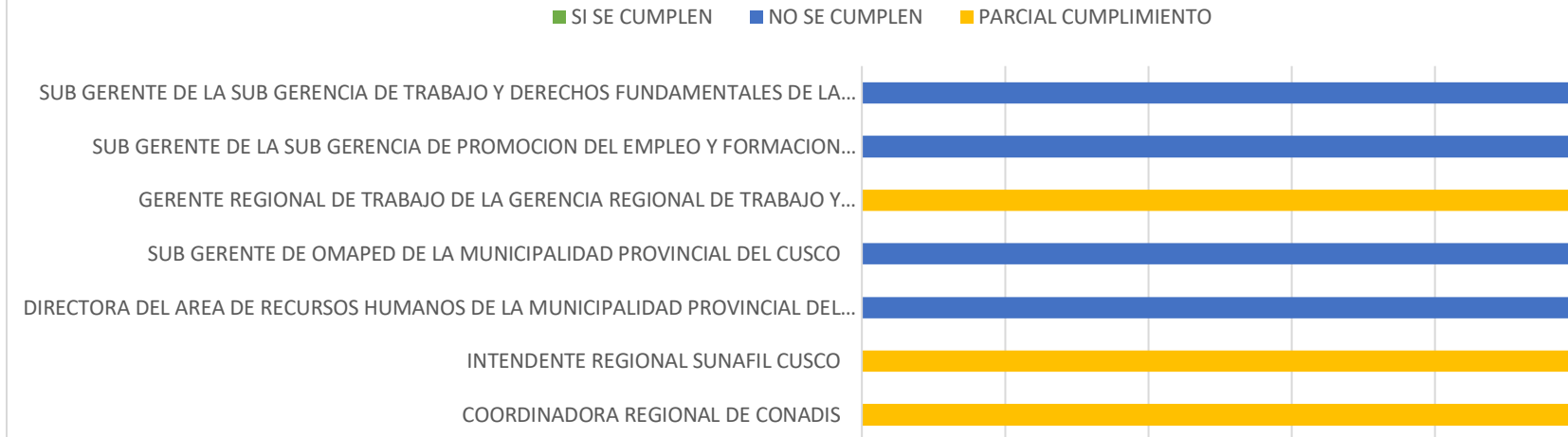
Del 100% de las respuestas de nuestros entrevistados con respecto a que sugerían para que las políticas públicas con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad sean más efectivas y así genere cambios positivos en la aplicación de las mismas indica lo siguiente: el 6% sugiere el cambio de las políticas públicas en nuestro país, otro 6% indica que las sanciones con respecto a las políticas públicas y a su incumplimiento sean más eficaces, el 12% indica que se realicen mayores proyectos y programas para las personas con discapacidad, el 24% indica que existan en nuestro país mayores mecanismos de información para difundir las políticas públicas, el 24% indica que se brinde mayor capacitación a las personas con discapacidad para que pueda ello ayudarlos más fácil a acceder a un puesto de trabajo y por último un 29% de las respuestas sugiere una mayor sensibilización a todo nivel con respecto a la discapacidad.

4.1.2.4 PREGUNTA 4

¿Considera que las normas y leyes en torno a la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro medio como tal, se cumplen, por qué?



INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN NUESTRO MEDIO.



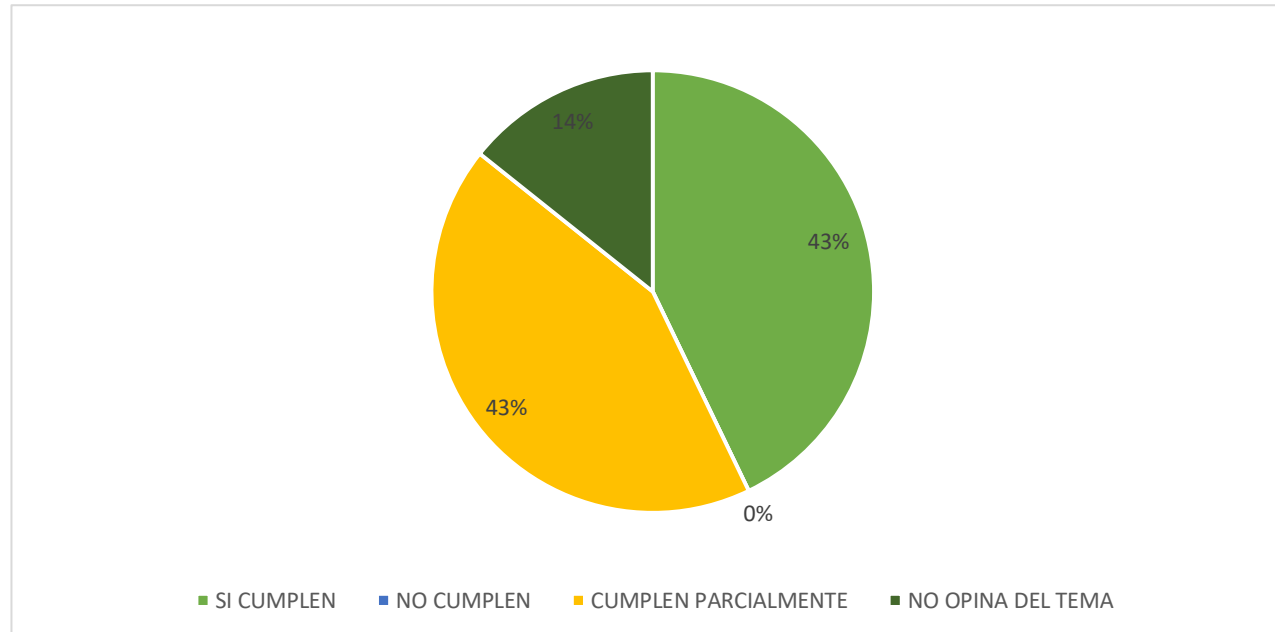
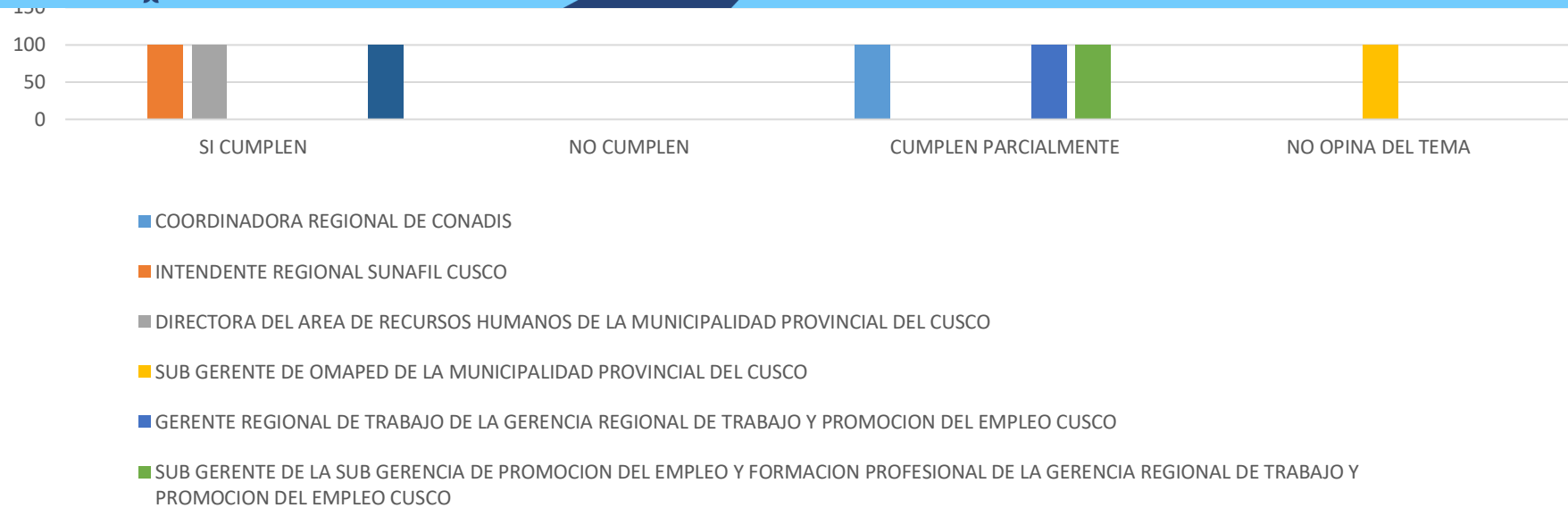


Del primer gráfico tenemos que resaltar que existe una respuesta negativa respecto a los especialistas entrevistados en la cual cuatro de los especialistas coinciden en su respuesta, manifestando que no se cumplen las normas y las leyes entorno a la inserción laboral de personas con discapacidad, debido a la falta de difusión de la legislación que obliga las instituciones públicas y empresas deben tener un porcentaje de trabajadores con discapacidad. Tres de los especialistas entrevistados también coinciden en que se cumple de manera parcial, la Coordinadora Regional de CONADIS, manifiesta que la inserción laboral es relativa dependiendo de las instituciones públicas, en caso de la ciudad del Cusco también el gobierno regional, proyectos especiales, las municipalidades de la ciudad del Cusco y de la misma provincia porque a veces se exige o publica de manera general, no dice por programa o por proceso la cuota del 5%, sino solo menciona de manera general en instituciones públicas, de igual manera el Intendente Regional Cusco de SUNAFIL, refiere que no siempre se cumplen las normas o leyes, por ello es que SUNAFIL viene sancionando a empresas que no promueven la contratación de PCD.

Por todo lo mencionado del cien por ciento de los especialistas entrevistados, respecto a si se cumplen las normas y leyes entorno a la inserción laboral de las personas con discapacidad, tenemos que el 57% manifiesta que no se cumplen, y el 43% refiere que se cumplen de manera parcial.

4.1.2.5 PREGUNTA 5

¿Considera usted que las Autoridades de Trabajo cumplen con el papel de poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad en el campo laboral, por qué?



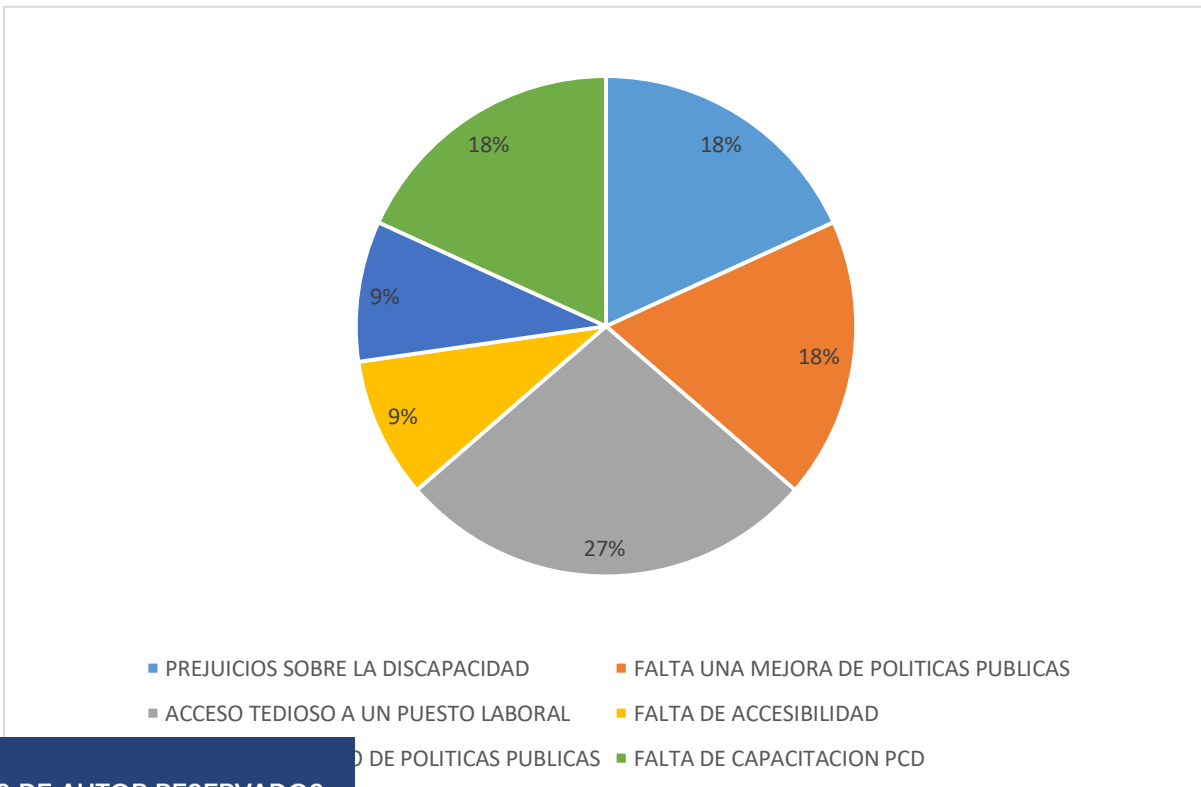
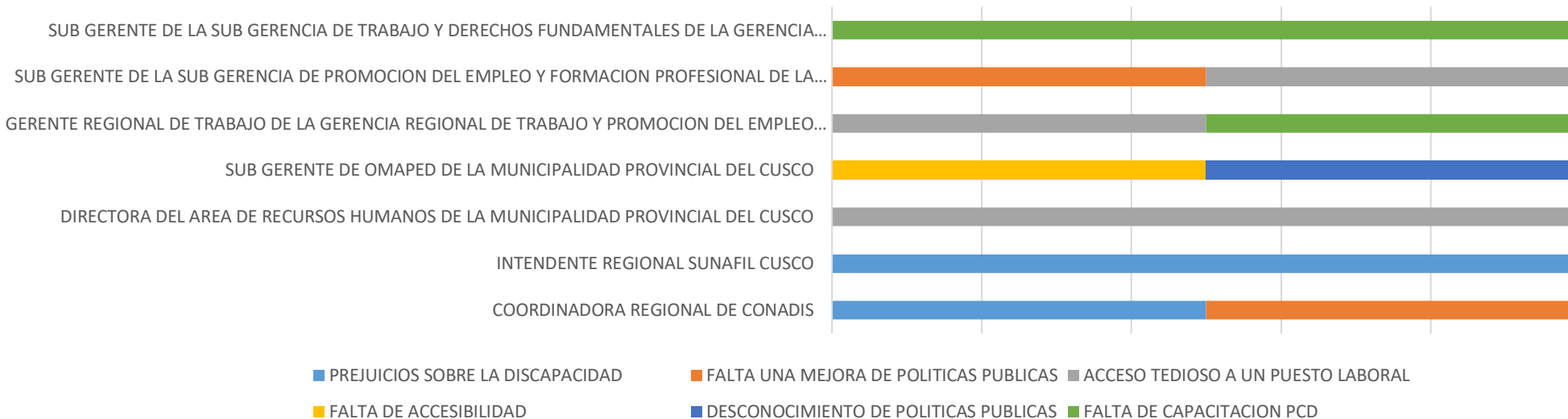


Del gráfico se desprende que el Intendente Regional de SUNAFIL coincide en su respuesta con la Directora del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco, y con el Sub Gerente de la Sub Gerencia de trabajo y derechos Fundamentales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Cusco respecto a que las autoridades si cumplen con el papel de poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad en el campo laboral y que mencionada labor es muy importante. Por su la Coordinadora Regional de CONADIS, coincide con el Sub Gerente de la sub gerencia de promoción del empleo y formación profesional de la GRTPE Cusco, y con el Gerente Regional de Trabajo, en que las autoridades cumplen de manera parcial en su papel de poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad. Ya que no hay una respuesta exacta si se cumple o no se cumple, dependiendo de las instituciones. Y el Sub Gerente de OMAPED no opino respecto a la pregunta.

Por tales motivos, del cien por ciento de los especialistas entrevistados, tenemos que el 43% manifestó que las autoridades de trabajo no cumplen con el papel de poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad. El otro 43% refiere que se cumple de manera parcial. Y por último el 14% opino sobre el tema.

4.1.2.6 PREGUNTA 6

¿Por qué cree que en nuestro país hay muy pocas instituciones que contratan personas con discapacidad?





Del primer gráfico se desprende que el Sub Gerente de la Sub Gerencia de Trabajo y derechos fundamentales de la GRTPE Cusco menciona que existe una falta de capacitación hacia las personas con discapacidad, por ello no pueden acceder a las diferentes plazas que convocan las instituciones públicas. El Sub gerente de la sub gerencia de promoción del empleo cusco, menciona que hace falta una mejora en cuanto a las políticas públicas establecidas por el Estado. Por su parte el Gerente Regional de Trabajo cusco en concordancia con la directora del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco comparte respuesta con la directora del área de Recursos Humanos, menciona que es muy complicado y tediosos el acceso a un puesto laboral para personas con discapacidad. Por otro lado, tenemos la respuesta de la Sub Gerente de OMAPED de la Municipalidad Provincial del Cusco, quien refiere que una de las causas por las cuales las personas con discapacidad no ingresan a un puesto laboral es por la falta de accesibilidad respecto a la infraestructura de las instituciones públicas, las cuales no son aptas para acoger en sus ambientes a personas con discapacidad. El Intendente Regional SUNAFIL Cusco, menciona que no contratan personas con discapacidad por falta de conocimiento de las políticas públicas dispuestas por el Estado. Por último, tenemos la opinión de la Coordinadora regional de CONADIS manifiesta que no contratan personas con discapacidad en las instituciones públicas por el mismo hecho que no tienen conocimiento sobre las personas con discapacidad.

En tales circunstancias, del cien por ciento de los especialistas entrevistados, tenemos que las causas por las cuales en nuestro país hay muy pocas instituciones que contratan personas con discapacidad, un 18% menciona que es por prejuicios sobre la discapacidad, un 27% refiere que el acceso a un puesto laboral es tedioso, el 9 % menciona que es por desconocimiento de políticas públicas, el 18% menciona que es por falta de una mejora



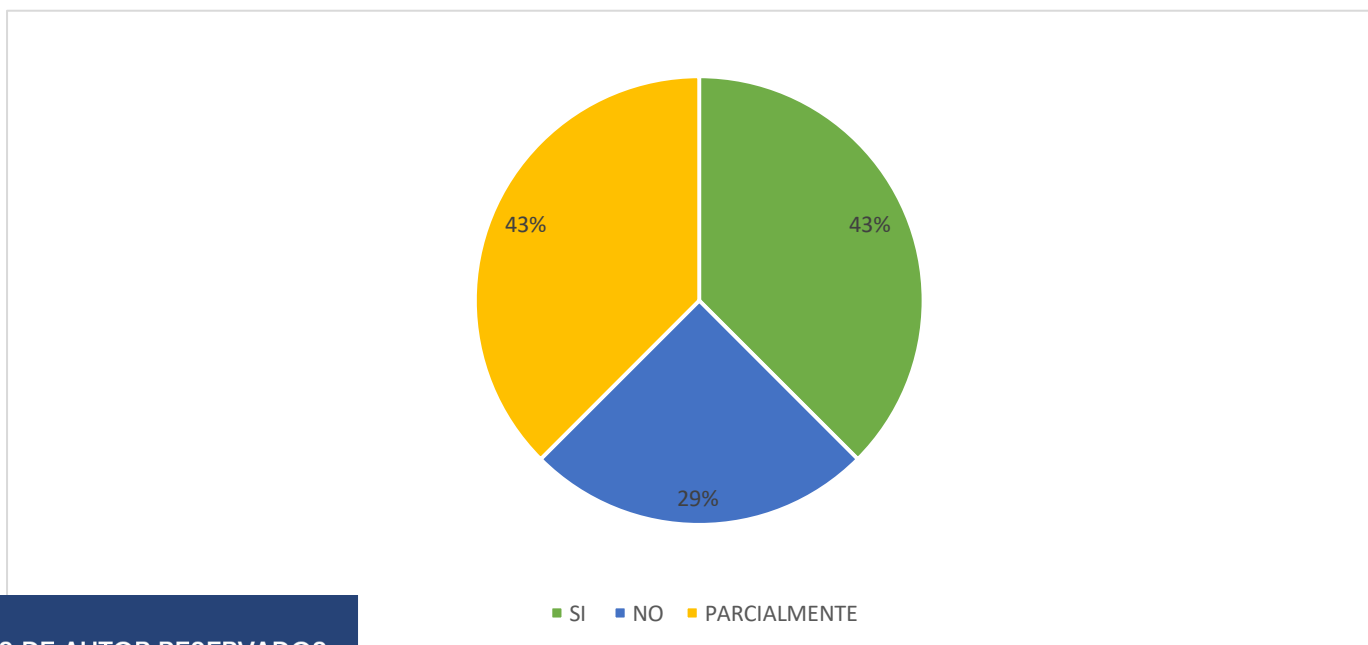
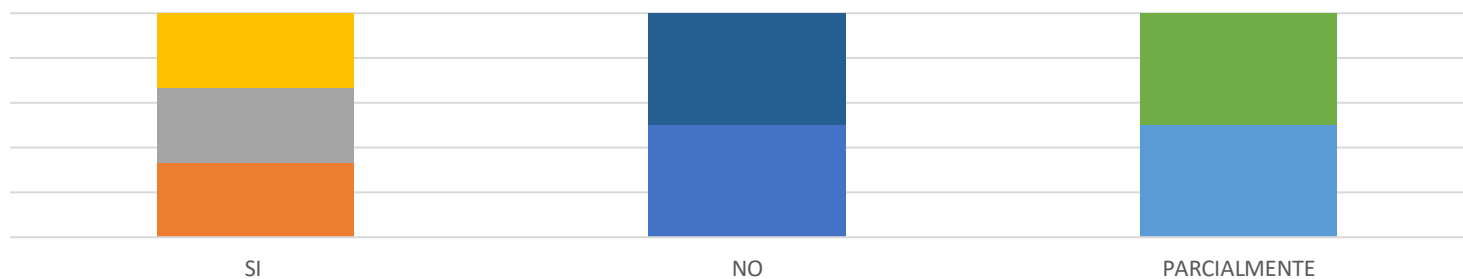
de políticas públicas, el 9 % menciona que es por falta de accesibilidad y por último el 18% menciona que es por falta de capacitación por parte de las Personas con Discapacidad.

4.1.2.7 PREGUNTA 7

A su opinión, ¿Cree que los derechos laborales de las personas con discapacidad son respetados en todos sus extremos en las instituciones públicas y privadas de nuestra ciudad?



- SUB GERENTE DE LA SUB GERENCIA DE TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- SUB GERENTE DE LA SUB GERENCIA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- GERENTE REGIONAL DE TRABAJO DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO
- SUB GERENTE DE OMAPED DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
- DIRECTORA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
- INTENDENTE REGIONAL SUNAFIL CUSCO
- COORDINADORA REGIONAL DE CONADIS





Respecto al tema de los derechos humanos y si estos son respetados por las instituciones públicas se desprende lo siguiente:

El Sub Gerente de la sub Gerencia de Trabajo y derechos fundamentales de la GRTPE Cusco, coincide con el Gerente Regional de Trabajo de la GRTPE, en que no se respetan los derechos laborales no solo de las personas con discapacidad, sino que todas las personas, debido a la informalidad que reina en nuestro país. La Sub Gerente de OMAPED de la MPC, el Intendente SUNAFIL Cusco y la Directora del área de Recursos Humanos de la MPC comparten su respuesta al mencionar que si se respetan los derechos menciona que, si se respetan los derechos laborales, de lo contrario SUNAFIL de acuerdo a la denuncia presentada haría una investigación, por último, la Coordinadora regional de CONADIS y el Sub Gerente de la Sub Gerencia de promoción del empleo y formación profesional de la GRTPE Cusco, comparten su respuesta en la que ambas manifiestan que los derechos laborales de las personas con discapacidad se respetan de manera parcial, porque en algunos casos no se dan los ajustes razonables de las PCD.

Es así que, del cien por ciento de los especialistas entrevistados respecto al respeto del derecho laboral de las PCD, el 43% menciona que se respetan parcialmente, el 43% refiere que si se respetan los derechos laborales y el 29 % manifiesta que no se respetan los derechos laborales.



D. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado un análisis de la información contenida en la presente investigación, podemos arribar a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al objetivo general se concluye que los factores que inciden en el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las PCD son: el desconocimiento de las políticas públicas por parte de las empresas o funcionarios públicos que trabajan en las instituciones del sector público, la falta de aplicación efectiva de las normas en torno al proceso de inserción de PCD, y demás normas en materia de discapacidad que no son conocidas por la población, por las barreras económicas, políticas y sociales que existen en nuestro medio y porque las normas y políticas establecidas quedan únicamente en el papel y no trascienden a las realidades y necesidades de las PCD.
2. En cuanto al objetivo específico primero se identifica dentro de las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad la falta de difusión de las políticas públicas por parte de todas las instituciones involucradas en las mismas, la falta de inspección laboral por parte de las Autoridades de Trabajo para verificar si existe en nuestro medio el real cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD y los derechos laborales de este grupo de la población.
3. Respecto al objetivo específico segundo, podemos concluir que al no cumplir las políticas públicas dispuestas por la ley materia de investigación no se garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, por lo tanto, éstas no pueden desarrollarse socio laboralmente a pesar que en nuestro país, la ley establece que las



entidades del Estado tienen la obligación de contratar como mínimo un 5% de personas con discapacidad del total de su personal. Por otra parte, al no acceder a un empleo se genera un efecto negativo en las personas con discapacidad ya que continúa el círculo de la exclusión, así como también la no inserción de PCD genera inestabilidad económica vulnerando el bienestar emocional, las interacciones sociales y el desarrollo profesional de las PCD.

4. Respecto al objetivo específico tercero, podemos concluir que existen diversas causas que retardan la inclusión y la inserción laboral de personas con discapacidad entre ellas tenemos como las más importantes las siguientes:

La escasa capacitación especializada durante el proceso formativo y educacional de las PCD como limitante para postular a un puesto de trabajo, por otro lado, el desconocimiento por parte de los empleadores quienes tienen una desconfianza al momento de contratar a personas con discapacidad, esta desconfianza se genera a raíz de no creer que puedan desempeñar su labor de una manera óptima. Otra causa que imposibilita la inserción laboral es que las empresas no cuentan con una infraestructura adecuada para poder recibir a personas discapacitadas como trabajadores de las mismas. Y por último otra causa que retarda la inclusión e inserción laboral que consideramos sería la comunicación, ya que no existe una implementación adecuada de los mecanismos de lenguaje para diferentes tipos de discapacidad que dificulten como tal la comunicación, lo cual imposibilita que las PCD ejerzan libremente su derecho a la información y al acceso a convocatorias laborales.



E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Se recomienda que dentro de las políticas públicas de inserción laboral a personas con discapacidad se tenga la prioridad de una vez insertada la PCD a cualquier puesto de trabajo ya sea en el sector público o privado se considere el acompañamiento respectivo a la PCD, puesto que la persona puede ya estar dentro de una institución o empresa, sin embargo la inserción laboral se dará únicamente de manera efectiva si se logra que la persona con discapacidad permanezca sin mayor inconveniente en el puesto de trabajo.
2. Para facilitar el proceso de inserción laboral a las personas con discapacidad, se recomienda que las autoridades correspondientes y vinculadas al tema de capacitación brinden cursos técnicos exclusivamente para personas con discapacidad; y a la vez promover la preparación educativa para que las PCD en un futuro puedan postular a una universidad para desempeñarse en el ámbito laboral.
3. Se recomienda efectuar acciones que permitan una conveniente inserción de las PCD tales como capacitaciones y ayuda de profesionales de la psicología para que los ayuden a optimar sus habilidades interpersonales para que permitan establecer conversaciones con el público que vayan a atender de manera más fácil, además de cursos que los ayuden a desenvolverse dentro de las empresa, instituciones y asumir otras funciones de cargos; esto considerado puesto que generalmente solo son capacitados dentro del puesto que ejecutarán o vienen capacitados por parte de los Ministerios con alguna labor en específico. Por otro lado, también deben ser capacitados por parte de las diferentes instituciones para promover el emprendimiento, ya que la mayoría de las personas con discapacidad alcanzan únicamente estudios técnicos en CETPROS, y con ello con la correcta capacitación podrían optar por emprender.



4. Recomendamos ampliar el presente estudio en otro tipo de instituciones de Cusco o en empresas privadas de nuestro medio para analizar si con la PNMDD y su aplicación en el medio obtenemos mayor efectividad de las políticas públicas de inserción laboral.
5. El reconocimiento del derecho al trabajo y a la inserción laboral de las personas con discapacidad debería ir más allá de las ratificaciones de convenciones y tratados internacionales, ya que su importancia recae en la decisión del Estado en emplear correctamente los dispositivos legales que reconocen, tutelan y reglan el progreso de una inserción laboral para PCD.
6. Es de vital importancia establecer la inserción laboral para PCD como un proyecto de Estado que permanezca a través de los diferentes periodos electorales que como país tengamos; la reforma hacia una inserción laboral de PCD de calidad es un proyecto que se debe ejecutar desde la formación de las propias PCD y para ello debe iniciarse en los colegios e institutos, este proyecto debe extenderse sin interesar los matices políticos en un periodo no menor de 15 años. Este debe ser un trabajo conjunto entre Estado, Gobiernos Regionales y Locales, colegios en todos los niveles educativos y finalmente la población de PCD.
7. Es necesario prestar las condiciones básicas y ajustes razonables a las PCD para su inserción laboral, dándoles las facilidades para poder ser parte de la PEA para que ellas puedan generar su propia estabilidad económica.
8. Es necesario difundir las políticas públicas entorno a la inclusión e inserción laboral de las PCD para poder generar concientización y sensibilización en la colectividad.
9. Es obligatorio que las Instituciones Públicas tengan como prioridad el cumplimiento de las normas y políticas públicas entorno a la inclusión e inserción laboral de las PCD.
10. Finalizando nuestro trabajo investigación, hacemos hincapié a los trabajadores de las entidades públicas y empresas privadas, a que despejen las barreras actitudinales, para



que puedan dar la oportunidad de insertar laboralmente a las PCD, y que de esta manera obtengan como resultado un panorama laboral inclusivo.

F MATRIZ DE CONSISTENCIA



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	CATEGORIAS DE ESTUDIO	METODO
<p>P.G: ¿Cuáles son los factores que inciden en el cumplimiento o en el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019?</p> <p>P.E.1: ¿Cuáles son las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019 ?</p>	<p>O.G: Analizar los factores que inciden en el cumplimiento o en el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.</p> <p>O.E.1: Identificar las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.</p> <p>O.E.2: Determinar cuales los efectos producidos</p>	<p>H.G: No se cumple lo establecido en las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, influye de manera negativa en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.</p> <p>H.E.1: Las causas que reducen la efectividad de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, son:</p> <p>a) Desinterés por parte del Estado - Municipalidad Provincial del Cusco.</p> <p>b) Desconocimiento por parte de la población con discapacidad.</p>	<p>C.1: Inclusión e inserción laboral de personas con discapacidad.</p> <p>1. Art. 23° de la Declaración Universal de los DD. HH: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”</p> <p>2. Art. 27° de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”</p> <p>3. Art. 22° de la Constitución Política del Perú: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”</p> <p>C.2: Cumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973</p>	<p><u>ENFOQUE</u> Cualitativo</p> <p><u>TIPO</u> “Socio – Jurídico”</p> <p><u>TECNICA</u> a. Análisis Bibliográfico b. Entrevista no estructurada</p> <p><u>INSTRUMENTO</u> a. Ficha de análisis documental b. Ficha de análisis de entrevista</p>



<p>P.E.2:¿Cuáles son los efectos producidos por el cumplimiento o incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en torno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019?</p> <p>P.E.3:¿Cuáles son las causas para la escasa capacidad técnica de las personas con discapacidad que retardan la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019 ?</p>	<p>por el cumplimiento o incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.</p> <p>O.E.3: Examinar cuáles son las causas para la escasa capacidad técnica de las personas con discapacidad que retardan la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019.</p>	<p>H.E.2: Los efectos producidos por el incumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No contratación de personas con discapacidad. b) Inestabilidad laboral. <p>H.E.3: Las causas para la escasa capacidad técnica de las personas con discapacidad que retardan la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Escasa capacitación especializada. b) Desconfianza sobre su desempeño laboral. 	<p>Ley General de la Persona con Discapacidad.</p> <p>1. Art. 45° Numeral 1 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: “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.”</p> <p>2. Art. 46° Numeral 1 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: “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.”</p> <p>3. Art. 63° de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: “El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.”</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



G CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Julio 2021				Agosto 2021				Septiembre 2021				Octubre 2021				Noviembre 2021				Diciembre 2021				Enero 2022				Febrero 2022			
	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana
	Ajuste a la propuesta de anteproyecto de investigación																															
Presentación del proyecto de Investigación																																
Dictamen Suficiente del Proyecto de Investigación																																
Inscripción del Proyecto de Investigación																																
Elaboración y aprobación de la Entrevista																																
Desarrollo de las entrevistas																																
Análisis de resultados																																
Elaboración de Conclusiones																																
Revisión Final y presentación																																



H BIBLIOGRAFIA

- Bel Adell, C. (2002, Enero 30). *EXCLUSION SOCIAL: origen y características*. Retrieved Julio 27, 2020 from https://enxarxats.intersindical.org/nee/CE_exclusio.pdf
- Maldonado Zambrano, S. (2004). *Trabajo y discapacidad en el Perú*. Lima. (2020, marzo 13). From Plataforma digital Unica del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/875-consejo-nacional-para-la-integracion-de-la-persona-con-discapacidad-que-hacemos>
- Acuerdo Nacional. (2002, Julio 22). *Acuerdo Nacional*. Retrieved Agosto 24, 2020 from http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2014/05/listado_pe.pdf
- Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco. (n.d.). Acuerdo Regional Concertado por el Desarrollo de la Región Cusco, 2019- 2022. *Acuerdo por el Cusco*. Perú.
- Aguilar Hugues, J. (2008). *Alternativas de abordaje a la multidiscapacidad*. LIMA: GRAFINTO.
- ASCUE BRAVO, S., & BALTODANO PALLAIS ELIZABETH. (2008). *Inclusión Laboral para personas con discapacidad*. LIMA: MINISTERIO DE EDUCACION DEL PERU.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). *Aprender Mejor, Políticas Públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Begaglio Lazarte, R., Constantino Caycho, R., & Ocampo Acuña, D. (2013). *Manual para el Estudiante de la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP*. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BROGNA, P. (2014). *ADULTEZ TRABAJO Y DISCAPACIDAD, EL TRABAJO DE CRECER*. MEXICO: TRILLAS.
- Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo. (n.d.). *Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo, Acerca de nosotros*. Retrieved Agosto 15, 2020 from <https://www.cje.pe/nosotros.html>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011). *Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021*. Perú. Retrieved Agosto 28, 2020 from https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (n.d.). *CEPLAN Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Retrieved Agosto 22, 2020 from <https://www.ceplan.gob.pe/politicas-nacionales-y-sectoriales/>
- CERMI. (2019). *Objetivos de Desarrollo Sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad*. España: Cinca. Retrieved Agosto 29, 2020 from https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/Cermi_ODS_0.pdf
- Chile, D. d. (2019, Febrero 06). *Dirección del Trabajo Chile*. Retrieved Julio 27, 2020 from <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>
- Código Penal Peruano. (1991). Diario Oficial el Peruano. Perú.
- COMISION DE ESTUDIOS DE DISCAPACIDAD . (2005). Consulta Nacional sobre Discapacidad .
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2011, Noviembre). *La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC*. Retrieved Agosto 24, 2020 from https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/4/45114/Pol%C3%ADticaspublicasenALC_Winchester.pdf



- Constitución Política del Perú. (1993). Perú.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (2001).
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2008).
- Decreto Supremo N° 029 - 2018 - PCM. (2018, Marzo 18). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú.
- Defensoría del Pueblo. (n.d.). *Defensoría del Pueblo*. Retrieved Agosto 18, 2020 from <https://www.defensoria.gob.pe/quienes-somos/>
- Directiva N°06 Procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad en Essalud. (2017, Diciembre 04). Perú.
- Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo. (n.d.). Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo 2018 - 2022. Perú: Asociación Arariwa para la Promoción Técnico Cultural Andina.
- GOB PE. (2020, Agosto 8). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano*. From <https://www.gob.pe/7455-autoridad-nacional-del-servicio-civil-quienes-somos>
- GOB PE. (2020, Febrero 13). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano*. Retrieved Agosto 15, 2020 from <https://www.gob.pe/808-pension-para-personas-con-discapacidad-severa-y-situacion-de-pobreza-programa-contigo>
- GOB.PE. (n.d.). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano*. Retrieved Agosto 25, 2020 from <https://www.gob.pe/727-ministerio-de-desarrollo-e-inclusion-social-que-hacemos>
- GOB.PE. (n.d.). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano*. From <https://www.gob.pe/734-ministerio-de-la-mujer-y-poblaciones-vulnerables-que-hacemos>
- Gobierno del Perú. (2020, Agosto 27). *GOB PE - Plataforma Única Digital del Estado*. From <https://www.gob.pe/465-obtener-el-carne-de-discapacidad-del-conadis>
- Gobierno Regional Cusco. (n.d.). *Gobierno Regional Cusco*. Retrieved Agosto 15, 2020 from <https://regioncusco.gob.pe/service/direccion-regional-de-trabajo-y-promocion-del-empleo/>
- INEI. (2020, Agosto 20). From Sistema de Documentación Virtual de Investigaciones Estadísticas:
https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/495#:~:text=La%20ENEDIS%202012%20es%20una,temprana%2C%20salud%20y%20rehabilitaci%C3%B3n%2C%20e
- Info Capital Humano. (n.d.). *Info Capital Humano*. Retrieved Agosto 28, 2020 from <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Internacional, A. F. (2020, Julio 27). *Andalucía Solidaria*. From <http://www.andaluciasolidaria.org/que-hacemos/inclusion-social#:~:text=La%20UE%20define%20la%20inclusi%C3%B3n,que%20se%20considere%20normal%20en>
- La Contraloría General de la República del Perú. (2020, Agosto 29). *La Contraloría General de la República del Perú*. From https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/CGRNew/as_contraloria/as_portal/Conoce_la_contraloria/conoceContraloria/QuienesSomos/#:~:text=La%20Contralor%C3%ADa%20General%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20es%20la%20m%C3%A1xima%20autoridad,recursos%20y%20bien



- Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad. (2018). Diario Oficial el Peruano . Perú: Editora Gráfica Peruana.
- Ley 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019. (2018, Diciembre 06). Diario Oficial El Peruano. Perú.
- Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su reglamento mediante D.S. N° 009-2015-TR . (2015). *Diario Oficial el Peruano*.
- Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (2007). Diario Oficial el Peruano. Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020, Agosto 27). *Ministerio de Economía y Finanzas*. From <https://www.mef.gob.pe/es/politica-economica-y-social-sp-2822/117-descripcion/683-descripcion>
- Ministerio de Educación. (n.d.). *Ministerio de Educación*. Retrieved Agosto 20, 2020 from <http://umc.minedu.gob.pe/discapacidad/>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020). II ENCUESTA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, & CONADIS. (2021). *Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030*. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Memoria 2019*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ministerio Público. (2020, Agosto 27). *Ministerio Público Fiscalía de la Nación*. From <https://www.mpf.n.gob.pe/?K=60>
- MONTERO GOMEZ, C. (n.d.). *ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.
- Municipalidad Provincial del Cusco. (2020, Agosto 20). *Municipalidad Provincial del Cusco*. From <https://cusco.gob.pe/oficina-general-de-administracion/oficina-de-recursos-humanos/#:~:text=La%20Oficina%20de%20Recursos%20Humanos,evaluaci%C3%B3n%20control%20de%20asistencia%20y>
- Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad N° 127. (2016, Diciembre 21). Perú.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Observatorio Nacional de la Discapacidad. (2020, Enero 10). *Observatorio Nacional de la Discapacidad*. Retrieved Agosto 19, 2020 from <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/sistema-nacional-para-la-integracion-de-la-persona-con-discapacidad/#:~:text=El%20SINAPEDIS%20es%20el%20sistema,Estado%20en%20materia%20de%20discapacidad>.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2008). *Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Material de Promoción*.
- Ordoñez Matamorros, G. (2013). *Manual de Análisis y Diseño de Políticas Públicas*. Bogotá.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948, diciembre 10). Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris: Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas. (n.d.). *Organización de las Naciones Unidas*. From <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background#:~:text=Lo%20que%20significa%20ser%20discapacitado,varios%20tipos%20de%20enfermedades%20cr%C3%B3nicas>.
- Organización Mundial de la Salud . (n.d.). *Sitio Web Mundial Organización Mundial de la Salud*. Retrieved Agosto 20, 2020 from <https://www.who.int/topics/disabilities/es/#:~:text=Discapacidad%20es%20un%20t>



- C3%A9rmino%20general,las%20restricciones%20de%20la%20participaci%C3%B3n
- OSSORIO, M. (n.d.). *DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES*. GUATEMALA: DATASCAN.
- Perú Equidad. (2020, Agosto 15). *Perú Equidad Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos*. From <https://www.equidad.pe/politicas-publicas-y-discapacidad>
- PRO, G. B. (2011). *LECCIONES DE DERECHO DE TRABAJO*. LIMA: FONDO EDITORIAL DE LA PUCP.
- Proyecto de Ley N°3370/2018-CR. (2018). Proyecto de Ley que promueve la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad mediante el servicio de asistencia personal. Perú.
- Quezada, R. (2020). *Rompiendo las Barreras de la Discapacidad*. C.E.M. Press.
- R & C CONSULTING ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTION . (n.d.). *R & C CONSULTING ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTION PUBLICA*. Retrieved Agosto 24, 2020 from <https://rc-consulting.org/blog/2015/03/evaluacion-de-intervenciones-publicas-una-mirada-desde-el-desarrollo-de-politicas-publicas-en-el-peru-2/>
- Rafael Camacaro, P. (n.d.). *Bienestar Social*. Retrieved Julio 27, 2020 from <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Bienestar%20Social.htm>
- Real Academia Española. (n.d.). *Real Academia Española*. From <https://dle.rae.es/inclusi%C3%B3n>
- Red de Empresas por la Diversidad. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad. *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad*, 9.
- Registro Nacional de la Persona con Discapacidad. (2020, Agosto 20). *Registro Nacional de la Persona con Discapacidad 2020*. From <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMGQwYWQwMWMtZjBmNS00NzRmLTgxN-TgtODczYmFjZjZiYWlwiwidCI6IjU3MTYyYzcyLTFINWYtNGMxOS05YTEwLTg3NjY3MWZhZmMwYyIsImMiOjR9>
- Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja D.S.N°002-2019-MIMP. (2019). *Diario Oficial el Peruano*.
- Rispa Ramirez, E. (n.d.). *info Capital Humano*. Retrieved 08 18, 2020 from <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/como-clasificar-correctamente-la-discapacidad-para-la-cuota-laboral/>
- Rivero, S. (2021). *Discapacidad e Inclusión*. Buenos Aires: Letra Viva.
- RIVERO, S. (2021). *DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN: ENFOQUE INTEGRAL, ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO*. BUENOS AIRES: LETRA VIVA.
- Scarstacini, C., Spiller, P., Stein, E., & Tommasi, M. (2010). *El juego político en América Latina: ¿Cómo se deciden las políticas públicas?* Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Sensagent Diccionario*. (2020, marzo 12). From <http://diccionario.sensagent.com/inserci%C3%B3n%20laboral/es-es/#:~:text=La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20apuesta%20por,%2C%20cultural...>
- SIDON. (n.d.). *Servicio de información integral de la Discapacidad de Origen Neurológico*. Retrieved Agosto 18, 2020 from <https://siidon.guttmann.com/es/recurso/confederacion-nacional-discapitados-peru-confenadip>
- Tantaleán Odar, R. (2016). TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Derecho y Cambio Social*, 10-11.



- UNFPA. (2018, Setiembre 25). *UNFPA PERU*. Retrieved Julio 27, 2020 from <https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-per%C3%BA>
- Wikipedia*. (n.d.). From https://es.wikipedia.org/wiki/Capacidad_jur%C3%ADca#cite_note-1
- Wilson, J. (2018). ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS? *Revista Científica Semestral In Iure Ciencias Jurídicas y Notariales*, 30.
- Xirau, M. (2018, Mayo 09). *Forbes España*. Retrieved Julio 27, 2020 from <https://forbes.es/empresas/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/#:~:text=%E2%80%9CLa%20inclusion%20laboral%20significa%20ofrecer,seg%C3%BAn%20la%20web%20Empresa%20Inclusiva>.
- Yirda, A. (2020, Junio 17). Retrieved Julio 27, 2020 from Concepto Definición: <https://conceptodefinicion.de/discriminacion/>

- **ANEXOS**