



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**APLICACIÓN DEL ARTICULO 49° DE LA LEY N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DE LA CIUDAD DE CUSCO EN EL AÑO 2019.**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE PROFESIONAL DE ABOGADO**

**PRESENTADO POR:** Bach. Melanny Guzmán Delgado

**ASESOR** : Abg. Santos Armando Montes Ychu

**CUSCO-PERU**

**2022**



## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios quien me hizo cada día más fuerte para lograr todo lo que me proponga, en segundo lugar a mi familia que sin apoyo de ellos no podría estar donde estoy el día de hoy, estoy muy orgullosa de poder contar eternamente con ustedes y este tan anhelado logro se lo agradezco a cada uno de ustedes.

Gracias por confiar en mí.



## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a dios quien fue mi fortaleza cada día que me quise dar por vencida, a mis padres que me apoyaron en todo momento y no me dejaron caer ni por un minuto, a mi abuela quien me ayudo e impulso a ser mejor cada día y a mi abuelo quien desde el cielo sé que está orgulloso de mi y celebrara en mi nombre.



**JURADOS:**

- **DR. JOSE HILDEBRANDO DIAZ TORRES**
- **DR. MAURO MENDOZA DELGADO**

**ASESOR:**

- **DR. ARMANDO MONTES YCHU**



## INDICE

<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	9
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	9
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	12
1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN .....	15
1.5 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO .....	16
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
2.2 BASES TEÓRICAS .....	29
2.3 MARCO CONCEPTUAL (DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS) .....	31
2.4 HIPÓTESIS DE TRABAJO .....	34
2.5. CATEGORÍA DE ESTUDIO .....	34
<b>CAPITULO III: MÉTODO</b> .....	36
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO .....	36
3.2 DISEÑO CONTEXTUAL .....	36
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	36
3.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS .....	37
<b>CAPITULO IV: DESARROLLO TEMATICO</b> .....	38



<b>4.1 Conocer de la aplicación del artículo N° 49.1° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 Explicar cuáles son las consecuencias de impacto que causa el incumplimiento del artículo N° 49.1° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en al año 2019.....</b>	<b>48</b>
<b>CAPITULO V: RESULTADO Y ANALISIS DE HALLAZGOS.....</b>	<b>54</b>
5.1. Resultados del Estudio de análisis de entrevista.....	54
5.2. Análisis De Los Hallazgos .....	58
5.3. Discusión Y Contrastación Teórica De Los Hallazgos .....	67
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
D. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	73
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>96</b>



### Resumen (Abstrato)

Las personas con discapacidad para lograr obtener su independencia económica necesitan tener un trabajo el mismo que debe tener ciertos parámetros mínimos para poder lograr un adecuado ambiente laboral, se tiene la Ley General de la persona con discapacidad Ley N°29973, en la cual existe una cuota laboral que las instituciones deben cumplir, en este caso nos basamos en una entidad pública que es la Municipalidad Distrital de San Sebastián, así también sabemos que cada día va aumentando la población de personas con discapacidad, es por ello que resulta importante tomar en cuenta el derecho laboral, por lo que el presente trabajo desea saber, si ante el cumplimiento del Art. 49.1 de la Ley antes mencionada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, la población con discapacidad estará siendo reconocido su derecho laboral, en este entender se llevó a cabo la recopilación de datos mediante entrevistas, todo ello en el periodo 2019.

Palabras Clave: Personas con Discapacidad, Ley General de la persona con Discapacidad, Cuota laboral y Derecho laboral.



### Abstrato

A pessoa com deficiência para obter sua independência econômica precisa ter um emprego, que deve ter alguns parâmetros mínimos para conseguir um ambiente de trabalho adequado, existe a Lei Geral da Pessoa com Deficiência Lei nº 29.973, na qual há uma cota de trabalho que as instituições devem cumprir, neste caso contamos com uma entidade pública que é o Município do Distrito de San Sebastián, por isso também sabemos que a população de pessoas com deficiência está aumentando a cada dia, por isso é importante levar em consideração em conta a legislação trabalhista, para a qual o presente trabalho deseja saber se, em virtude do cumprimento do Art. 49.1 da referida Lei no Município Distrital de San Sebastián, a população com deficiência estará reconhecendo seus direitos trabalhistas, nesse entendimento foi realizado a coleta de dados por meio de entrevistas, todas no período de 2019.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Lei Geral da Pessoa com Deficiência, Cota Trabalhista e Direito do Trabalho.



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los seres humanos se interrelacionan constantemente en diferentes lugares como por ejemplo en el ámbito laboral, estudiantil, entre otros; por lo que las personas con discapacidad no se encuentran aisladas ni mucho menos alejadas de la interacción con los demás, en este sentido para poder lograr la igualdad entre las personas con discapacidad se requiere de mucha inteligencia emocional y asertiva por parte de todos los que se encuentran entorno a ellos.

Tiempo atrás muchas personas llegaron a comprender la importancia de desarrollar leyes, normas, reglamentos, entre otros, para las personas con discapacidad; ya que se necesitaba de estos instrumentos para lograr una igualdad entre todos los que viven en un mismo lugar, es por eso que existen tratados, convenios internacionales, entre otros, en los cuales priman cuidar a la persona con discapacidad.

De esta manera el Estado en donde viven o se desarrollan tiene diferentes Leyes, Reglas y Normas para poder ejecutar una convivencia armoniosa entre todos, en este sentido el Perú, promulgo la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”, la misma que su objetivo principal es de proteger a la persona con discapacidad, asimismo brindarle herramientas necesarias para poder lograr la igualdad ya sea en el sector educación, salud, económico, profesional, entre otros y de esta manera poder desenvolverse de manera natural en dicho entorno.



El Perú actualmente cuenta con 3 050,612.00 (tres millones cincuenta mil seiscientos doce) de personas que tienen diferentes tipos de discapacidad (Espino, 2018), es por ello que con mayor cantidad de personas con discapacidad se necesita generar mayores oportunidades para lograr estabilidad en la vida diaria de esta persona, es por eso que en Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”, se tiene:

*“Artículo 49. Cuota de empleo*

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

Con este artículo, se quiere lograr que las personas con discapacidad tengan un trabajo en consecuencia logran independencia económica y de esta manera poder poco a poco lograr la igualdad, asimismo se debe tomar en cuenta que el Estado es quien debe brindar mayor apoyo para el cumplimiento de lo que se encuentra en la ley, es por ello que mediante los Gobiernos Regionales y Locales debe elaborar un mejor plan para verificar el cumplimiento de lo que está estipulado en la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”.

No es muy frecuente ver a una persona con discapacidad que se encuentre trabajando en una entidad ya sea pública o privada, lo cual genera ciertas interrogantes, ya que si bien existe la Ley N° 29973, en la que mencionan que las entidades deben tener cierto porcentaje de personas con discapacidad, pero tampoco observamos que dichas entidades tengan la infraestructura correcta para albergar a personas con discapacidad, lo cual nos pone a pensar que podría incumplirse lo estipulado en la Ley N° 29973, lo cual nos lleva a la siguiente interrogante ¿Quiénes son los encargados de verificar el cumplimiento de la cuota anual de inclusión de las personas con discapacidad en las entidades?, por lo que



teniendo diferentes interrogantes tendríamos que indagar un poco más en dichos puntos, para de esta manera saber un poco más respecto a este tema que es importante.

En el Departamento de Cusco se observa que existen personas con discapacidad, las cuales tienen diferentes habilidades especiales, por lo que podemos decir que no se respeta en su totalidad sus derechos fundamentales y estos se ven vulnerados constantemente, es por ello que con la presente investigación se quiere lograr saber si en el distrito de San Sebastián, específicamente en la Municipalidad distrital de San Sebastián en el AÑO 2019, se llegó a cumplir la cuota de trabajo que esta normada en el Artículo 49.1° de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”.

Sabemos que todos los que se encuentran en el sector público y privado tienen conocimiento respecto de las nuevas leyes y normativas así mismo deben estar actualizados, es por eso que podemos mencionar que la Municipalidad distrital de San Sebastián tiene conocimiento de la cuota que debe cumplir respecto al Artículo 49.1° de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”; en este sentido muchas entidades intentan implementar diferentes herramientas para poder determinar cuanta población sufre de algún tipo de discapacidad y también el quebrantamiento de sus derechos, en este caso en específico es el derecho al trabajo, y poder de esta manera reunir esfuerzos para poder garantizar el cumplimiento de manera plena de sus derechos, ya que se desea brindar la integración social, inclusión laboral, salud, economía, entre otros, esto con el fin de que la persona con discapacidad pueda gozar de todos sus derechos y disfrute su vida en igualdad de condiciones, es por ello que es muy importante el cumplimiento del Artículo 49.1° de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”, en merito a proporcionar trabajo remunerado a dichas personas en condiciones óptimas.



Lo que se quiere lograr con el presente trabajo de investigación es saber de qué manera se cumple o no la cuota anual de trabajo para la persona con discapacidad, como se fomenta la inclusión de dicho personal, que impedimentos surgen en el transcurso de lograr la dicha cuota de empleo.

## 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de eficacia del Artículo N° 49° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad?

### 1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cómo se aplica el artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?
2. ¿De qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según el artículo N° 49° de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en año 2019?
3. ¿Cuáles son las consecuencias de impacto que causa el incumplimiento del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?

## 1.3 JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto tiene como objetivo saber respecto a la aplicación del Artículo 49° de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”, esto en merito a la cuota de empleo que menciona dicho artículo, para poder saber si se



cumple con ella, así también el cómo se desempeñan las personas con discapacidad, de qué manera se desenvuelve dicha persona con discapacidad en el entorno laboral, que lograríamos con dicha incorporación laboral, asimismo saber si el entorno logra influir de manera negativa o positiva en dicha persona, cabe resaltar que todo ello es para poder generar mejoras en la aplicación Artículo 49 de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” y de esta manera conocer más sobre si logran tener independencia las personas con discapacidad luego de obtener el puesto laboral.

Tenemos que tener en cuenta que en la Artículo 49° de la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” que indica:

*“Artículo 49 Cuota de empleo*

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

En este entender lo que se desea hacer con este proyecto de investigación es saber sobre la aplicación de este artículo en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el AÑO 2019.

Por ello, que se desea conocer un poco más de como las personas con discapacidad son incluidas al ambiente laboral, el cómo se desempeñan y que métodos utiliza el sector público en este caso la Municipalidad Distrital de San Sebastián para poder cumplir con el artículo 49° de la Ley de la Persona con Discapacidad.

Todo ello, para poder identificar si existe algún tipo de vulneración a los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que como bien sabemos, las personas con discapacidad para que logren una autonomía, necesitan poder tener sus propios ingresos



por una labor realizada, por lo que es importante determinar la eficacia del Artículo 49° de la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con discapacidad”

### 1.3.1 CONVENIENCIA

Es conveniente realizar el presente trabajo de investigación, ya que con este trabajo se conseguirá precisar si en la Municipalidad de San Sebastián se cumple la ley que beneficia los discapacitados en el ámbito laboral según la administración de justicia.

### 1.3.2 RELEVANCIA SOCIAL

La incorporación laboral es de vital importancia en el tema social ya que es necesario para que la persona con discapacidad pueda tener mayores retos y pueda desenvolverse de mejor manera en el ámbito laboral y pueda tener estabilidad económica en su vida, por ello brindar las oportunidades de trabajo y que estas se encuentren conforme a lo que establece el estado en busca de la igualdad de las personas con discapacidad, es en este sentido que se requiere el apoyo que pueda brindar el ambiente laboral para que las personas con discapacidad logren progresar como personas y tengan herramientas para lograr un trabajo óptimo en su centro laboral.

### 1.3.3 IMPLICANCIAS PRACTICAS

Con la presente investigación se busca determinar la aplicación de la norma pertinente a los trabajadores con discapacidad en las instituciones del estado como las Municipalidad de San Sebastián, para así evidenciarlos en la práctica, los cuales ocasionalmente pasan inadvertidos por los mismos operadores de justicia, ya que se tratan de conductas muy normalizadas.



#### 1.3.4 VALOR TEÓRICO

En la presente investigación acopiaremos conocimientos teóricos oportunos referentes al mismo. Estos conocimientos serán sistematizados, plasmados y detallados para utilidad y beneficio de todos aquellos investigadores interesados en el tema.

#### 1.3.5 UTILIDAD METODOLÓGICA

Esta investigación será útil en varios sentidos. En primer lugar, servirá de consulta para futuros trabajos que traten materia similar a la nuestra. En segundo lugar, permitirá evidenciar el problema. En tercer lugar, ayudará a que, tomando conciencia del problema, se puedan plantear oportunamente recomendaciones para poder dar solución al mismo.

### 1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

#### 1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

#### 1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

1. Conocer de la aplicación del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019.



2. Describir de qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según el artículo N° 49° de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en año 2019.
3. Explicar cuáles son las consecuencias de impacto que causa el incumplimiento del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en al año 2019.

## 1.5 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

### 1.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

Como se adelantó en apartados anteriores, la investigación se llevará a cabo en la ciudad del Cusco Distrito de San Sebastián Municipalidad Distrital de San Sebastián.

### 1.5.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Por su parte, en relación al tiempo, esta es una investigación que abarca el 2019



## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

-TESIS 1: “LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE” del autor Pedro Ignacio Mayorga Montalva, Universidad De Chile, en Santiago de Chile-Chile en el año 2018.

Conclusiones:

En las últimas décadas se ha producido un cambio de paradigma respecto de la visión que la sociedad tiene sobre las personas con discapacidad. De la primacía del modelo rehabilitador, que entiende la discapacidad como una enfermedad que debe ser sanada, se ha evolucionado al modelo social, el cual plantea que es la sociedad la que debe “sanarse”, permitiendo que las personas con discapacidad sean incluidas sin ningún tipo de discriminación. El tránsito de un modelo a otro está lejos de su consolidación, las personas con discapacidad siguen sufriendo discriminación y encuentran muchas barreras para su inclusión social. El mundo del trabajo es un espacio donde las personas con discapacidad siguen siendo excluidas, realidad que nuestro país debe abordar, no sólo porque es un derecho de las personas con discapacidad, sino porque además es un medio



privilegiado para lograr una mayor inclusión social. El trabajo es un medio de entrada a la sociedad ya que permite la interacción entre las personas, la creación de vínculos, el desarrollo de los planes de vida, la realización personal y la autonomía económica de los individuos. Es por ello 159 que una tarea prioritaria para lograr una sociedad más integrada es promover la inclusión en el mundo del trabajo. Nuestro país ha suscrito tres tratados internacionales referidos a los derechos de las personas con discapacidad, en los cuales se contempla la necesidad de garantizar el derecho a trabajar, sin ser objeto de discriminaciones arbitrarias. Nos enfrentamos al desafío de consolidar el tránsito del modelo rehabilitador al modelo social, siendo necesario para alcanzar dicho fin, generar un sistema que promueva la inclusión laboral, proporcionando a las personas con discapacidad iguales oportunidades para acceder a un trabajo. La necesidad de generar un sistema de inclusión laboral se justifica desde la perspectiva de los derechos humanos de los cuales todas las personas son titulares, no desde una mirada asistencialista. Nuestra sociedad debe velar por el respeto de los derechos fundamentales de todos sus integrantes, estableciendo los mecanismos necesarios para garantizar dicho fin (MONTALVA, 2018).

-TESIS 2: “LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: ANÁLISIS DESDE LA INCLUSIVIDAD A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ZONA 8 DEL ECUADOR, PERIODO 2010 - 2018” de los autores Jefferson Fernando Herrera Suarez y Jennifer Alexandra Moreno Bonilla, Universidad De Guayaquil, en Guayaquil-Ecuador en el año 2019.

Conclusiones:

En la presente tesis se analizó las Políticas Públicas destinadas a promover una inclusión social y laboral de personas con discapacidad, obteniendo un resultado positivo en los aspectos de salud, inclusión laboral, social, vivienda y económico, lo que nos conlleva a las siguientes conclusiones:



1. Se revisó que las políticas públicas de inclusión social y laboral de dos países integrantes de la Unión Europea y dos países latinoamericanos, en el país de Francia siempre se preocupó por políticas que ayuden a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad mientras que en el país de España implementó políticas públicas en el año 2008, ya que anteriormente el tema de discapacidad lo manejaba la iglesia. En América Latina Y el Caribe se analizó que la mayoría de las personas con discapacidad son mujeres y adultos mayores por vulnerabilidad. Que Chile cambio el modelo tradicional por un modelo asistencial con respecto a sus políticas públicas, mientras que Colombia cambio su enfoque asistencial por un enfoque de Derechos con respecto a cambios o implementación de políticas públicas, que son favorables para las personas con discapacidad.

2. En Ecuador se identificó que las políticas públicas en la práctica si han cumplido con el objetivo de disminuir la desigualdad de derechos y condiciones de vida para las personas con discapacidad de los sectores del guasmo sur y socio vivienda 2 demostradas en base a las encuestas realizadas y de una manera general de los habitantes de la zona 8 del Ecuador.

3. De tal manera se concluye que la situación de las personas con discapacidad en la zona 8 del Ecuador en el periodo 2010 – 2018, mejoró gracias a las Políticas Públicas de inclusión, a los programas de ayuda del Estado y a las entidades encargadas de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en el Ecuador (Herrera Suárez & Moreno Bonilla, 2021).

-TESIS 3: Empleo de personas con discapacidad mental: Caso “La Lombardía” de la autora María Cecilia Gavernet, Universidad de San Andrés, en Argentina en el año 2018.

Conclusiones:



Como dijéramos al comienzo de nuestro trabajo de investigación, nos propusimos estudiar, analizar y exponer un plan estratégico para acompañar a la directora del Instituto IMENIC Virgen Niña, en una forma de inserción social y laboral de las personas con discapacidad mental.

Hicimos breves referencias para entender lo que es la discapacidad, y especialmente la discapacidad mental. Nombramos y pusimos en palabras el pensamiento de muchas personas que han dedicado su vida a esto, y que en palabras de Beatriz Pellizzari “esto es por lo que late su corazón”. Analizamos las distintas formas de emplear a personas con discapacidad, tanto en nuestro país como en España. Expusimos las ventajas y las desventajas sobre las mismas. Y finalmente expusimos nuestra propuesta de La Lombardía, que es el nombre de fantasía que tendrá nuestro proyecto social y empresarial.

Como dijimos a lo largo de nuestro trabajo, con este proyecto intentaremos alcanzar otra alternativa que no existe hoy en día en nuestro país, para la integración de personas con discapacidad en el campo laboral, a través de su trabajo en un proceso productivo, acompañado con un equipo multidisciplinario. Generando empleos reales, estables, y con un verdadero objetivo. Una empresa sustentable, que aporte soluciones sociales y que compita en el mercado laboral con el resto de las empresas del sector.

Al desarrollar a La Lombardía respondimos a nuestra pregunta central, sobre las características que tiene que tener una organización para que pueda ser sustentable en el tiempo con sus productos y servicios, y cuyo principal objetivo es emplear a personas con discapacidad mental. Hablamos de la misión, visión y valores de nuestra organización. De cómo sería su estructura, su aspecto legal, humano, los procesos de Recursos Humanos que llevaríamos a cabo. Y la importancia de la gestión de personas con discapacidad mental.



Nuestro modelo guía es la fábrica La Fageda, sobre la cual nos hemos exployado a lo largo de nuestro trabajo. Y como creemos firmemente en la viabilidad de nuestra propuesta, creemos también en las palabras del sabio griego Aristóteles, que en su *Ética nicomáquea*, lo expresó así: “Si, como arqueros, tenemos un objetivo al cual apuntar, tenemos más probabilidad de dar en el blanco”.

Así es que concluimos nuestro trabajo. Buscando ser inspiradores de nuevos proyectos, y de aquellas personas, que, como jóvenes emprendedores, encuentren su propósito en la vida creando empresas con sentido. Dando oportunidades a personas con características y capacidades diferentes, pero propias. Para quienes el mercado laboral tiene una estrecha puerta de acceso. El desafío es llevar a nuestra sociedad hacia un fin más noble, transformando la realidad de muchas personas en oportunidades. Con estrategias claras y el ánimo que nos dan nuestras convicciones (Gavernet, 2018).

#### 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

-TESIS 1: “INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019” del autor Br. Fadaith Ingerboard Mendiola Romero, Universidad Cesar Vallejo, en Lima-Perú en el año 2020.

Conclusiones:

“Primero. la Municipalidad de Carabayllo, no brindan la abertura de insertarse en el ambiente laboral y no les dan el apoyo indispensable que deberían tener hacia las personas con discapacidad, expuesta por la Ley 29973.

Segundo. La municipalidad no cuenta con personal calificado para atención de los usuarios con discapacidad, con respecto a dar información sobre los programas que tiene la Municipalidad de Carabayllo, dicho de otro modo, estas no disponen de instrumentos



especializados para que se les pueda agilizar lo que necesitan saber sobre los empleos que ofrecen para personal discapacitado.

Tercero. Las personas discapacitadas todavía no se sienten seguras de lograr exteriorizar sus capacidades, habilidades y destrezas que poseen, posicionándose en el grado de vivir en limitaciones, inconvenientes, obstáculos, restricciones y barreras que existen dentro de su entorno social.

Cuarto. Esto es generado por la poca conciencia que tienen las personas que llegan a tomar un puesto de oficina o un cargo de importancia, haciéndolos sentir incompetentes y dañando su sensibilidad hacia los que si la poseen; además de ello mirándolos de una forma distinta.

Quinto. En conclusión, con esta investigación realizada se quiere lograr e incluir a grupos de personas discapacitadas que luchan a diario por contar con una fuente de empleo en el país.

Sexto. Con respecto al nivel educativo; un cierto porcentaje cuenta solamente con secundaria completa siendo esto una causa decisiva para determinar la limitada inserción laboral de las personas con discapacidad física” (Mendiola, 2020).

-TESIS 2: “DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE LIMITADOS FÍSICOS – ALFIP, PUNO 2017” de la autora Bach. Claudia Alejandra Salinas Machicao, Universidad Nacional Del Altiplano, en Puno- Perú en el año 2018.

Conclusiones:

PRIMERA: La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, considerando los resultados de la prueba de hipótesis estadística de la chi-cuadrada por su nivel de alta



significancia que es igual a 0,00 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto, existe alta influencia entre las dos variables.

SEGUNDA: El grado de discapacidad influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, ya que el 37,5% de las personas con grado de discapacidad moderada, manifiesta que se encuentran desocupados, no acceden a un puesto de trabajo formal que les brinde todos los beneficios de Ley, ya que los empleadores no los contratan debido a su deficiencia física a pesar de que existe una Ley general de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973.

TERCERA: El grado de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que se obtuvo que el 27,5% de personas con discapacidad moderada consideran que es la discriminación y exclusión que los limita a insertarse laboralmente. Pero la exclusión y la discriminación para las personas con discapacidad no se origina en las circunstancias físicas, sino en un entorno social que se niega a ser incluyente.

CUARTA: El tipo de discapacidad influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, según muestran los resultados el 27,5% de personas con discapacidad tienen afectación en tres miembros de su cuerpo (Hemiplejia) y a la vez se encuentran desocupados, ya que mencionan que los empleadores y la sociedad en general no les brindan las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo porque piensan que por su discapacidad no serán productivos para su empresa y al momento de querer insertarse a un puesto de trabajo no toman en cuenta sus habilidades y capacidades.

QUINTA: El tipo de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que los resultados muestran que el 22,5% de personas con discapacidad física de tipo Hemiplejia consideran que la barrera



de inserción laboral es la discriminación y exclusión, ya sea de los empleadores o de la sociedad en general. La discapacidad física como deficiencia no es lo que los limita a insertarse laboralmente, al contrario, son las barreras que la sociedad les impone a considerarlos personas diferentes e improductivas (MACHICAO, 2018).

-TESIS 3: “Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016” de la autora Yovanna Yarin Ferro, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, en Lima -Perú en el año 2018.

Conclusiones:

1. Las estrategias y políticas existentes se relacionan significativamente con la inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, los resultados muestran haber alcanzado un nivel de relación satisfactorio; siendo que, las estrategias y políticas existentes se viene aplicando satisfactoriamente alcanzo un promedio de 45,56 puntos y la inserción laboral a personas con discapacidad alcanzo un promedio de 50,78 puntos, que lo confirmaron los 18 encuestados, asimismo se obtuvo una correlación positiva fuerte  $r_{xy} = 0,92$  puntos y la contrastación de hipótesis es  $t_o = 9,389 / > t_{c.} = 1,746 /$ ; por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, “existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de las estrategias y políticas existentes y la inserción laboral a personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, 2016”.

2. En relación a la 1ra hipótesis, las estrategias y políticas existentes se relacionan positivamente con la etapa previa a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, así lo demuestra los resultados siendo una correlación positiva fuerte siendo  $r_{xy} = 0,95$  puntos y la contrastación de hipótesis se obtuvo  $t_o = 12,169 /$  es mayor que  $t_{c.} = 1,746/$ ; por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y



aceptamos la hipótesis alterna (H1); es decir, “existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de las estrategias y políticas existentes y la etapa previa a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, 2016.”.

3. En relación a la 2da hipótesis, las estrategias y políticas existentes se relacionan positivamente con la etapa de incorporación laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, así lo demuestra los resultados siendo una correlación positiva fuerte siendo  $r_{xy} = 0,91$  puntos y la contrastación de hipótesis se obtuvo  $t_o = 84,779 / > t_{c.} = 1,746/$ ; por lo que rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (H1); es decir, “existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de las estrategias y políticas existentes y la etapa de incorporación laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, 2016”.

4. En relación a la 3ra hipótesis, las estrategias y políticas existentes se relacionan positivamente con la etapa de integración laboral plena de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, así lo demuestra los resultados siendo una correlación positiva moderada siendo  $r_{xy} = 0,90$  puntos y la contrastación de hipótesis se obtuvo  $t_o = 8,259 /$  es mayor que  $t_{c.} = 1,746/$ ; por lo que rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (H1); es decir, “existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de las estrategias y políticas existentes y la etapa de integración laboral plena de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, 2016” (FERRO, 2018).

### 2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

-TESIS 1: “APLICACIÓN DE LA LEY NRO. 29973 – LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS



FUNDAMENTALES, EN EL DISTRITO DE WANCHAQ PERIODO 2017-2018” del autor Jheremi Abel Tapara Estrada, Universidad Andina del Cusco, en Cusco-Perú en el año 2020.

Conclusiones:

“Primera. - La vulneración de los derechos de las personas con discapacidad se manifiesta es una gran medida ya que en las encuestas realizadas a las personas con discapacidad del distrito de Wanchaq, se manifiesto un porcentaje de casi el 100 % de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad debido a la mala implementación de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, parte de las entidades del Estado.

Segunda. - los derechos más vulnerados hacia las personas con discapacidad derivados de los resultados obtenidos a través de las encuestas son: 1. Derecho a la Integridad Personas con 8.2% 2. Derecho a la Vida con 9.8% 3. Derecho a la Igualdad y no discriminación con 13.1% 4. Derecho a la Salud con 9.8% 5. Derecho al Trabajo con 13.1% 6. Derecho a la Accesibilidad con 11.5% 7. Derecho a la Educación con 11.5% 8. Derecho al Transporte con 5 % 9. Derecho a Ajustes Razonables en el lugar de trabajo con 9.8% 10. Derecho de Acceder a programas sociales con 8.2 % 115.

Tercera. - Respecto de los procedimientos y sanción de la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, se tiene una buena herramienta de denuncia como es la hoja de denuncia de CONADIS, además no solo lo pueden denunciar las personas con discapacidad sino también lo pueden hacer sus representantes, todo ello en un formato muy bien estructurado, y sencillo de llenar, con plazos muy detallados.

Pero las oficinas de coordinación regional de CONADIS, no cuentan con las oficinas de sanción ya que todas las denuncias que se realizan dentro de Cusco, se centralizan en Lima lugar donde se llevan a cabo el proceso sancionador.



Por lo cual se concluye que los objetivos del presente trabajo de investigación están de acuerdo con las hipótesis plantadas lo que determina que se validan en todos sus extremos la hipótesis de investigación” (ESTRADA, 2020).

-TESIS 2: “ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO” de los autores Yuri Soto Paniura y Melani Astridt Pinares Gamarra, Universidad Andina del Cusco, en Cusco-Peru en el año 2021.

Conclusiones:

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

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



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

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

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



evidencia el incumplimiento de la cuota del 5% de contratación obligatoria (PANIURA & PINARES, 2021).

## 2.2 BASES TEÓRICAS

**DISCAPACIDAD:** La discapacidad ha existido desde tiempos inmemoriales, pero que se ha generado un nuevo elemento vinculador a su evolución desde el aspecto de la valía.<sup>21</sup> En la historia de la discapacidad, hay cambios drásticos en las legislaciones que han obedecido al pensamiento y creencias de la época respecto a la discapacidad (Fernández-Iglesias, 2008)

En el modelo médico las causas que justifican la discapacidad ya no son religiosas sino, científicas, se alude a la discapacidad como enfermedad y se considera que la persona con discapacidad puede aportar a la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas y logren parecerse a las demás, para tener valor como personas (Ripollés, 2008)

Es una limitación que dificulta realizar actividades rutinarias y normales del ser humano, siendo a veces temporales o permanentes y pueden surgir como una deficiencia directa que es producido por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo y además están incluidos los sistemas de función mental (MARIN, 2010)

El tratamiento social otorgado en este modelo se basa en una actitud paternalista y caritativa porque las personas con deficiencias tienen menos valor que el resto, por eso la educación especial se concibe como una de las mejores herramientas de normalización de la persona con discapacidad (Padilla Muñoz, 2010)

La discapacidad ha existido desde tiempos inmemoriales, pero que se ha generado un nuevo elemento vinculador a su evolución desde el aspecto de la valía. En la historia de



la discapacidad, hay cambios drásticos en las legislaciones que han obedecido al pensamiento y creencias de la época respecto a la discapacidad. (Iglesias, 2008)

#### TIPOS DE DISCAPACIDAD

1. Discapacidad Física o Motora La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.

2. Discapacidad Sensorial Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

3. Discapacidad intelectual La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.

Según La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud es considerada referencial al igual que la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) y ambas son importantes para la FCI (Familia de Clasificaciones Internacionales) aprobada por la Organización Mundial de la Salud. (Buch, 2019)

#### DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL

Desde las diferentes perspectivas, el trabajo en discapacidad persigue la evolución de la definición de este tema. El incentivo de la visión de este colectivo es mejorar las políticas y prácticas en relación con la inclusión y la participación de las personas con discapacidad. (Andrea, 2010)

El trabajo se considera como una actividad propiamente humana (del juego al oficio), que hace uso de sus facultades tanto físicas como morales o intelectuales, conducentes a



obtener una satisfacción, un bien o un servicio. Satisfacción de necesidades propias o ajenas.

El Trabajo siempre se relaciona con una necesidad que debe ser satisfecha. Tal necesidad puede ser personal, grupal o comunitaria. Por tanto, el trabajo se hace más complejo y precisa de planificación para generar bienes o servicios básicos, que dependiendo del entorno natural o social hacen simples o complejas las satisfacciones de tales necesidades.

(VALDERRAMA, 2016)

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL (DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS)

- **DISCAPACIDAD**

Las principales características de este modelo tienen que ver con que las causas de la discapacidad no son religiosas, sino sociales y las limitaciones individuales de las personas no son el problema, sino las limitaciones impuestas por la sociedad para garantizarle las necesidades. Además, que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en la medida que sean incluidas y aceptadas socialmente (Ripolles, 2008)

- **TIPOS DE DISCAPACIDAD**

Tal y como hemos indicado anteriormente, no existe solo un tipo de discapacidad, sino que podemos encontrar diferentes clasificaciones en función del tipo de problema en que se presenten dificultades. Así, podemos establecer diferentes grandes tipos de discapacidad, siendo los tres primeros los que más se tienen en cuenta.

#### 1. Discapacidad física

Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o



eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.

Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

## 2. Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.

## 3. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 y influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.

## 4. Discapacidad psíquica

Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

## 5. Discapacidad visceral



Este poco conocido tipo de discapacidad aparece en aquellas personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto. Es el caso de las que pueden generar la diabetes o los problemas cardíacos.

#### 6. Discapacidad múltiple

Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. Por ejemplo, un sujeto ciego y con discapacidad intelectual, o de un sujeto parapléjico con sordera. (Mimenza, 2018)

Todos estos tipos de discapacidad mencionados líneas arriba se encuentran detallados según la investigación que realiza el autor. (Mimenza, 2018)

- **DERECHO LABORAL**

Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. (Cabanellas, 1980)

- **OMAPED**

Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped), que tiene por finalidad promover el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad para lograr su inclusión en igualdad de oportunidad que los demás, dentro del ámbito de su jurisdicción.

- **CONADIS.**



El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), una “institución autónoma y descentralizada con personalidad jurídica, autonomía administrativa, financiera y técnica, rectora responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad”. El CONADIS está adscrito a la Presidencia de la República, bajo la vigilancia del Ministro/a de la Presidencia.

Artículo 24 de la Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 5-13.

## 2.4 HIPÓTESIS DE TRABAJO

### 2.4.1 HIPOTESIS GENERAL

Ante el cumplimiento del Art. 49° de la Ley N° 29973. por parte de la Municipalidad distrital de San Sebastián en año 2019, la población con discapacidad estará siendo reconocido su derecho laboral.

## 2.5. CATEGORÍA DE ESTUDIO

Diseño: No experimental.

Tipo: Dogmática interpretativa.

Enfoque: Cualitativo.

### 2.5.1. Operacionalización de categorías

**TABLA NRO 1**

<b>CATEGORIA</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>INDICADORES</b>
Art. 49° de la Ley N° 29973	Capacidad de analizar y evaluar lo estipulado en el Art 49° de la Ley N° 29973, asimismo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis de la norma Nro. 29973 y su cumplimiento en el Perú</li></ul>



Discapacidad derecho laboral	Conjunto de percepciones compartidas por los Trabajadores con discapacidad y demás personas que laboren en la Municipalidad distrital de San Sebastián, respecto a los factores de su entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrevista Nro. de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad distrital de San Sebastián</li><li>• Entrevista al gerente de recursos humanos.</li><li>• Entrevista al responsable de OMAPED</li></ul>
---------------------------------	--	--



## **CAPITULO III: MÉTODO**

### **3.1 DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente investigación es NO EXPERIMENTAL, porque se recabarán datos para realizar inferencias acerca de las causas y los efectos del presente problema; y se estudiará e interpretarán criterios dogmáticos-jurídicos que aportaran y reforzaran de forma documental la presente investigación.

### **3.2 DISEÑO CONTEXTUAL**

#### **3.2.1 ESCENARIO ESPACIO TEMPORAL**

El escenario en el que se desarrollará la investigación, será en la Municipalidad distrital de San Sebastián.

#### **3.2.2 UNIDAD (ES) DE ESTUDIO**

Se realizará entrevistas a las personas con discapacidad y se podrá analizar las opiniones de las mencionadas personas con discapacidad en la Municipalidad distrital de San Sebastián.

### **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1 TÉCNICAS**

Para este estudio se utilizarán las siguientes técnicas:

- Entrevista. - Técnica de obtención de información por medio del diálogo mantenido en un encuentro formal y planeado, entre una o más personas entrevistadoras y/o entrevistadas, en el que se transforma y sistematiza la



información conocida por éstas, de forma que sea un elemento útil para el desarrollo de un proyecto.

- Análisis documental. - es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo.

### 3.3.2 INSTRUMENTOS

Los instrumentos de las técnicas que se utilizarán:

- Ficha de entrevista. – Será una entrevista dirigida o estructurada; los datos objetivos y precisos para la investigación se obtuvieron a través de preguntas dirigidas al informante.
- Ficha de observación. - Las fichas de observación o campo es un instrumento de recolección de datos, permite el análisis minucioso de una situación determinada además permiten llevar un registro ordenado de los datos de observaciones más importantes de una investigación.

### 3.3.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.

Para la presente investigación la validez y confiabilidad de dichos instrumentos se optará por el juicio de expertos especializados.

### 3.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

La información adquirida mediante las técnicas e instrumentos indicados anteriormente.



## CAPITULO IV: DESARROLLO TEMATICO

### 4.1 Conocer de la aplicación del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019.

Presentación de ENTREVISTAS

TABLA NRO 2

ENTREVISTADO	CARGO	Nivel
Entrevistado 1	Gerente de Recursos Humanos	FUNCIONARIOS
Entrevistado 2	Encargada de OMAPED	
Entrevistado 3	Asistente administrativo	TRABAJADORES
Entrevistado 4	Auxiliar administrativo	
Entrevistado 5	Peón	

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 1°** : ¿Cree Usted que se aplica en buenas condiciones el Art. 49 de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?

Entrevistado 1.- No se ha aplicado de manera adecuada, en razón de que no se ha cumplido con la cuota se ha contratado solo al personal obrero, los que han entrado por CAS, bueno han sido merecedores de haber ganado el concurso, pero en personal de planta no se ha contratado a nadie porque nos prohíben el ingreso en



N° 276, entonces se ha tratado de cumplir no en el 5 % pero si la cuota que correspondería en algún porcentaje en o que es la Municipalidad

Entrevistado 2.- A mi parecer no de aplica, ya que solo se brinda mayor porcentaje de trabajo en el régimen laboral 728, que vendría a ser solamente personal obrero, lo cual genera malestar en todas las personas discapacitadas que si tienen un grado académico superior y desean desenvolverse en el

**TRABAJADORES PREGUNTA 1°:** ¿De qué manera ingreso a laborar a la Municipalidad distrital de San Sebastián?

Entrevistado 3: Por recomendación de un administrativo.

Entrevistado 4: La manera que me apersono a la oficina de alcaldía y solicite una entrevista con el señor alcalde indique la situación mía y de mi familia solo por una cuestión humanitaria es que me dio esa oportunidad.

Entrevistado 5: Ingrese a trabajar por recomendación de unos conocidos que me dijeron que estaban necesitando personas para trabajar en mantenimiento de vías, en la municipalidad, por lo que fui y hable con la jefa de Recursos Humanos.

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 2°:** ¿Considera Usted adecuada la manera de incorporación laboral de las personas con discapacidad a la Municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2019?

Entrevistado 1.- No la considero adecuada, por que deberíamos cumplir el 5% pero tomando en cuenta que la 276 se entra por concurso, el CAS también es por concurso y el 728 solo tenemos para personal obrero debería ser proporcional, ingresar en los tres regímenes 276, CAS y 728, pero solo se ha contado con ese personal en lo que es personal obrero no hemos tenido en CAS ni en 276, lo cual también hace que no se cumpla la cuota en sí.



Entrevistado 2.- Creo que debió realizarse más concursos para que pudieran ingresar mayor cantidad de personas con habilidades diferentes, ya que muchos de ellos pueden tener diferentes tipos de discapacidad pero tienen la voluntad de continuar mejorando en el ámbito laboral.

**TRABAJADORES PREGUNTA 2°:** Se considera que cuenta Ud. ¿Con todas las capacidades para el puesto que viene desempeñando?

Entrevistado 3.- Si, considero que tengo todas las capacidades ya que mi labor es meramente diremos administrativa, no requiere de mucho desplazamiento y como puedes observar yo soy una persona que tiene límites en lo que es el desplazamiento mas no en la capacidad de pensar y desarrollar informes.

Entrevistado 4.- Por su puesto que si me considero con todas las capacidades porque lo que se tiene que recordar es que discapacidad no es sinónimo de incapacidad, lo que pasa es lo siguiente, las personas sin discapacidad son las que nos consideran a nosotros como incapaces y así nos hacen ver y nos llevan a esa condición, pero no nos dan las facilidades las condiciones como para que nosotros podamos demostrar lo que, nosotros somos capaces y nos podemos desempeñar en la labor para la cual estamos capacitados.

Entrevistado 5.- Si, ya que anteriormente también apoye en construcción de casas, por eso si tengo el conocimiento y por eso realizo en estos momentos apoyo como peón en la municipalidad.

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 3°:** ¿Cuál es su Opinión respecto al impacto que causaría el incumplimiento del Art. 49 de la Ley N°29973?

Entrevistado 1.- De manera personal es un impacto negativo porque esto causa perjuicio a la institución primero si es que se incumple hay sanciones que la institución va a tener que asumir y por el otro lado por el tema social es que estas



personas quieren trabajar y el incumplimiento es también recortarles el ámbito laboral a ellos.

Entrevistado 2.- El impacto negativo que se generaría por el incumplimiento del artículo en mención, ocasionaría malestar en las personas con habilidades diferentes ya que ellas son las más interesadas en lograr una igualdad en todo el sentido de la palabra y sobre todo que se debe demostrar que se está vulnerando sus derechos laborales, el mismo que les genera perjuicio económico.

**TRABAJADORES PREGUNTA 3°:**¿Las labores que le han sido asignadas considera que son las más acordes al puesto que desempeña?

Entrevistado 3.- Si, por que la profesión para la que yo me he preparado este, está relacionado con lo que desempeño y que pues estamos en proceso de aprendizaje también no, porque yo soy bachiller en derecho, entonces mis labores encomendadas son meramente en el ámbito no salen de eso y si, si las labores que me han encomendado son coherentes con el puesto que desempeño.

Entrevistado 4.- Creo que las personas con discapacidad en estos tiempos están cursando estudios superiores para distintas carreras y ellas podrían desempeñar perfectamente en ese perfil, en el puesto que se les de la oportunidad, la cuestión es que se les tiene que hacer un ajuste razonable según sus capacidades, es más así la ley lo indica, la ley habla de ajuste razonable y esos ajustes razonables no existen, no se dan , lamentablemente en la realidad, es por eso que las personas a las que se les da esa oportunidad no se pueden desempeñar como se debe por que no se les hace ese ajuste razonable.

Entrevistado 5.- Si, por que brindo apoyo en lo que es construcción de veredas y pistas, teniendo responsabilidad respecto al traslado de materiales entre otros



trabajos que me digan, por la discapacidad que sufro creo que estoy esforzándome y laborando de manera eficiente según a mis posibilidades.

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 4°:** Para usted, según su criterio personal, ¿la Municipalidad distrital de San Sebastián cumple con la infraestructura adecuada para recibir a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Entrevistado 1.- No, no cumple, no estamos, no hemos adecuado nuestros ambientes como para recibir a personas por ejemplo con sillas de ruedas, no podemos atenderlos acá, no tenemos los espacios adecuados fuera de ello tampoco tenemos un traductor de lenguaje de señas, no tenemos personas capacitadas para tratar a este tipo de personas, dentro de la infraestructura tanto como material y personal, no hemos cumplido, no se adecuado para este tipo de trabajadores

Entrevistado 2.- Realmente es penoso mencionar que la Municipalidad no cuenta con la infraestructura adecuada, se puede decir que por ser un ambiente antiguo no se realizaron las mejoras del caso para lograr que sea un lugar que cumpla con las necesidades de las personas con habilidades diferentes, así también creo que se debería tomar mayor importancia a la infraestructura y se mejore la misma para generar igualdad entre todas las personas que deseen laborar o solo realizar trámites administrativos ya que debería ser un lugar seguro para todos.

**TRABAJADORES PREGUNTA 4°:** Conoce Ud. ¿A otros compañeros con discapacidad y que tipo de discapacidad tienen?

Entrevistado 3.- En la institución no, pero fuera de ella si no.

Entrevistado 4.- Por supuesto que si conozco a otras personas con discapacidad de mi misma condición visual o de distintas discapacidades, las que existen discapacidad visual, auditiva, discapacidad física y discapacidad mental, son las



discapacidades que incluso son recogidas por la ley y las que hay en la realidad, pero fuera de la municipalidad, en la sociedad y organizaciones de personas con discapacidad y también en otras instituciones como en las universidades donde muchas de ellas están forjando estudios superiores o institutos.

Entrevistado 5.- No, dentro de la municipalidad no conozco a otras personas con discapacidad que trabajen.

**TRABAJADORES PREGUNTA 5:** Considera Ud. ¿Que cuenta con la infraestructura adecuada para desarrollar la labor encomendada?

Entrevistado 3.- Particularmente considero que sí, no es la más adecuada pero se acomoda a mis condiciones físicas y no se me obstaculiza desarrollar mi labor con la infraestructura que me, que se me esta o de la cual hago uso no.

Entrevistado 4.- No, no, no, definitivamente no hay la infraestructura con accesibilidad para que una persona con discapacidad al menos visual en este caso pueda desempeñarse, no, incluso la misma oficina de OMAPED no se ubica en un lugar adecuado, accesible a una persona con discapacidad.

Entrevistado 5.- Donde me encuentro laborando, creo que si ya que no se necesita de muchas cosas para poder cubrir con las expectativas adecuadas según mi discapacidad.

TABLA NRO 3

PREGUNTA 1	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 1.-	No se ha aplicado de manera adecuada.	



Entrevistado 2.-	A su parecer no se aplica.	
Entrevistado 3	Recomendación.	
Entrevistado 4		Solicito una entrevista con el Alcalde.
Entrevistado 5	Recomendación.	

TABLA NRO 4

PREGUNTA 2	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 1.-	No la considero adecuada.	
Entrevistado 2.-	Debió realizarse mas concursos	
Entrevistado 3	Si, considera que tiene todas las capacidades.	
Entrevistado 4	Por supuesto que considera que tiene todas las capacidades.	
Entrevistado 5	Si, ya que anteriormente tuvo un trabajo similar.	



TABLA NRO 5

PREGUNTA 3	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 1.-	Es un impacto negativo, porque causa perjuicio.	
Entrevistado 2.-	Impacto negativo, por que generaría malestar.	
Entrevistado 3	Sí, porque la profesión para la que se preparó está relacionado con lo que realiza.	
Entrevistado 4	Las personas con discapacidad podrían desempeñarse perfectamente en ese perfil.	
Entrevistado 5	Si, por que brinda apoyo en lo que es construcción.	



TABLA NRO 6

PREGUNTA 4	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 1.-	No, no cumple, no hemos adecuado nuestros ambientes.	
Entrevistado 2.-	No cuenta con la infraestructura adecuada.	
Entrevistado 3	En la institución no, pero fuera de ella sí.	
Entrevistado 4	Por supuesto que conoce pero fuera de la institución.	
Entrevistado 5	No, dentro de la Municipalidad no conozco.	

TABLA NRO 7

PREGUNTA 5	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 3	Particularmente creo que sí, no la más adecuada pero se	



	acomoda a sus condiciones físicas.	
Entrevistado 4		No, definitivamente no hay la infraestructura con accesibilidad para que una persona con discapacidad al menos visual
Entrevistado 5	Donde me encuentro laborando, cree que si ya que no se necesita de muchas cosas	

**4.2 Describir de qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según el artículo N° 49° de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en año 2019.**

TABLA NRO 8

PREGUNTA 1	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 1.-	No se ha aplicado de manera adecuada.	
Entrevistado 2.-	A su parecer no se aplica.	
Entrevistado 3	Recomendación.	



Entrevistado 4		Solicito una entrevista con el Alcalde.
Entrevistado 5	Recomendación.	
OPINION DEL ENTREVISTADOR	Respecto a la manera que ingresaron a laborar en la Municipalidad distrital de San Sebastián, podemos observar que ingresaron por recomendación los trabajadores, así también los trabajadores entrevistados no quisieron opinar mucho respecto a este tema para que no les genere repercusión a futuro en el ámbito laboral, por otro lado respecto a los funcionarios podemos mencionar que si bien reconocieron las falencias que tienen tratan de taparlas.	

**4.3 Explicar cuáles son las consecuencias de impacto que causa el incumplimiento del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en al año 2019.**

TABLA NRO 9

PREGUNTA 5	RESPUESTA SIMILITUD	RESPUESTA CONTRASTANTE
Entrevistado 3	Particularmente creo que sí, no la más adecuada pero se	



	acomoda a sus condiciones físicas.	
Entrevistado 4		No, definitivamente no hay la infraestructura con accesibilidad para que una persona con discapacidad al menos visual
Entrevistado 5	Donde se encuentra laborando, cree que si ya que no se necesita de muchas cosas.	
<b>OPINION DEL ENTREVISTADOR</b>	Pude observar que al momento de hacer la entrevista hacia los trabajadores, que no quisieron expresar su disconformidad por completo ya que tenían temor, así también pude visualizar que la Municipalidad distrital de San Sebastián no tiene la infraestructura adecuada para poder tender personas con discapacidad, desde el ingreso a la misma, ni los servicios higiénicos y solo existe una rampa la cual solo es para ingresar al patio, a mi parecer el incumplimiento del Art. 49 de la Ley N°29973, genera que no tomen importancia a la infraestructura para que la misma este adecuada para las personas.	



#### **4.4 Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.**

- Cuota laboral 5%.- Nos dice “*Artículo 49. Cuota de empleo 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.*”, es por ello que se desea cumplir con la cuota de empleo de dicha ley, con el establecimiento de una cuota laboral se promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades.
- Infraestructura accesible.- Está tipificada en la Ley N° 29973 “Ley General de la persona con discapacidad”, especificado el libre acceso a los diferentes lugares públicos (colegios, municipios, hospitales, universidades, bancos, entre otros) para las personas con discapacidad, todo ello en busca de la igualdad, tanto para poder realizar consultas o seguimientos, como para poder cursar estudios o ser atendido en diferentes espacios, también “*La OIT señala también que las medidas de ajuste deben incluir la mejora de la accesibilidad de los locales de trabajo, tanto en el ingreso como en el desplazamiento dentro de los mismos.*” (Peralta, 2006), así mismo se debe mencionar que la infraestructura es fundamental para que cualquier persona con discapacidad pueda tener un ambiente adecuado en el cual podrá desempeñarse de manera libre.



- Condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo.- Las personas con discapacidad que cuentan con un trabajo, necesitan tener un ambiente óptimo para poder desenvolverse y lograr con las metas trazadas, ya que sabemos que existen diferentes tipos de discapacidades, pero se debe brindar las facilidades para que puedan realizar su trabajo, así también *“garantiza que todo trabajador con alguna discapacidad debe tener la oportunidad de lograr el mismo rendimiento y de disfrutar de los mismos beneficios que los trabajadores sin discapacidad alguna que ocupen un puesto igual o similar. La propuesta garantiza la deducción del costo de la adaptación a fin de evitar desincentivos a los empleadores tanto públicos como privados.”* (Peralta, 2006), hacemos mención a las condiciones óptimas, para que la persona con discapacidad que se encuentre trabajando cuente con lo necesario para cumplir con la labor encomendada, en este entender debemos indicar que no debe existir ningún tipo de hostigamiento, discriminación, recibir un salario, cumplir el horario de trabajo, entre otros.
- Forma de contratación. –Así también dentro de la norma se tiene un vacío ya que no especifica la modalidad de contratación que debe tener, es por ello que la contratación suponemos debe ser en el Régimen Laboral N°1057, 276, 728 y R.H, así mismo pueden ser por concurso público y se les otorga el puesto de trabajo al ganador de acuerdo al mérito o de manera directa, la Ley N° 29973 “Ley General de la persona con discapacidad tiene por finalidad *“la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política,*



*económica, social, cultural y tecnológica*". (Zadd, 2018), es por ello que debe contar con un contrato, en el cual se especificara su puesto, las condiciones laborales, su remuneración y las horas que deberá cumplir en el trabajo, todo ello para cumplir con los requisitos exigidos por ley.

#### 4.5 Estudio o análisis legislativo Art. 49° de la Ley N° 29973

##### Artículo 49. Cuota de empleo

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

La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país.

La ley se da para obtener la igualdad entre todos, se desea lograr un equilibrio en la sociedad y que todos tengan oportunidades para poder valerse por si mismos, sabemos que en muchos de los casos no se da, ya que algunas personas con discapacidad dependen permanentemente de alguien.

#### 4.6 Discapacidad derecho laboral

*“El derecho a un trabajo decente está garantizado en varios instrumentos internacionales. Por ejemplo, en 2008 entró en vigor la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas ratificada por el Gobierno Peruano. También, el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983*



*(núm.159) promueve la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de formación.”*

(Otiniano, 2020)

Con el derecho laboral, se desea que la persona con discapacidad cuente con atención médica ya que al momento de tener un trabajo en el cual tenga los descuentos de ley, esta tendrá derecho a un seguro el cual cubre sus atenciones médicas, también que pueda tener diferentes beneficios para poder cursar estudios y también lograr una independencia.

TABLA NRO 10

CATEGORIA	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES
Art. 49° de la Ley N° 29973	Capacidad de analizar y evaluar lo estipulado en el Art 49° de la Ley N° 29973, asimismo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis de la norma Nro. 29973 y su cumplimiento en el Perú</li></ul>
Discapacidad derecho laboral	Conjunto de percepciones compartidas por los Trabajadores con discapacidad y demás personas que laboren en la Municipalidad distrital de San Sebastián, respecto a los factores de su entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>• 03 entrevistas Nro. de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad distrital de San Sebastián</li><li>• Entrevista al gerente de recursos humanos.</li><li>• Entrevista al responsable de OMAPED</li></ul>



## **CAPITULO V: RESULTADO Y ANALISIS DE HALLAZGOS**

### **5.1. Resultados del Estudio de análisis de entrevista**

#### 5.1.1 Resultado del Análisis del Objetivo Especifico Nro. 1

Conocer de la aplicación del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019.

Análisis.- Según la Tabla Nro. 3, podemos decir que 2 entrevistados (funcionarios) nos indican que no se cumple con la aplicación del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019, ya que por sus respuestas pude identificar que no saben específicamente de que trata la ley, ya que si bien la le expresa menciona que se debe cumplir con una cuota laboral, no se sabe de qué manera deben ser contratados las personas con discapacidad para tener los beneficios que se desea lograr con la ley, así también se sabe que existe una sanción ante el incumplimiento de la ley pero que no hace efectiva si es que no se tiene una inspección por parte de SUNAFIL o que exista alguna queja ante defensoría del pueblo, de igual forma se tiene las 3 entrevistas (trabajadores), de los cuales 2 tuvieron el trabajo por recomendación de terceros y 1 de ellos tuvo el trabajo después de una reunión con el Alcalde.

#### 5.1.2 Resultado del Análisis del Objetivo Especifico Nro. 2



Describir de qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según el artículo N° 49° de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en año 2019.

Análisis: Según la Tabla Nro. 4, se tiene a 2 entrevistados (funcionarios) los mismos que indicaron que no consideran adecuada la manera de incorporación laboral, es por ello que podemos decir que se vulnera la incorporación laboral de las personas con discapacidad porque no existe una correcta contratación de los mismos, ya que no existe dentro de la Municipalidad Distrital de San Sebastián muchas personas con discapacidad, así también los mismos entrevistados refieren que existe un vacío legal al momento de poder contratar por los diferentes regímenes laborales, en este sentido creo que los funcionarios no toman la debida atención e importancia a este tema, ya que deberían mejorar sus canales informativos, entre otros, esto para lograr concretizar obtener personal con discapacidad que logre laborar en las condiciones óptimas, de igual manera se tiene 3 entrevistados (trabajadores) los cuales consideran que tienen todas las capacidades necesarias para poder desarrollar las actividades solicitadas por sus empleadores y de esta manera lograr tener los beneficios de ley y con esto una remuneración al trabajo realizado.

### 5.1.3. Resultado del Análisis del Objetivo Especifico Nro. 3

Explicar cuáles son las consecuencias de impacto que causa el incumplimiento del artículo N° 49° de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en al año 2019.



Análisis.- Luego de poder observar la tabla Nro. 5 en la cual se tiene que las 2 entrevistas (funcionarios) mencionan que tiene un impacto negativo porque genera insatisfacción de las personas con discapacidad, ya que por ley está regulado la incorporación laboral de las mismas, así también que el gobierno desea lograr la igualdad para las mencionadas personas, así también se cuenta con que los 3 entrevistados (trabajadores) refieren que ellas se pueden desempeñar correctamente en el trabajo encomendado, ya que cada una de ellas se fue desempeñando en diferentes trabajos logrando la experiencia que actualmente tienen, es así que se puede mencionar que las personas con discapacidad solo necesitan mayores oportunidades para poder lograr sus objetos personales, laborales y sociales, porque si bien son personas con discapacidad no significa que no sepan o logren realizar algunas cosas mejor que personas que no tiene ningún tipo de discapacidad.

#### 5.1.4. Resultado del Análisis del Objetivo General

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

Análisis.- En la presente para poder establecer los niveles de eficacia, tuvimos que observar e interpretar deferentes ítems, por ello que se puede mencionar que la cuota laboral es necesaria llegar a cumplirla para que mayor porcentaje de personas con discapacidad puedan salir de la pobreza extrema, así también lograr tener diferentes beneficios por su trabajo y fruto de su esfuerzo, respecto a la infraestructura accesible que justamente el incumplimiento de la cuota laboral genera que la Municipalidad Distrital de San Sebastián no tome importancia a la infraestructura del mismo, ya que pude observar que dentro de la municipalidad solo existe una rampa para personas en silla de



ruedas, es así que una persona con esa discapacidad solo podrá ingresar al patio de dicha institución mas no poder acceder a los demás pisos y ni siquiera al servicio higiénico de la mencionada, es así que también se evidencio que no existen servicios higiénicos para personas con discapacidad que pudieran necesitar mayor espacio y barandas para poder realizar sus necesidades básicas, es por ello que pregunte si es que existía alguna persona encargada de apoyar a las personas con discapacidad para poder hacer seguimiento a sus trámites, teniendo como respuesta que no, no se cuenta con personal capacitado para poder apoyar a personas con discapacidad, es por ello que me realice la pregunta que si no existe la infraestructura adecuada para que se reciba a personas con discapacidad, ¿cómo se puede adaptar o adecuar los ambientes para que personas con discapacidad puedan laborar?, es así que al momento de realizar las entrevistas pude verificar que la mayoría no cuenta con un ambiente totalmente adecuado para laborar, generando que no se cumpla con la cuota laboral para las personas con discapacidad y que estas no gocen de sus beneficios por ley, también mencionamos las condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo, esto va estrechamente relacionado y de la mano con la infraestructura y por último la modalidad de contratación, ya que de esta depende los diferentes beneficios que obtendrá la persona con discapacidad, la remuneración que recibirá, el tiempo que laborara, las horas que trabajara semanalmente, entre otros.

#### 5.1.5. Resultado del Análisis de la Verificación Hipótesis

Ante el cumplimiento del Art. 49° de la Ley N° 29973, por parte de la Municipalidad distrital de San Sebastián en año 2019, la población con discapacidad estará siendo reconocido su derecho laboral.

De acuerdo a las entrevistas realizadas y las respuestas obtenidas, podemos indicar que no se cumple completamente el Art. 49° de la Ley N° 29973, por parte de la Municipalidad distrital de San Sebastián en año 2019, es por ello



que a la población con discapacidad no se le reconoce completamente su derecho laboral, ya que si bien hay una cuota específica por parte del Gobierno, esta no se estaría cumpliendo en su totalidad, ya que por todo lo mencionado líneas arriba, no se cuenta ni con la infraestructura adecuada para recibir dentro de la misma a trabajadores con diferentes habilidades diferentes, si bien en un primer momento supuse que si se cumplía dicha cuota laboral, con las respuestas obtenidas a lo largo de la tesis, como solo contar con 3 personas que trabajan en la Municipalidad distrital de San Sebastián, es evidente que no se llega a la cuota mencionada, así también para poder lograr obtener el contacto de las personas con discapacidad, tuvimos diferentes inconsistencias con la información brindada y algunas ya no laboraban en la institución hace más de 6 meses, es así que solo obtuvimos a las 3 personas que se les realizó la entrevista presentada.

## 5.2. Análisis De Los Hallazgos

### 5.2.1 Análisis Documental (Doctrina) Y Normativa

5.2.1.1 Discapacidad derecho laboral.- Tenemos el conocimiento previo que las personas con discapacidad tienen derechos, uno de ellos es derecho a un trabajo dentro de sus habilidades.

Es así que el gobierno pone una cuota laboral para que sea cumplida por la entidades públicas como privadas, todo ello para obtener la igualdad entre todas las personas, así como también para poder obtener un trabajo mediante concurso se brinda un porcentaje adicional que favorecerá a la persona con discapacidad para la obtención del puesto, si bien se sabe que al momento de obtener el trabajo, este tiene que tener un contrato laboral en el cual se especifica la remuneración, la horas laboradas, sus funciones, entre otros, no



se especifica la modalidad de contratación ya que esta puede encontrarse en el régimen laboral 1057, 276, 728 o R.H, es por ello que aquí tenemos un vacío legal que nos genera un poco de incertidumbre, ya que sería mejor el tener claro el régimen que más convenga a la persona con discapacidad y así ponerlo en práctica.

5.2.1.2 Art. 49° de la Ley N° 29973.- Se tiene que Las entidades públicas están **obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal**, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%., de acuerdo a esto podemos mencionar que la ley es bien explícita en este tema, y indica que las entidades están OBLIGADAS a contratar personas con discapacidad, pero en la práctica como es este caso pude observar que no se cumple con ello, ni se llega al 01%, teniendo en la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (Omaped), alrededor de 496 personas con discapacidad de las cuales más de 50 de ellas desean obtener un trabajo de acuerdo a sus capacidades dentro de la Municipalidad y que no logran tener el mencionado trabajo ya que no implementan diferentes puestos para dichas personas, lo cual genera malestar tanto para ellos como para sus familiares, ya que no cumplen lo que estipula la Ley.

#### 5.2.2 Análisis De Las Entrevistas

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 1°** : ¿Cree Usted que se aplica en buenas condiciones el Art. 49 de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?

Entrevistado 1.- No se ha aplicado de manera adecuada, en razón de que no se ha cumplido con la cuota se ha contratado solo al personal obrero, los que han entrado por CAS, bueno han sido merecedores de haber ganado el concurso, pero en personal de



planta no se ha contratado a nadie porque nos prohíben el ingreso en N° 276, entonces se ha tratado de cumplir no en el 5 % pero si la cuota que correspondería en algún porcentaje en lo que es la Municipalidad

Entrevistado 2.- A mi parecer no de aplica, ya que solo se brinda mayor porcentaje de trabajo en el régimen laboral 728, que vendría a ser solamente personal obrero, lo cual genera malestar en todas las personas discapacitadas que si tienen un grado académico superior y desean desenvolverse en él.

**ANÁLISIS.-** Por lo que observamos es que se encuentra similitud ante la respuesta de ambos funcionarios, así también se agradece que hayan sido totalmente sinceros con las respuestas, con esto se logra evidenciar que existe un grave descuido al no contratar más personas con discapacidad, ni brindar mayor posibilidad de empleo para las mismas, siendo esto sancionable por SUNAFIL y Defensoría del Pueblo, lo cual va más allá del simple hecho de contratación ya que genera desestabilidad económica y emocional para las personas que estuvieron esperando que haya convocatorias o un apoyo para la obtención de trabajos remunerados.

**TRABAJADORES PREGUNTA 1°:** ¿De qué manera ingreso a laborar a la Municipalidad distrital de San Sebastián?

Entrevistado 3: Por recomendación de un administrativo.

Entrevistado 4: La manera que me apersono a la oficina de alcaldía y solicite una entrevista con el señor alcalde indique la situación mía y de mi familia solo por una cuestión humanitaria es que me dio esa oportunidad.

Entrevistado 5: Ingrese a trabajar por recomendación de unos conocidos que me dijeron que estaban necesitando personas para trabajar en mantenimiento de vías, en la municipalidad, por lo que fui y hable con la jefa de Recursos Humanos.



**ANÁLISIS.-** Por lo que observamos en las respuestas de los entrevistados, se llega a la conclusión que 2 de ellos lograron ingresar a laborar a la Municipalidad por recomendación de terceros, sin haber previamente concursado para la obtención del mismo, así también el otro fue contratado por un acto humanitario como el mismo lo menciona en su entrevista, ya que se entrevistó con el mismo Alcalde para poder tener el mencionado trabajo.

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 2º:** ¿Considera Usted adecuada la manera de incorporación laboral de las personas con discapacidad a la Municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2019?

Entrevistado 1.- No la considero adecuada, por que deberíamos cumplir el 5% pero tomando en cuenta que la 276 se entra por concurso, el CAS también es por concurso y el 728 solo tenemos para personal obrero debería ser proporcional, ingresar en los tres regímenes 276, CAS y 728, pero solo se ha contado con ese personal en lo que es personal obrero no hemos tenido en CAS ni en 276, lo cual también hace que no se cumpla la cuota en sí.

Entrevistado 2.- Creo que debió realizarse más concursos para que pudieran ingresar mayor cantidad de personas con habilidades diferentes, ya que muchos de ellos pueden tener diferentes tipos de discapacidad pero tienen la voluntad de continuar mejorando en el ámbito laboral.

**ANÁLISIS.-** Se evidencia con las respuestas que están conscientes, que no se llega a cumplir la cuota estipulada en la Ley, así también se menciona que existe un vacío en la misma que no especifica la manera idónea de contratación para las personas con discapacidad.

**TRABAJADORES PREGUNTA 2º:** Se considera que cuenta Ud. ¿Con todas las capacidades para el puesto que viene desempeñando?



Entrevistado 3.- Si, considero que tengo todas las capacidades ya que mi labor es meramente diremos administrativa, no requiere de mucho desplazamiento y como puedes observar yo soy una persona que tiene límites en lo que es el desplazamiento mas no en la capacidad de pensar y desarrollar informes.

Entrevistado 4.- Por su puesto que si me considero con todas las capacidades porque lo que se tiene que recordar es que discapacidad no es sinónimo de incapacidad, lo que pasa es lo siguiente, las personas sin discapacidad son las que nos consideran a nosotros como incapaces y así nos hacen ver y nos llevan a esa condición, pero no nos dan las facilidades las condiciones como para que nosotros podamos demostrar lo que, nosotros somos capaces y nos podemos desempeñar en la labor para la cual estamos capacitados.

Entrevistado 5.- Si, ya que anteriormente también apoye en construcción de casas, por eso si tengo el conocimiento y por eso realizo en estos momentos apoyo como peón en la municipalidad.

**ANÁLISIS.-** La respuestas evidencian que las personas con discapacidad cuentan con todas las capacidades necesarias para el puesto en el que se encuentran laborando, así también es necesario identificar que deberían existir mayor cantidad de personas con discapacidad laborando, ya que muchas de ellas están en perfectas condiciones de desarrollar diferentes actividades propias de un trabajo específico y lograr obtener mejores resultados, ya que si bien muchas personas tienen discapacidad física, eso no impide lograr con su intelecto cosas mejores.

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 3°:** ¿Cuál es su Opinión respecto al impacto que causaría el incumplimiento del Art. 49° de la Ley N°29973?



Entrevistado 1.- De manera personal es un impacto negativo porque esto causa perjuicio a la institución primero si es que se incumple hay sanciones que la institución va a tener que asumir y por el otro lado por el tema social es que estas personas quieren trabajar y el incumplimiento es también recortarles el ámbito laboral a ellos.

Entrevistado 2.- El impacto negativo que se generaría por el incumplimiento del artículo en mención, ocasionaría malestar en las personas con habilidades diferentes ya que ellas son las más interesadas en lograr una igualdad en todo el sentido de la palabra y sobre todo que se debe demostrar que se está vulnerando sus derechos laborales, el mismo que les genera perjuicio económico.

**ANÁLISIS.-** No es nada grato el poder evidenciar el impacto negativo que genera el incumplimiento del Art. 49° de la Ley N°29973, ya que como lo hemos mencionado en reiteradas oportunidades, el lograr un trabajo para una persona con discapacidad es sumamente importante para tener tranquilidad, en el aspecto que por ejemplo si tiene hijos, estos tendrán seguro para poder hacerse atender, también tener una estabilidad económica, entre otras cosas positivas.

TRABAJADORES PREGUNTA 3°: ¿Las labores que le han sido asignadas considera que son las más acordes al puesto que desempeña?

Entrevistado 3.- Si, por que la profesión para la que yo me he preparado este, está relacionado con lo que desempeño y que pues estamos en proceso de aprendizaje también no, porque yo soy bachiller en derecho, entonces mis labores encomendadas son meramente en el ámbito no salen de eso y si, si las labores que me han encomendado son coherentes con el puesto que desempeño.

Entrevistado 4.- Creo que las personas con discapacidad en estos tiempos están cursando estudios superiores para distintas carreras y ellas podrían desempeñar



perfectamente en ese perfil, en el puesto que se les dé la oportunidad, la cuestión es que se les tiene que hacer un ajuste razonable según sus capacidades, es más así la ley lo indica, la ley habla de ajuste razonable y esos ajustes razonables no existen, no se dan, lamentablemente en la realidad, es por eso que las personas a las que se les da esa oportunidad no se pueden desempeñar como se debe por que no se les hace ese ajuste razonable.

Entrevistado 5.- Si, por que brindo apoyo en lo que es construcción de veredas y pistas, teniendo responsabilidad respecto al traslado de materiales entre otros trabajos que me digan, por la discapacidad que sufro creo que estoy esforzándome y laborando de manera eficiente según a mis posibilidades.

**ANÁLISIS.-** Según lo contestado en las entrevistas se puede decir que todas las personas, están conformes con las actividades que realizan, así también mencionan que realizaron dichas actividades con anterioridad, es por ello que pueden desenvolverse de mejor manera en la labor encomendada, así también es necesario indicar que al momento de realizar las entrevistas pudimos observar que no se les brinda las condiciones óptimas para que desarrollen sus actividades al 100%, algo que ellos trataron de no evidenciarlo.

**FUNCIONARIOS PREGUNTA 4°:** Para usted, según su criterio personal, ¿la Municipalidad distrital de San Sebastián cumple con la infraestructura adecuada para recibir a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Entrevistado 1.- No, no cumple, no estamos, no hemos adecuado nuestros ambientes como para recibir a personas por ejemplo con sillas de ruedas, no podemos atenderlos acá, no tenemos los espacios adecuados fuera de ello tampoco tenemos un traductor de lenguaje de señas, no tenemos personas capacitadas para tratar a este tipo de personas, dentro de la infraestructura tanto



como material y personal, no hemos cumplido, no se adecuado para este tipo de trabajadores

Entrevistado 2.- Realmente es penoso mencionar que la Municipalidad no cuenta con la infraestructura adecuada, se puede decir que por ser un ambiente antiguo no se realizaron las mejoras del caso para lograr que sea un lugar que cumpla con las necesidades de las personas con habilidades diferentes, así también creo que se debería tomar mayor importancia a la infraestructura y se mejore la misma para generar igualdad entre todas las personas que deseen laborar o solo realizar trámites administrativos ya que debería ser un lugar seguro para todos.

**ANÁLISIS.-** Por lo que se evidencia en las respuesta de las entrevistas, es que la Municipalidad Distrital de San Sebastián no cuenta con la infraestructura adecuada, así también se mencionó líneas arriba que personalmente pude verificar que no se cuenta con rampas como para que una persona en silla de ruedas pueda subir a los demás niveles, tampoco se cuenta con servicios higiénicos acondicionados para personas con discapacidad, en lo personal creo que deberían enfatizar de manera positiva en lograr tener una infraestructura adecuada para las personas con discapacidad, todo ello en favor de obtener la igualdad entre todos.

**TRABAJADORES PREGUNTA 4º:** Conoce Ud. ¿A otros compañeros con discapacidad y que tipo de discapacidad tienen?

Entrevistado 3.- En la institución no, pero fuera de ella si no.

Entrevistado 4.- Por supuesto que si conozco a otras personas con discapacidad de mi misma condición visual o de distintas discapacidades, las que existen discapacidad visual, auditiva, discapacidad física y discapacidad mental, son las discapacidades que incluso son recogidas por la ley y las que hay en la realidad, pero fuera de la municipalidad, en la sociedad y organizaciones de personas con



discapacidad y también en otras instituciones como en las universidades donde muchas de ellas están forjando estudios superiores o institutos.

Entrevistado 5.- No, dentro de la municipalidad no conozco a otras personas con discapacidad que trabajen.

**ANÁLISIS.-** Si bien laboran en la Municipalidad se evidencio que ellos mismos no se conocen, ni conocen a otras personas con discapacidad laborando dentro de la municipalidad, esto también se debe a que es escaso el porcentaje de trabajadores en una Municipalidad tan grande como es la del Distrito de San Sebastián, es por ello que se debería verificar el cumplimiento de la norma, ya que como es un distrito tan grande, se tiene mayor presupuesto, puestos de trabajo y también mayor porcentaje de personas con discapacidad viviendo en el distrito.

**TRABAJADORES PREGUNTA 5:** Considera Ud. ¿Que cuenta con la infraestructura adecuada para desarrollar la labor encomendada?

Entrevistado 3.- Particularmente considero que sí, no es la más adecuada pero se acomoda a mis condiciones físicas y no se me obstaculiza desarrollar mi labor con la infraestructura que me, que se me esta o de la cual hago uso no.

Entrevistado 4.- No, no, no, definitivamente no hay la infraestructura con accesibilidad para que una persona con discapacidad al menos visual en este caso pueda desempeñarse, no, incluso la misma oficina de OMAPED no se ubica en un lugar adecuado, accesible a una persona con discapacidad.

Entrevistado 5.- Donde me encuentro laborando, creo que si ya que no se necesita de muchas cosas para poder cubrir con las expectativas adecuadas según mi discapacidad.

**ANÁLISIS.-** Aquí se observa que para 2 personas con discapacidad, si cuenta con la infraestructura adecuada, esto se debe a su discapacidad, ya que el otro



menciona que para su discapacidad, la infraestructura no es la más adecuada, es por ello que deberían implementar diferentes mejoras dentro del municipio para lograr brindar seguridad y accesibilidad a las personas con discapacidad, sean solo administrados o trabajadores.

### 5.3. Discusión Y Contrastación Teórica De Los Hallazgos

#### 5.3.1 Limitaciones

Aquí se evidencia la falta de interés para poder realizar la contratación a personas con discapacidad, ya que se tiene pleno conocimiento por parte de los funcionarios que existe una Ley que estipula una cuota laboral del 5% en instituciones públicas, la misma que no está siendo respetada por parte de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, vulnerando de esta manera el derecho laboral de las personas con discapacidad-

También se observa la falta de interés por parte de los funcionarios para lograr tener la infraestructura adecuada para las personas con discapacidad, verificando que hacen caso omiso a las sugerencias que realizan diferentes personas tanto discapacitadas como familiares del mismo.

#### 5.3.2 Interpretación Comparativa.

TABLA NRO 11

	<b>DOCTRINA</b>	<b>LEY</b>	<b>Funcionarios / trabajadores</b>
<b>Aplicación del artículo N° 49°</b>	Aquellas medidas temporales que buscan promover o acelerar la	Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con	Según lo obtenido mediante las entrevistas no se



<p><b>de la Ley N° 29973</b></p>	<p>igualdad real entre diferentes grupos sociales, uno de los cuales tiene la consideración de grupo en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las personas con discapacidad.  (Lazarte, 2015)</p>	<p>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%.</p>	<p>cumple con la aplicación del artículo N° 49° de la Ley N° 29973.</p>
<p><b>La Incorporación Laboral</b></p>	<p>La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.</p>	<p>Promueve la inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.  Derecho a accesibilidad desarrollado.</p>	<p>Según lo obtenido mediante las entrevistas, la incorporación laboral no se realiza de manera correcta y n se logra incorporar a las personas con discapacidad obteniendo menos de la cuota tipificada por Ley</p>



<p><b>Impacto que causa el incumplimiento del artículo N° 49° de la Ley N° 29973</b></p>	<p>Debería poder se, mecanismos que permitan probar que los empleadores si realizaron convocatorias para emplear personas con discapacidad y que, por ejemplo, estas no se presentaron. En este caso, no es que exista una intención del empleador de incumplir.</p>	<p>El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, se consideran como una infracción muy grave, por lo que se podrá aplicar multas de entre 12 UIT a 15 UIT, de acuerdo a lo establecido en la Ley N ° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad.</p>	<p>Genera impacto negativo, según respuesta de los funcionarios entrevistados ya que, no se logra generar empleo para siquiera el 5% de todos los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Sebastián</p>
<p><b>Los niveles de eficacia del Artículo N° 49° de la Ley 29973</b></p>	<p>Para su máxima eficacia, resulta necesario que estas medidas no sean esfuerzos independientes o excluyentes entre sí, sino que formen parte de algo mayor: de una política pública de</p>	<p>Convenio N° 122 sobre la Política del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo, mediante este se reconoce como uno de los objetivos de mayor importancia de los Estados formular e implementar una política activa para</p>	<p>Según la evaluación realizada se tiene que no es eficaz el Artículo N° 49° de la Ley 29973, ya que no cumple el cometido por la que fue creada.</p>



	promoción del acceso al empleo.	fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Con este fin, la política de garantizar que habrá trabajo para quien lo busque.	
--	---------------------------------	--	--

ANALISIS.- Respecto a todo lo mencionado en la tabla anterior, podemos mencionar que, si bien la Ley establece una cuota laboral del 05% para entidades públicas, esta no se cumple, así también la doctrina identifica que existen vacíos en el tema de la contratación y adjudicación de puestos laborales, lo cual conlleva a que se tenga en menor porcentaje incorporación laboral de personas con discapacidad, así también se genera un impacto negativo ya que no se cumple con la mencionada cuota laboral, por ello la eficacia de la Ley está en duda, generando muchas inquietudes respecto a la manera de aplicación.



## CONCLUSIONES

1. La Municipalidad Distrital de San Sebastián no aplica de manera correcta el Artículo N° 49.1° de la cuota laboral que es el 5% en las instituciones públicas la misma que se encuentra tipificada en la Ley N° 29973, así mismo se observó que la municipalidad genero algunas modificatorias para su conveniencia.
2. La Municipalidad Distrital de San Sebastián vulnera la incorporación laboral ya que no genera puestos de trabajo, ni cuenta con contrataciones a personas discapacitadas, teniendo en cuenta que existen diferentes regímenes laborales para poder ser incorporados, eso a falta de sensibilización por parte de los funcionarios que laboran en la Municipalidad mencionada.
3. El impacto negativo que genera el incumplimiento al artículo N° 49.1° de la Ley N° 29973 por parte de la Municipalidad Distrital de San Sebastián genera malestar e incomodidad en las personas con discapacidad las mismas que desean obtener un puesto de trabajo como lo menciona la ley literalmente, así también laborar en un ambiente adecuado referido estrictamente a la infraestructura que es deficiente en la Municipalidad.
4. En este sentido estricto se debe indicar que no es eficaz el Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.



## RECOMENDACIONES

1. Al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) realice inspecciones inopinadas para la verificación de la correcta aplicación del Artículo 49.1 de la Ley N°29973.
2. Al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) realice capacitaciones permanentes para sensibilizar a los trabajadores respecto a la incorporación laboral de las personas con discapacidad.
3. A los Gobiernos Locales que tomen mayor importancia respecto a la infraestructura para las personas con discapacidad, tanto trabajadores como usuarios, para que se genere igualdad entre todos.
4. A los funcionarios encargados de la contratación de personal consultar con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), respecto a la adecuada modalidad de contratación de las personas con discapacidad para que sea eficaz el Artículo N° 49.1° de la Ley 29973.



## D. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ANEXOS N°1

- FICHA DE OBSERVACIÓN BIBLIOGRÁFICA:

<b>Tema:</b>	<b>Referencias:</b>
<b>Título:</b>	
<b>Autor:</b>	
<b>Texto:</b>	
<b>Datos Bibliográficos:</b>	
<b>Ubicación:</b>	<b>Fecha de Ubicación:</b>



- FICHA DE ENTREVISTA

**ANEXOS N°2**

**FICHA DE ENTREVISTA A PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

.....

**Cargo/profesional/grado académico:**

.....

**Institución:**

.....

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.



## PREGUNTAS

1. ¿De qué manera ingreso a laborar a la municipalidad distrital de San Sebastián?

.....

2. Se considera que cuenta Ud. ¿Con todas las capacidades para el puesto que viene desempeñando?

.....

3. ¿Las laboras que le han sido asignadas considera que son las más acordes al puesto que desempeña?

.....

4. Conoce Ud. ¿A otros compañeros con discapacidad y que tipo de discapacidad tienen?

.....

5. Considera Ud. ¿Que cuenta con la infraestructura adecuada para desarrollar la labor encomendada?

.....



**FICHA DE ENTREVISTA A LA GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

.....

**Institución:**

.....

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

**PREGUNTAS**

1. ¿Cree Usted que se aplica en buenas condiciones el Art. 49°1 de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?

.....



2. ¿Considera Usted adecuada la manera de incorporación laboral de las personas con discapacidad a la Municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2019?

.....

3. ¿Cuál es su Opinión respecto al impacto que causaría el incumplimiento del Art. 49.1 de la Ley N°29973?

.....

4. Para usted, según su criterio personal, ¿la Municipalidad distrital de San Sebastián cumple con la infraestructura adecuada para recibir a las personas con discapacidad? ¿Porqué?

.....



**FICHA DE ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DE LA OFICINA  
MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD  
(OMAPED) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN  
EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

.....

**Institución:**

.....

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

**PREGUNTAS**

1. ¿Cree Usted que se aplica en buenas condiciones el Art. 49.1 de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?

.....



2. Considera Usted adecuada la manera de incorporación laboral de las personas con discapacidad a la Municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2019?

.....

3. ¿Cuál es su Opinión respecto al impacto que causaría el incumplimiento del Art. 49.1 de la Ley N°29973?

.....

4. Para usted, según su criterio personal, ¿la Municipalidad distrital de San Sebastián cumple con la infraestructura adecuada para recibir a personas con discapacidad? ¿Porqué?

.....



- ENTREVISTAS REALIZADAS:

## ANEXOS N°2

### **FICHA DE ENTREVISTA A PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN EL AÑO 2019.**

#### GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

**LIA OROZ BAEZ**

**Cargo/profesional/grado académico:**

**ASISTENTE ADMINISTRATIVA – BACHILLER EN DERECHO.**

**Institución:**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.



## PREGUNTAS

1. ¿De qué manera ingreso a laborar a la municipalidad distrital de San Sebastián?

Por recomendación de un administrativo

2. Se considera que cuenta Ud. ¿Con todas las capacidades para el puesto que viene desempeñando?

Si, considero que tengo todas las capacidades ya que mi labor es meramente diremos administrativa, no requiere de mucho desplazamiento y como puedes observar yo soy una persona que tiene límites en lo que es el desplazamiento mas no en la capacidad de pensar y desarrollar informes.

3. ¿Las labores que le han sido asignadas considera que son las más acordes al puesto que desempeña?

Si, por que la profesión para la que yo me he preparado este, está relacionado con lo que desempeño y que pues estamos en proceso de aprendizaje también no, porque yo soy bachiller en derecho, entonces mis labores encomendadas son meramente en el ámbito no salen de eso y si, si las labores que me han encomendado son coherentes con el puesto que desempeño.

4. Conoce Ud. ¿A otros compañeros con discapacidad y que tipo de discapacidad tienen?

En la institución no, pero fuera de ella si no.

5. Considera Ud. ¿Que cuenta con la infraestructura adecuada para desarrollar la labor encomendada?

Particularmente considero que sí, no es la más adecuada pero se acomoda a mis condiciones físicas y no se me obstaculiza desarrollar mi labor con la infraestructura que me, que se me esta o de la cual hago uso no.



**ANEXOS N°2**

**FICHA DE ENTREVISTA A PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE  
TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN  
EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

**SR. EDWIN CORDOVA**

**Cargo/profesional/grado académico:**

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO – ABOGADO**

**Institución:**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

**PREGUNTAS**

1. ¿De qué manera ingreso a laborar a la municipalidad distrital de San Sebastián?



La manera que me apersono a la oficina de alcaldía y solicite una entrevista con el señor alcalde indique la situación mía y de mi familia solo por una cuestión humanitaria es que me dio esa oportunidad.

2. Se considera que cuenta Ud. ¿Con todas las capacidades para el puesto que viene desempeñando?

Por su puesto que si me considero con todas las capacidades porque lo que se tiene que recordar es que discapacidad no es sinónimo de incapacidad, lo que pasa es lo siguiente, las personas sin discapacidad son las que nos consideran a nosotros como incapaces y así nos hacen ver y nos llevan a esa condición, pero no nos dan las facilidades las condiciones como para que nosotros podamos demostrar lo que, nosotros somos capaces y nos podemos desempeñar en la labor para la cual estamos capacitados.

3. ¿Las laboras que le han sido asignadas considera que son las más acordes al puesto que desempeña?

Creo que las personas con discapacidad en estos tiempos están cursando estudios superiores para distintas carreras y ellas podrían desempeñar perfectamente en ese perfil, en el puesto que se les dé la oportunidad, la cuestión es que se les tiene que hacer un ajuste razonable según sus capacidades, es más así la ley lo indica, la ley habla de ajuste razonable y esos ajustes razonables no existen, no se dan , lamentablemente en la realidad, es por eso que las personas a las que se les da esa oportunidad no se pueden desempeñar como se debe por que no se les hace ese ajuste razonable.

4. Conoce Ud. ¿A otros compañeros con discapacidad y que tipo de discapacidad tienen?



Por supuesto que si conozco a otras personas con discapacidad de mi misma condición visual o de distintas discapacidades, las que existen discapacidad visual, auditiva, discapacidad física y discapacidad mental, son las discapacidades que incluso son recogidas por la ley y las que hay en la realidad, pero fuera de la municipalidad, en la sociedad y organizaciones de personas con discapacidad y también en otras instituciones como en las universidades donde muchas de ellas están forjando estudios superiores o institutos.

5. Considera Ud. ¿Que cuenta con la infraestructura adecuada para desarrollar la labor encomendada?

No, no, no, definitivamente no hay la infraestructura con accesibilidad para que una persona con discapacidad al menos visual en este caso pueda desempeñarse, no, incluso la misma oficina de OMAPED no se ubica en un lugar adecuado, accesible a una persona con discapacidad.



**ANEXOS N°2**

**FICHA DE ENTREVISTA A PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE  
TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN  
EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

**JAIME RAMOS CACERES**

**Cargo/profesional/grado académico:**

**PEON – 5TO DE SECUNDARIA.**

**Institución:**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.



## PREGUNTAS

1. ¿De qué manera ingreso a laborar a la municipalidad distrital de San Sebastián?

Ingrese a trabajar por recomendación de unos conocidos que me dijeron que estaban necesitando personas para trabajar en mantenimiento de vías, en la municipalidad, por lo que fui y hable con la jefa de Recursos Humanos.

2. Se considera que cuenta Ud. ¿Con todas las capacidades para el puesto que viene desempeñando?

Si, ya que anteriormente también apoye en construcción de casas, por eso si tengo el conocimiento de lo que realizo en estos momentos en la municipalidad.

3. ¿Las laboras que le han sido asignadas considera que son las más acordes al puesto que desempeña?

Si, por que brindo apoyo en lo que es construcción de veredas y pistas, teniendo responsabilidad respecto al traslado y apoyo de

4. Conoce Ud. ¿A otros compañeros con discapacidad y que tipo de discapacidad tienen?

No, dentro de la municipalidad no conozco a otras personas con discapacidad que trabajen.

5. Considera Ud. ¿Que cuenta con la infraestructura adecuada para desarrollar la labor encomendada?

Donde me encuentro laborando, creo q si ya que no se necesita de muchas cosas para poder cubrir con las expectativas adecuadas según mi discapacidad.



**FICHA DE ENTREVISTA A LA GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

**ISIS CUSI QOYLLOR QUISPE QUISPE**

**Institución:**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

**PREGUNTAS**

1. ¿Cree Usted que se aplica en buenas condiciones el Art. 49.1 de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?

No se ha aplicado de manera adecuada en razón de que no se ha cumplido con la cuota se ha contratado solo al personal obrero, los que han entrado por CAS, bueno han sido merecedores de haber ganado el concurso, pero en personal de



planta no se ha contratado a nadie porque nos prohíben el ingreso en N° 276, entonces se ha tratado de cumplir no en el 5 % pero si la cuota que correspondería en algún porcentaje en o que es la Municipalidad

2. ¿Considera Usted adecuada la manera de incorporación laboral de las personas con discapacidad a la Municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2019?

No la considero adecuada, por que deberíamos cumplir el 5% pero tomando en cuenta que la 276 se entra por concurso, el CAS también es por concurso y el 728 solo tenemos para personal obrero debería ser proporcional, ingresar en los tres regímenes 276, CAS y 728, pero solo se ha contado con ese personal en lo que es personal obrero no hemos tenido en CAS ni en 276, lo cual también hace que no se cumpla la cuota en sí.

3. ¿Cuál es su Opinión respecto al impacto que causaría el incumplimiento del Art. 49.1 de la Ley N°29973?

De manera personal es un impacto negativo porque esto causa perjuicio a la institución primero si es que se incumple hay sanciones que la institución va a tener que asumir y por el otro lado por el tema social es que estas personas quieren trabajar y el incumplimiento es también recortarles el ámbito laboral a ellos.

4. Para usted, según su criterio personal, ¿la Municipalidad distrital de San Sebastián cumple con la infraestructura adecuada para recibir a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, no cumple, no estamos, no hemos adecuado nuestros ambientes como para recibir a personas por ejemplo con sillas de ruedas, no podemos atenderlos acá,



no tenemos los espacios adecuados fuera de ello tampoco tenemos un traductor de lenguaje de señas, no tenemos personas capacitadas para tratar a este tipo de personas, dentro de la infraestructura tanto como material y personal, no hemos cumplido, no se adecuado para este tipo de trabajadores



**FICHA DE ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DE LA OFICINA  
MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD  
(OMAPED) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN EN  
EL AÑO 2019.**

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:** “APLICACIÓN DEL ART 49.1° DE LA LEY Nro. 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2019”.

**Entrevistado (a):**

**MELANNY GUZMAN DELGADO**

**Institución:**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN**

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer los niveles de eficacia del Artículo N° 49.1° de la Ley 29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019 para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

**PREGUNTAS**

1. ¿Cree Usted que se aplica en buenas condiciones el Art. 49.1 de la Ley N°29973 en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el año 2019?



A mi parecer no de aplica, ya que solo se brinda trabajo en el régimen laboral 728, que vendría a ser solamente personal obrero, lo cual genera malestar en todas las personas discapacitadas que si tienen un grado académico superior y desean desenvolverse en el.

2. Considera Usted adecuada la manera de incorporación laboral de las personas con discapacidad a la Municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2019?

Creo que debió realizarse más concursos para que pudieran ingresar mayor cantidad de personas con habilidades diferentes, ya que muchos de ellos pueden tener diferentes tipos de discapacidad pero tienen la voluntad de continuar mejorando en el ámbito laboral.

3. ¿Cuál es su Opinión respecto al impacto que causaría el incumplimiento del Art. 49.1 de la Ley N°29973?

El impacto negativo que se generaría por el incumplimiento del artículo en mención, ocasionaría malestar en las personas con habilidades diferentes ya que ellas son las más interesadas en lograr una igualdad en todo el sentido de la palabra y sobre todo que se debe demostrar que se está vulnerando sus derechos laborales, el mismo que les genera perjuicio económico.

4. Para usted, según su criterio personal, ¿la Municipalidad distrital de San Sebastián cumple con la infraestructura adecuada para recibir a personas con discapacidad?  
¿Por qué?

Realmente es triste mencionar que la Municipalidad no cuenta con la infraestructura adecuada, se puede decir que por ser un ambiente antiguo no se



realizaron las mejoras del caso para lograr que sea un lugar que cumpla con las necesidades de las personas con habilidades diferentes, así también creo que se debería tomar mayor importancia a la infraestructura y se mejore la misma para generar igualdad entre todas las personas que deseen laborar o solo realizar trámites administrativos ya que debería ser un lugar seguro para todos.



### **DECLARACION JURADA**

Yo, **CÉSAR EDUARDO ESCALANTE CÁRDENAS**, debidamente identificado con DNI N° 43488745, de estado civil casado y con domicilio real en la Urb. Manuel Prado M-5 Oficina 101 – Cusco, jurisdicción del distrito, provincia y departamento del Cusco, de profesión Abogado, con Colegiatura N° 4853 del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco, docente de los cursos de Derecho de la Seguridad Social, Derecho Laboral II, Derecho Procesal Administrativo y Derecho Procesal del Trabajo en la Universidad Andina del Cusco;

### **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Que, de los instrumentos utilizados para la validación de la tesis: *“Aplicación del Artículo 49 de la Ley N° 29973 “Ley General de la persona con discapacidad” en la Municipalidad distrital de San Sebastián de la ciudad de Cusco en el año 2019”* presentada por la Srta. Melanny Guzman Delgado, como especialista en la Materia Laboral, pueden ser validados para ser utilizados en la presente Tesis para Optar el Título Profesional de ABOGADO.

Realizo la presente declaración en honor a la verdad, en fe de lo cual firmo el presente documento.

Cusco, 09 de noviembre del 2022

.....  
**Mgt. César Eduardo Escalante Cárdenas**  
Docente – Escuela Profesional de Derecho UAC  
DNI N! 43488745



### DECLARACIÓN JURADA

CARLOS BERNARDO QUISPE ESTRADA, debidamente identificado con DNI N° 70007841, de estado civil SOLTERO y con domicilio real en la Urb. Ttio Pasaje San Pedro C-2-13, jurisdicción del distrito de Wanchaq, provincia y departamento del Cusco, profesión ABOGADO, N° de Colegiatura 5478, desempeñando el cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar (2017-2018) Y Jefe de Personal en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas (2019).

### DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que, de los instrumentos utilizados para la validación de la tesis: "Aplicación del Artículo 49 de la Ley N° 29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad distrital de San Sebastián de la ciudad de Cusco en el año 2019" presentada por la Srta. Melanny Guzman Delgado, debo indicar que como especialista en la Materia Laboral puedo Validar los instrumentos utilizados en la presente Tesis para Optar el Título Profesional de ABOGADO.

Realizo la presente declaración en honor a la verdad, en fe de lo cual firmo el presente documento.

Cusco, 09 de noviembre del 2022

  
Carlos B. Quispe Estrada  
ABOGADO  
C.A.C. 6478  
**CARLOS BERNARDO QUISPE ESTRADA**  
**DNI N° 70007841**



## DECLARACION JURADA

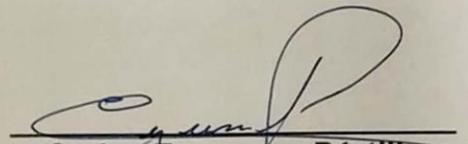
Carlos Zuzunaga Portilla, debidamente identificado con DNI N°42111801, de estado civil soltero, y con domicilio real en Urb. Los Nogales K-12 distrito de San Sebastian, provincia y departamento del Cusco, profesión Abogado, N° de Colegiatura 5648, desempeñando el cargo de Gerente de Administración en la Municipalidad de Espinar, Sub Gerente de Licencias de Funcionamiento en la Municipalidad distrital de San Sebastián y Secretario General en la Municipalidad de Megantoni.

### **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Que, de los instrumentos utilizados para la validación de la tesis: "Aplicación del Artículo 49 de la Ley N° 29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad distrital de San Sebastián de la ciudad de Cusco en el año 2019" presentada por la Srta. Melanny Guzman Delgado, debo indicar que como especialista en la Materia Laboral puedo Validar los instrumentos utilizados en la presente Tesis para Optar el Título Profesional de ABOGADO.

Realizo la presente declaración en honor a la verdad, en fe de lo cual firmo el presente documento.

Cusco, 10 de noviembre del 2022

  
Carlos Zuzunaga Pórtilla  
DNI N°42111801



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrea, P. M. (2010). Discapacidad contexto concepto y Modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 409.

Anguera Argilaga, M. T. (2006). *La Investigación cualitativa*. Educar.

Buch, V. V. (16 de enero de 2019). *Clasificación-CIF-Tipos-de-Discapacidad\_CIF*.  
Obtenido de Clasificación-CIF-Tipos-de-Discapacidad\_CIF:  
[https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe\\_del\\_Empleador/  
Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad\\_CIF.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf)

Cabanellas, G. (1980). Diccionario de Derecho Usual. En G. Cabanellas, *Diccionario de Derecho Usual* (pág. 617). Buenos Aires : Editorial Heliasta.

Espino, C. G. (2018). 2.3. Población con alguna discapacidad. *Peru: Perfil Sociodemografico Informe Nacional*, 177.

ESTRADA, J. A. (2020). APLICACIÓN DE LA LEY Nro. 29973 – LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y LA PROTECCION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, EN EL DISTRITO DE WANCHAQ PERIODO 2017-2018. (*Tesis para el Titulo de Abogado*). UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, Cusco. Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4025/Jheremi\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4025/Jheremi_Tesis_bachiller_2020.PDF?sequence=1&isAllowed=y)



Fernández-Iglesias, J. L. (2008). Historia, discapacidad y valía . *La imagen social*, 177-210.

FERRO, Y. Y. (2018). Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016. (*tesis para título de maestro en administración con mención en gestión pública*).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle,  
Lima. Obtenido de  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2632/TM%20AD-Gp%204224%20Y1%20-%20Yarin%20Ferro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gavernet, M. C. (2018). Empleo de personas con discapacidad mental : caso “La Lombardía”. *Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos Trabajo de Graduación*. UNIVERSIDAD DE SAN ANDRES, Buenos Aires. Obtenido de  
<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16762/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Gavernet%2c%20Mar%c3%ada%20Cecilia.pdf>

Herrera Suárez, J. F., & Moreno Bonilla, J. A. (2021). Las políticas públicas: análisis desde la inclusividad a las personas con discapacidad de la zona 8 del Ecuador, periodo 2010 - 2018. (*TESIS PARA TITULO DE CIENCIAS ECONOMICAS* ).  
Universidad de Guayaquil, GUAYAQUIL. Obtenido de  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53809/1/TESIS%20FINAL%20HERRERA%20SUAREZ%20-%20MORENO%20BONILLA.pdf>

Iglesias, J. L. (2008). Historia, discapacidad y valía. *La imagen social de las personas con discapacidad*, 177-210.



Lazarte, R. B. (2015). Alcances del mandato de no discriminación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. *Nueve conceptos para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-LaCuotaDeEmpleoYLaEfectivaInsercionLaboralDeLasPer-7792336.pdf>

MACHICAO, C. A. (2018). DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ASOCIACION DE LIMITADOS FISICOS-ALFIP, PUNO 2017. (*TESIS PARA EL TITULO DE LICENCIADA DE TRABAJO SOCIAL*). UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, PUNO. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7704/Salinas\\_Machicao\\_Claudia\\_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7704/Salinas_Machicao_Claudia_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MARIN, V. P. (2010). *"Las Instituciones Públicas y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Canon Santa Elena*. Santa Elena.

Mendiola, F. I. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. (*Tesis para Maestría en Gestión Pública*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola\\_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mimenza, O. C. (16 de agosto de 2018). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

MONTALVA, P. I. (2018). LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE. (*TESIS PARA TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES*). UNIVERSIDAD DE



CHILE, SANTIAGO DE CHILE. Obtenido de

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1>

Otiniano, R. V. (2020). *Mis derechos laborales, Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo*. Lima, Peru. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_760018.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf)

Padilla Muñoz, A. (2010). CONCEPTO Y MODELOS DISCAPACIDAD: CONTEXTO, CONCEPTO Y MODELOS. *International Law: Revista Colombiana De Derecho Internacional*.

PANIURA, Y. S., & PINARES, M. A. (2021). ANÁLISIS DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO. (*tesis para el título de* ). Universidad Andina del Cusco,, Cusco.

Peralta, J. H. (2006). *DISCAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD*. (L. Peñaherrera, Ed.) Lima, peru: Fondo Editorial del Congreso del Perú. Obtenido de [http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/920\\_gob422.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/920_gob422.pdf)

Ripolles, J. L. (2008). *La Política Legislativa Penal Iberoamericana a principios del siglo XXI*. Malaga.

Ripollés, M. T. (2008). La Discapacidad dentro del enfoque de capacidad y funcionamientos de amartya. *Revista iberoamericana de filosofía, política y humanidades*, 64 - 9a.



VALDERRAMA, R. O. (2016). TRABAJO Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSION AL EMPLEO. *Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, 115.

Zadd, J. C. (2018). *La Contratación de Personas con Discapacidad en el Perú*. Lima, peru. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-el-peru/>