

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**Limitaciones laborales de las personas con discapacidad.  
Análisis y alternativas normativas en la legislación laboral del  
Perú**

**Para optar el título profesional de:  
Abogado**

**Autor:**

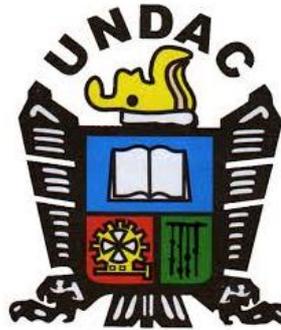
**Bach. Odon ROJAS ZELAYA**

**Asesor:**

**Dr. Rubén Jaime TORRES CORTEZ**

**Cerro de Pasco – Perú - 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**Limitaciones laborales de las personas con discapacidad.**  
**Análisis y alternativas normativas en la legislación laboral del**  
**Perú**

**Presentada y aprobado ante los miembros del Jurado:**

---

Dr. Miguel Ángel CALLOHUANCA QUITO  
**PRESIDENTE**

---

Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO  
**MIEMBRO**

---

Mg. Nelson Wilder PALACIOS MATOS  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Para mis seres queridos que se merecen un todo en esta vida. Para mi mejor Doctrina, mis padres: Cerila Z. Zelaya Álvarez y Ricardo R. Rojas López, por formar parte desde mí inicio en este mundo jurídico.

Para mi tierra Opuenta por siempre de Pasco. En especial para el C.P de Pampania, Distrito de Santa Ana de Tusi, Provincia Daniel Alcides Carrión.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer orden a Dios, a mis catedráticos y toda la plana administrativa de la Facultad de Derecho, mi familia y amigos.

## RESUMEN

Se realizó una investigación cuyo objetivo principal fue determinar en qué medida la discapacidad de las personas influye en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021. Complementariamente el estudio se planteó comprobar: a) La proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021; b) La proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021; c) Las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021; d) Si se aplican cabalmente las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021; e) Sugerir qué normas se podrían plantear para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021. Con este fin se elaboró un cuestionario para evaluar estos temas, el cual fue debidamente validado por criterio de jueces y cuya confiabilidad fue determinada por el Coeficiente Alpha de Cronbach. El cuestionario se aplicó a una muestra de 67 personas conformada por Jueces de Civiles de Pasco: Secretarios de Juzgado; Abogados civiles y laborales de Pasco; Estudiantes de la Facultad de Derecho UNDAC; Especialistas varios en temas laborales. El tipo de investigación fue la investigación sustantiva, el nivel de la investigación fue el explicativo causal, el diseño fue el no experimental y el diseño estadístico fue el análisis univariado de frecuencias aplicándose la Razón Chi Cuadrado para una sola muestra con el fin de determinar la significatividad de las respuestas obtenidas. Por tanto, el método aplicado fue el cuantitativo complementado con procedimientos analíticos y sintéticos. El procesamiento estadístico fue realizado con el programa estadístico SPSS versión 24 a fin de obtener un panorama general y detallado sobre el problema analizado. Se revisó el marco teórico referido a la inserción laboral de las personas con discapacidad, sus ventajas y beneficios, sus aspectos positivos y negativos, las barreras encontradas como las medidas destinadas a la

optimización de la inserción laboral de la persona discapacitada. Se analizó la legislación nacional e internacional al respecto. Se comprobaron las hipótesis planteadas y se establecieron las conclusiones, las mismas que corroboraron la situación de exclusión social y laboral de las personas discapacitadas y los principales problemas derivados de la aplicación de las normativas laborales inclusivas. Se plantearon las medidas correctivas basadas en las sugerencias de los participantes y especialistas. Se elaboraron las conclusiones y se formularon las respectivas recomendaciones.

**Palabras Clave:** Discapacidad, Inserción Laboral del Discapacitado, Legislación Nacional.

## ABSTRACT

An investigation was carried out whose main objective was to determine to what extent the disability of people influences their labor insertion in the area of the Pasco Judicial District. 2021. In addition, the study proposed to verify: a) The approximate proportion of disabled people without employment in the area of the Pasco Judicial District. 2021; b) The approximate proportion of the disabled with underemployment in the Pasco Judicial District area. 2021; c) The main barriers that limit the labor insertion of people with disabilities in the Pasco Judicial District area. 2021; d) If the norms related to the promotion of the labor insertion of people with disabilities in the area of the Pasco Judicial District are fully applied. 2021; e) Suggest what norms could be proposed to optimize the labor insertion of people with disabilities in the Pasco Judicial District area. 2021. To this end, a questionnaire was developed to evaluate these issues, which was duly validated by judges' criteria and whose reliability was determined by Cronbach's Alpha Coefficient. The questionnaire was applied to a sample of 67 people made up of Pasco Civil Judges: Court Clerks; Pasco Civil and Labor Lawyers; Students of the UNDAC Law School; Various specialists in labor issues. The type of research was substantive research, the level of research was causal explanatory, the design was non-experimental, and the statistical design was the univariate analysis of frequencies, applying the Chi Square Ratio for a single sample in order to determine the significance of the responses obtained. Therefore, the applied method was the quantitative one complemented with analytical and synthetic procedures. The statistical processing was carried out with the statistical program SPSS version 24 in order to obtain a general and detailed panorama of the analyzed problem. The theoretical framework referring to the labor insertion of people with disabilities, its advantages and benefits, its positive and negative aspects, the barriers encountered, such as the measures aimed at optimizing the labor insertion of the disabled person, was reviewed. National and international legislation in this regard was analyzed. The hypotheses raised were checked and the

conclusions were established, the same ones that corroborated the situation of social and labor exclusion of disabled people and the main problems derived from the application of inclusive labor regulations. Corrective measures were proposed based on the suggestions of the participants and specialists. Conclusions were drawn up and the respective recommendations were formulated.

**Keywords:** Disability, Labor Insertion of the Disabled, National Legislation.

## INTRODUCCIÓN

Los discapacitados son considerados actualmente como personas en situación de desigualdad que adolecen de desventajas sociales originadas derivadas de diversas limitaciones que afrontan variados obstáculos así como multitud de barreras sociales, físicas y culturales que son limitaciones para realizar a cabalidad muchas actividades como la accesibilidad a zonas públicas, limitado acceso educativo y, muy particularmente, exclusiones diversas para acceder a un puesto laboral formal y, no pocas veces, discriminación social. Al margen de estas notorias desventajas impuestas por los grupos sociales por el solo hecho de ser personas discapacitadas, constituyen uno de los grupos sociales con grandes limitaciones a la hora de hacer respetar sus derechos, lo que restringe su desarrollo integral y su acceso a mejores condiciones de vida.

Puede considerarse que la exclusión social y laboral a la que están expuestos los discapacitados constituye una situación estructural condicionada históricamente a lo largo de muchas décadas. Aparte de esta condición de por sí ya indigna hay que agregarle las denominaciones perversas que los estigmatizan de por vida y los ubican en una situación de inferioridad valorativa, lo que lleva que la población desconocedora de su situación, los considere como sujetos incapaces que constituyen una carga familiar y laboral al no poder valerse por sí mismas e incapaces para desarrollarse laboral y socialmente. La desigualdad en lo que atañe a las posibilidades educativas y al acceso a un empleo digno y justo es uno de los principales factores de la exclusión social de las personas discapacitadas. No hay que olvidar que el acceso a un trabajo digno es condición para el logro de una efectiva integración social plena y para el ejercicio cabal de la ciudadanía.

Hay que reconocer que últimamente las empresas medianas y grandes están adoptando medidas de inserción laboral para discapacitados, vinculadas a

compromisos de responsabilidad social asumidos que los impulsan a la realización de políticas de inclusión internas y externas. Nuevas condiciones laborales, políticas de incentivos y procesos de integración socio-laboral son evidencias a favor de la inserción laboral las personas discapacitadas. Los resultados son bastante alentadores ya que estas empresas han comprobado que contratar a personas con discapacidad acarrea una serie de beneficios legales y tributarios pero que, y esto es lo más importante, han experimentado que contar con personal discapacitado conlleva mejoras en el ambiente laboral, tales como, mejorar la imagen institucional, mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa ante el gran público.

Acerca de la inserción laboral, según Pelayo Pérez (2012)<sup>1</sup> se trata de un proceso integral en el que participan diversos factores, desde los requisitos que se exigen a los postulantes y las oportunidades y beneficios que se ofrecen en un mercado laboral específico. Esto implica la participación complementaria de dos instancias: empleabilidad (demanda con determinados requisitos) y la ocupabilidad (puesto con determinadas ventajas y beneficios).

Se han realizado diversas investigaciones en cuanto a la inclusión de los discapacitados en el ámbito laboral. Mercado García y García Vicente (2010)<sup>2</sup> consideraron que la inserción laboral de las personas con discapacidad era fundamental para que se puedan integrar socialmente, sin embargo, cayeron en la cuenta que la gran mayoría de los discapacitados no se formaban parte de postulantes a un puesto de trabajo dentro del mercado laboral. Esta situación, puso de manifiesto la circunstancia que las personas discapacitadas son conscientes de las dificultades que afrontan para postular, ingresar y mantenerse en un determinado puesto de trabajo.

---

<sup>1</sup> Pelayo Pérez, M. B., (2012).Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. México: Tepic, Nayarit.

<sup>2</sup> Mercado García, E. & García Vicente, L. M. (2010). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales. *Portularia*,10(1), 51-60.

Ante esta situación limitante los autores del mencionado estudio consideraron que el “empleo con apoyo” era una alternativa adecuada para lograr la inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

El “empleo con apoyo” es una modalidad de inserción laboral en la cual proporciona a la persona con discapacidad un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, las cuales son prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral. En este caso, el preparador laboral es de gran importancia, ya que propicia y facilita la adaptación laboral y social.

Posteriormente, la OIT y Sofofa (2013)<sup>3</sup> llevaron a cabo un estudio que tuvo como objetivo ubicar e identificar aquellos factores que deben considerarse al incluir laboralmente a personas con discapacidad. Se llegó a la conclusión de que es necesario indagar previamente sobre la situación laboral del discapacitado, determinar sus competencias reales o potenciales y proporcionarle estrategias de capacitación y/o educación dirigidas a afrontar el incremento constante de la competitividad laboral a todo nivel, complementariamente encontraron la conveniencia de mejorar las estrategias de comunicación para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Detectaron, asimismo, una serie de ventajas tanto para la empresa en particular como para la persona discapacitada: mayor nivel de autonomía del discapacitado, impacto positivo en la economía personal y familiar, mayor disponibilidad económica en la familia, mejoras en la autoestima del discapacitado, incremento motivacional en los colegas de trabajo, mejora del clima laboral, incremento de la imagen de la empresa y una mayor productividad en general.

---

<sup>3</sup> OIT & Sofofa, (2013). Factores para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>

En Argentina, el Ministerio de Relaciones Laborales, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y CONADIS (2013)<sup>4</sup> han elaborado un manual que incluye un conjunto de acciones que aseguran la igualdad de oportunidades en el proceso de inclusión para personas con discapacidad:

- Elaboración de un perfil inclusivo en el que se detallan las funciones, rasgos, tareas y competencias que debe tener el postulante.
- Detalles del proceso de selección, en donde se precisan las adaptaciones necesarias para incluir a una persona con discapacidad en condiciones de igualdad.
- El proceso de inducción que adecuarse a las circunstancias de la persona discapacitada.
- Condiciones de accesibilidad. Que las instalaciones físicas cuenten con las condiciones y herramientas necesarias para que la persona con discapacidad pueda desenvolverse exitosamente.
- Realización de actividades inclusivas, que implica llevar a cabo actividades en las que puedan participar todos los trabajadores de la organización.

Un estudio realizado por Dongug Kang (2013)<sup>5</sup>, analizó la demanda de personas con discapacidad. Se intentó determinar los motivos de la baja tasa de empleo de los discapacitados, las dificultades de las empresas que emplean a personas con discapacidad y sugerencias al respecto. Se obtuvo una serie de resultados relacionados con:

---

<sup>4</sup> Ministerio de Relaciones Laborales, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades & CONADIS. (2013). Manual de buenas prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de [http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf)

<sup>5</sup> Dongug Kang, (2013). Why would companies not employ people with disabilities in Korea?. Asia Pacific Journal of Social Work and Development. 23 (3), 222-229.

- Habilidades de trabajo. La mayoría de jefes de recursos humanos determinaron que podrían emplear a un trabajador calificado con discapacidad en cualquier momento.
- Miedo a los accidentes industriales que hace que las empresas se abstengan de a personas discapacitadas.
- Falta de apoyo financiero y administrativos del gobierno a las empresas que contratan a personas con discapacidad.
- Prejuicio de los clientes contra los trabajadores con discapacidad.
- A los discapacitados no les gusta aprender cuando el profesor es una persona con discapacidad.
- Falta de políticas de empleo razonables para las personas con discapacidad.
- Deficiencia de información sobre los solicitantes de empleo con discapacidad porque el gobierno no brinda información adecuada sobre los solicitantes de empleo con discapacidad, el tipo de ocupación o industria.

La investigación de Nota, Santilli, Ginevra y Soresi (2014)<sup>6</sup>, señala la importancia del trabajo para las personas discapacitadas, porque por este medio, pueden afirmar su identidad personal, satisfacer necesidades materiales, económicas y recreativas así como encontrar sentido a su vida. A través del trabajo, los discapacitados desarrollan vínculos sociales con los otros trabajadores que no poseen discapacidad, logrando similares beneficios (salario, contrato, incentivos, etc). Los resultados del estudio demostraron que los empleadores se centran en el rendimiento intelectual de los candidatos por lo que las personas con discapacidad intelectual son descartadas. Se consideró necesario que las personas con discapacidad intelectual realicen trabajos con un bajo grado de complejidad, ya que su participación en tareas complejas provoca una restricción en su posibilidad de empleo.

---

<sup>6</sup> Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C. & Soresi S., (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Jarid*, 27, 511-520.

El estudio de Petit, Mirabal y López (2014)<sup>7</sup> llegó a la conclusión de que la mayoría de las empresas que cuentan con personas discapacitadas era por una cuestión de Responsabilidad Social Empresaria y las ventajas tributarias e incentivos que involucra esta acción. Según estos autores, el buen humor, su compromiso con las tareas, su asistencia a otras personas, entre otras, genera un efecto altamente positivo en el ambiente laboral.

Este es el contexto general dentro del cual se plantea la presente investigación la cual intenta esclarecer en qué medida la discapacidad de las personas influye en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.

Al respecto, la OIT (2015)<sup>8</sup> ha propuesto una serie de estrategias y acciones dirigidas a la inclusión social y laboral de la discapacidad. En su texto de presentación este informe señala textualmente que: “En sentido amplio, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación”.

El documento en mención señala que el compromiso asumido por la OIT de promover la justicia social para las personas con discapacidad data desde la década de 1920. Entre las labores de la OIT para promocionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mundo del trabajo utilizando todos los medios de acción de que dispone, cabe destacar el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de 2001.

---

<sup>7</sup> Petit, A., Mirabal, W. & López, C.,(2014).Fases de Inserción Laboral de personas con discapacidad en las entidades de trabajo de del sector de la producción petrolera. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/3265/4668>.

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad. 2014 - 2017.” OIT. Ginebra. Suiza.

En la actualidad se está imponiendo progresivamente el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, por lo que ahora hace mayor hincapié en promocionar la inclusión de las personas con discapacidad y combatir la discriminación a la que hacen frente dichas personas. Este cambio se ha visto apoyado por la adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) el año 2006, entre cuyas principales disposiciones figura la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social.

La importancia de la no discriminación, uno de los temas transversales de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, refuerza la perspectiva de los Derechos Humanos acerca de la discapacidad. Esto ha hecho que se le otorgue una mayor importancia que antes a las personas con discapacidad y sus posibilidades de acceder a los mercados laborales y a los programas y servicios relacionados con el empleo justo y digno.

Esto se percibe, como indica el ya mencionado documento de la OIT (2015) en la creciente demanda, a nivel académico, de conocimientos especializados en materia de inclusión de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, como el desarrollo de competencias profesionales, promoción del empleo, protección social y no discriminación.

Al ser una cuestión tanto de derechos humanos como de desarrollo, la inclusión de las personas discapacitadas requiere un enfoque transversal en todas las actividades y medios de acción de la OIT. Si este enfoque no se produce, no podrá lograrse el objetivo del trabajo decente y productivo para todos los hombres y mujeres en todas partes.

Debido a su carácter transversal, la inclusión de las personas con discapacidad va a contribuir al logro de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT establecidos en el

Marco de Políticas y Estrategias de la OIT (2010-2015). La inclusión de las personas con discapacidad también resulta relevante para todas las esferas de importancia decisiva y ha de ser una parte esencial del nuevo marco estratégico de transición que se elaborará para el 2020.

Acerca de la situación actual de la discapacidad en el Perú se cuenta con un reciente informe del CONADIS (2021)<sup>9</sup> que en sus conclusiones generales señala:

- 1) La deficiencia más frecuente es la intelectual (27,7%), seguida de la generalizada, la sensitiva y otras (22,92%). Las menos frecuentes son las del lenguaje (2,05%) y la desfiguradora (0,02%).
- 2) Con relación a los tipos de deficiencia descritos en la Ley 29973, 43,4% personas presentan deficiencia física; 29,71%, deficiencia intelectual; 21,64%, deficiencia sensorial; y 5,21%, deficiencia mental. En 0,03% casos no se especifica la deficiencia.
- 3) En cuanto al diagnóstico de daño, el más frecuente es el retraso mental
- 4) (20,89%).
- 5) Según departamentos, en Lima Metropolitana —que agrupa al 26,9% de las personas inscritas— la deficiencia más frecuente es la intelectual (31,11%), seguida de la generalizada, la sensitiva y otras con el 21,7%.
- 6) Con relación al sexo de las personas inscritas en el RNPCD, 180 216 (58,9%) son hombres; y 125 737 (41,1%), mujeres. En cuanto a las deficiencias y los diagnósticos de daño, los porcentajes de los hombres son mayores que los de las mujeres.
- 7) El RNPCD es una herramienta importante y una base de datos con mucha riqueza estadística, pero su limitación fundamental es la aún reducida cantidad

---

<sup>9</sup> CONADIS (2021) Deficiencias y discapacidades de la población inscrita en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad a partir del Certificado de Discapacidad. Lima. CONADIS. MIMP.

de registros respecto a la población total con discapacidad, que se estima en más de 3 millones de peruanos.

Por su parte, el INEI (2021) a través del RNPCD (Registro Nacional de Personas con Discapacidad) nos informa que, a nivel Departamental, la discapacidad presenta la siguiente prevalencia:

<b>PERÚ: POBLACIÓN ESTIMADA POR LA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD (ENEDIS) RESPECTO AL REGISTRO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD</b>			
<b>Región</b>	<b>Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad - ENEDIS 2012</b>	<b>Registro Nacional de la Persona con Discapacidad 1/</b>	
	<b>Abs.</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>
<b>Total</b>	<b>1575 402</b>	<b>317 901</b>	<b>20,2</b>
Amazonas	13 626	8 610	63,2
Áncash	45 722	10 449	22,9
Apurímac	22 821	7 586	33,2
Arequipa	82 970	12 239	14,8
Ayacucho	31 777	8 008	25,2
Cajamarca	59 878	15 666	26,2
Callao	60 251	11 848	19,7
Cusco	45 066	16 195	35,9
Huancavelica	22 916	7 221	31,5
Huánuco	39 261	9 162	23,3
Ica	41 999	8 772	20,9
Junín	45 622	11 092	24,3
La Libertad	71 939	13 494	18,8
Lambayeque	43 095	8 726	20,2
Lima	636 439	93 903	14,8
Loreto	31 962	5 302	16,6
Madre de Dios	4 788	1 514	31,6
Moquegua	11 519	2 563	22,3
<b>Pasco</b>	<b>14 598</b>	<b>5 930</b>	<b>40,6</b>
Piura	82 531	22 763	27,6
Puno	81 865	13 389	16,4
San Martín	30 708	9 241	30,1
Tacna	20 621	3 722	18,0
Tumbes	13 170	6 667	50,6
Ucayali	20 258	3 686	18,2

**Fuente:** Registro Nacional de la Persona con Discapacidad- CONADIS.  
Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad - INEI.

En el Departamento de Pasco encontramos un total de 14,598 personas con discapacidad, de las cuales 5,930 (40.6%) están registradas en el CONADIS.

El PNUD (2009)<sup>10</sup> en su compendio de legislación sobre discapacidad nos informa que:

“La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fomenta la plena integración y desarrollo de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida. Sugiere para ello un cambio paradigmático de las actitudes y enfoques respecto a sus derechos. Esta Convención y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. Esta Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta un concepto ampliado de la discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Se proclama como fundamental la participación de quienes están interesados en el diseño y la implementación de planes y políticas públicas. Las personas con discapacidad, constituyen uno de los grupos de mayor vulnerabilidad en nuestras sociedades. Estigmatizados, tienden a padecer las peores condiciones de pobreza dentro de una población mundial de millones de personas que subsisten con menos de un dólar diario. Cuando no existe una sensibilidad especial, las sociedades niegan a las personas con discapacidades físicas o mentales la posibilidad de aumentar sus capacidades y el uso de las mismas; les limita el acceso a la educación, a la salud, al mercado laboral y a los servicios públicos. Por lo tanto, revertir esta tendencia al olvido es un asunto de interés público, de hacer realidad los derechos, y de promoción del desarrollo humano donde más falta hace.

Se ha avanzado de manera muy importante en la definición de derechos a nivel internacional, pero es a nivel nacional y local en donde se disfrutan y ejercen las

---

<sup>10</sup> PNUD (2009) Compendio de legislación sobre discapacidad. Marco Internacional, Interamericano y de América Latina. México. Sinaloa. ONU.

libertades o en donde éstas son negadas: en nuestras ciudades y pueblos, en el trabajo y en la escuela, en los lugares de diversión y encuentro, ante las cortes de justicia y en los hospitales. Como señala la Convención, es preciso promover el respeto a la dignidad inherente de las personas con discapacidad. Esa es la mejor medida de nuestra propia dignidad. Este gran reto se conseguirá mediante la elaboración de leyes y la puesta en marcha de medidas nacionales para mejorar las condiciones en que se desenvuelve este grupo social.

Primero viene la eliminación de normas, prácticas y costumbres que discriminan, un primer paso absolutamente necesario para acompañarlo por medidas de acción positiva. Luego vendrá la información integral sobre la discapacidad y, consecuentemente la toma de conciencia sobre sus graves implicancias y la necesidad de afrontarla con medidas concretas, sobre todo en el plano familiar, educativo y laboral.

El PNUD (2009) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha querido compendiar todas las leyes sobre esta materia tanto para ofrecer un instrumento a tomadores/as de decisión y mediadores/as sociales, como para dar testimonio de los avances producidos en estos últimos años. La publicación del Compendio pretende servir de indicador del proceso de armonización legislativa en materia de discapacidad a la luz de la Convención de la ONU, así como de herramienta para el ejercicio pleno de los derechos que estas leyes otorgan.

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>INDICE</b>	

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema. ....	1
1.2.	Delimitación de la investigación. ....	12
1.3.	Formulación del problema ....	14
	1.3.1. Problema general.....	14
	1.3.2. Problemas específicos .....	14
1.4.	Formulación de objetivos .....	15
	1.4.1. Objetivo general .....	15
	1.4.2. Objetivos específicos.....	15
1.5.	Justificación de la investigación. ....	15
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	18

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudio. ....	19
2.2	Bases teóricas – científicas.....	32
2.3	Definición de términos básicos. ....	51
2.4	Formulación de hipótesis .....	57
	2.4.1. Hipótesis general.....	57
	2.4.2.Hipótesis específicas.....	57
2.5	Identificación de variables.....	58
2.6	Definición operacional de variables e indicadores.....	58

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación .....	59
3.2.	Nivel de investigación .....	59
3.3.	Métodos de investigación. ....	60
3.4.	Diseño de investigación .....	60
3.5.	Población y muestra. ....	61
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	63
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..	63
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	64
3.9.	Tratamiento estadístico.....	64
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	67

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	69
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	69
4.3.	Prueba de hipótesis .....	73
4.4.	Discusión de resultados.....	75

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ANEXOS**

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Un reciente estudio de la OIT (2020)<sup>11</sup> señala que los discapacitados conforman a nivel mundial, más de mil millones de personas, lo que equivale a cerca del 20 % de la población mundial con la característica agravante que la mayoría se encuentran desocupados o desempeñando labores de muy bajo nivel, esta situación es atribuida a una serie de barreras culturales, actitudinales e informativas, que dificultan su ingreso al mundo del trabajo en condiciones adecuadas y justas. Las estadísticas laborales reportan que los discapacitados presentan, como grupo, elevadas tasas de desempleo y subempleo, lo cual determina su ubicación en los grupos de pobreza y extrema pobreza.

Para afrontar esta precaria situación de las personas con discapacidad se han aprobado, tanto a nivel internacional como nacional, una serie de normas legales cuya finalidad esencial era la protección de los derechos –entre ellos,

---

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo (2020) Discapacidad y trabajo. Ginebra. OIT-

los derechos laborales- de las personas discapacitadas para que pudieran ejercer a plenitud sus derechos humanos y laborales.

En este contexto, la ONU aprobó en el 2006 la llamada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” así como su Protocolo Facultativo” de la cual el Perú es signatario. Con esta y otras normas jurídicas similares los Estados asumieron formalmente su compromiso de proteger los derechos de las personas con discapacidad ratificando que todos los sujetos – independiente del tipo o causa de su discapacidad, cualquiera que sea su discapacidad, puedan gozar de sus derechos humanos y las libertades fundamentales, incluidas el derecho al trabajo decente. Esta Convención se basó en una serie de principios básicos, tales como:

- El respeto de la dignidad de la persona discapacitada.
- El derecho a no ser discriminado.
- El derecho a la inclusión laboral.
- La aceptación de la discapacidad como parte de la condición humanas.
- El derecho a la igualdad de oportunidades;
- El derecho a la accesibilidad en materia de infraestructura ciudadana.
- El respeto a la evolución de la discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

A partir de esta Convención se elaboró y aplicó una serie de normas protectoras de los derechos de los discapacitados al amparo de una amplia legislación nacional e internacional que, de según el PNUD (2018)<sup>12</sup>, superaba las 15 normas, las que abordaban de un modo u otro, los derechos laborales de los discapacitados.

---

<sup>12</sup> PNUD (2018) Compendio de legislación sobre discapacidad. Marco Internacional, Interamericano y de América Latina. México.

A nivel nacional, el artículo 7 de la vigente Constitución Política del Perú, reconoce la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención y seguridad. Al amparo de este dispositivo constitucional y de otros anteriores, el gobierno del Perú promulgó una serie de normas dirigidas a proteger y apoyar a las personas con discapacidad. Según el CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. 2018)<sup>13</sup>, organismo que ha efectuado una detallada recopilación sobre las normas internacionales y nacionales vigentes en el Perú, entre las principales normas destacan:

### **TRATADOS INTERNACIONALES**

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad – OEA
- Convenio 159 (OIT), de 22 de Junio de 1983, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas

### **LEYES**

- Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad
- Ley N° 30412 - Ley que modifica el Artículo 20 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, disponiendo el Pase Libre en el Servicio de Transporte Público Terrestre para las Personas con Discapacidad Severa.
- Ley N° 30603 - Ley que garantiza el Derecho al Juego y la Accesibilidad Urbana para Niños, Niñas y Adolescentes con Discapacidad.

---

<sup>13</sup> CONADIS (2018) Compendio de normas en discapacidad. Lima. MIMP.

- Ley N° 30669 - Ley que promueve el acceso y cobertura de las personas con discapacidad a las tecnologías de apoyo, dispositivos y ayudas compensatorias.
- Ley N° 27408 - Ley que establece la Atención Preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores en lugares de atención al público, modificada por la Ley N° 28683.
- Ley N° 27861 - Ley que exceptúa el pago de Derechos de Autor por la Reproducción de obras para Invidentes.
- Ley N° 28084 - Ley que regula el Parqueo Especial para Vehículos Ocupados por Personas con Discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1310.
- Ley N° 28530 - Ley de Promoción de Acceso a Internet para Personas con Discapacidad y de Adecuación del Espacio Físico en Cabinas Públicas de Internet.
- Ley N° 28735 - Ley que regula la atención de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y medios de transporte.
- Ley N° 29478 - Ley que establece facilidades para la emisión del voto de las Personas con Discapacidad.
- Ley N° 29487 - Ley Que otorga prestaciones de salud gratuitas al personal con discapacidad de las Fuerzas Armadas y a sus familiares directos.
- Ley N° 29524 - Ley que reconoce la Sordoceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la Atención de Personas Sordociegas.

- Ley N° 29535 - Ley que otorga Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruana.
- Ley N° 29685 - Ley que establece Medidas Especiales En casos de desaparición de niños, niñas, adolescentes con discapacidad mental, física o sensorial.
- Ley N° 29698 - Ley que declara de Interés Nacional y Preferente Atención el tratamiento de personas que padecen enfermedades raras o huérfanas.
- Ley N° 29830 - Ley que Promueve y Regula el Uso de Perros Guía por Personas con Discapacidad Visual, modificada por la Ley N° 30433.
- Ley N° 29889 - Ley que modifica el artículo 11 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, y garantiza los Derechos de las Personas con Problemas de Salud Mental.
- Ley N° 29992 - Ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del Descanso Postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.
- Ley N° 30012 - Ley que concede el Derecho de Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Ley N° 30020 - Ley que crea el Plan Nacional para la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
- Ley N° 30036 - Ley que regula el Teletrabajo.
- Ley N° 30061 - Ley que declara de Prioritario Interés Nacional la Atención Integral de la Salud de los Estudiantes de Educación Básica Regular y Especial de las Instituciones Educativas Públicas del Ámbito del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma y los incorpora como Asegurados del Seguro Integral de Salud (SIS).

- Ley N° 30119 - Ley que concede el Derecho de Licencia al Trabajador de la Actividad Pública y Privada para la Asistencia Médica y la Terapia de Rehabilitación de Personas con Discapacidad.
- Ley N° 30150 - Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).
- Ley N° 30687 - Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja.

La tradicional exclusión y marginación de las personas discapacitadas a pesar de las reiteradas normas jurídicas que plantean su inclusión social y facilitan su incorporación al circuito laboral estas circunstancias aún no han ocurrido con la rapidez ni con la intensidad debida. Una de las razones que explicaría este retraso es la persistencia de barreras sociales y culturales acerca de las supuestas limitaciones que las personas discapacitadas presentan o presentarían para un efectivo desempeño laboral. Entre los principales factores generadores de esta situación pueden indicarse los siguientes:

- a) Carencia de conocimientos por parte de los empleadores acerca de las capacidades y competencias laborales efectivas que presentan las personas discapacitadas. Numerosos estudios han señalado que los discapacitados desarrollan competencias laborales que compensan eficientemente sus limitaciones iniciales.
- b) Persistencia de creencias y prejuicios hacia los discapacitados acerca de su improductividad laboral en razón de sus limitaciones físicas. Esta razón se considera que es una de las mayores causas por la cual muchos no acceden a un empleo digno.
- c) Carencia de centro de entrenamiento laboral para discapacitados. Esta limitación impide que estas personas puedan desarrollar y consolidar

adecuadamente sus capacidades laborales. Esta situación limita el acceso del discapacitado al conocimiento y dominio de modernas tecnologías con las cuales podrían integrarse exitosamente en el campo laboral.

- d) El bajo autoconcepto de muchos discapacitados es un gran limitante para el acceso al empleo. La falta de confianza en sí mismos autolimita su acceso a los concursos de selección y con esto a su posibilidad de lograr un trabajo adecuadamente remunerado.

Las dificultades para conseguir un empleo digno y justo impiden muchas veces la posibilidad de tener un ingreso económico significativo y con ello se incrementa la posibilidad de que los discapacitados salgan de los niveles de pobreza o ingresen a ella. Las personas discapacitadas tienen más posibilidades de caer en pobreza por la falta de oportunidades laborales.

La magnitud e intensidad de la exclusión de las personas con discapacidad dependerá crucialmente de:

- La severidad de la discapacidad.
- La etapa del ciclo de vida en la que la discapacidad fue adquirida.
- El grado de equidad de la sociedad.

Es de esperar que en cuanto más severa sea la discapacidad más profunda será en términos relativos la exclusión social asociada a ella. Por otro lado, mientras más temprana sea la adquisición de la discapacidad mayor será su impacto negativo sobre la calidad de vida y el bienestar de la persona con discapacidad debido a la influencia que esta ejerce sobre sus posibilidades de acumulación de activos. Por último, en aquellas sociedades en donde la desigualdad es más elevada las instituciones básicas son por lo general más

excluyentes, por lo cual habrá de esperarse que la intensidad con la que se excluye a las personas con discapacidad para participar en procesos que consideran valiosos para su bienestar sea mayor en este tipo de sociedades.

El tema de la incapacidad y sus implicancias jurídicas laborales debe ser abordado también desde el punto de vista de su fundamentación filosófica. En este sentido, es importante preguntarse sobre los fundamentos filosóficos de las políticas públicas que brindan un tratamiento diferenciado y especial a las personas con discapacidad. Esta circunstancia está asociada con el asunto de la responsabilidad personal y el impacto que tienen las instituciones sociales sobre la calidad de vida de los individuos. Las personas con discapacidad no son ajenas a ello.

Rawls (1971)<sup>14</sup> señaló en su *Theory of Justice* que el objeto primario de la justicia consiste el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos y deberes fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social.

Aristóteles fue el primer filósofo que planteó la denominada “justicia distributiva” en referencia a lo justo y correcto sobre la asignación de bienes en una sociedad. Es decir, los principios de la justicia distributiva son principios normativos elaborados para orientar la asignación de los beneficios y las cargas de la actividad económica. Con frecuencia se le contrasta con la justicia retributiva, en la administración de la ley. El teórico contemporáneo más prominente de la justicia distributiva es el filósofo John Rawls.

Rawls (1971) precisa que el interés por la justicia en la configuración de la estructura básica de la sociedad se sustenta en las enormes implicancias que

---

<sup>14</sup> Rawls, John (1971) *Theory of Justice*. Harvard University Press. USA.

tienen las instituciones para las perspectivas de vida de los individuos en la medida de que éstas definen la forma en que se distribuyen los deberes y derechos entre los mismos. Dado que dicha estructura contiene varias posiciones sociales, los individuos accederán a diversas expectativas de vida las mismas que estarán determinadas, en parte, tanto por el sistema político como por las circunstancias económicas y sociales. De esta forma, las instituciones de una sociedad favorecerán o deberán favorecer determinadas posiciones sociales en desmedro de otras, generando de esta manera desigualdades profundas en términos de oportunidades iniciales a disposición de los individuos, no justificables vía apelación a las nociones de mérito o demérito.

En el caso de las personas con discapacidad, es claro que las instituciones sociales los terminan relegando a posiciones dentro de la estructura social en donde sus perspectivas de vida se ven seriamente limitadas. A priori, se podría argumentar que ello constituye una injusticia. Sin embargo, conviene preguntarse si es que dicha exclusión es compatible con alguna concepción de justicia. Es decir, necesitamos establecer un conjunto de criterios que nos permitan evaluar el "nivel" de justicia de una situación determinada, independientemente si es que el sentido común nos dice que dichas situaciones son socialmente inaceptables. Y ello nos lleva al tema de la responsabilidad personal. ¿Cuándo habremos de tolerar una desigualdad contra una persona con discapacidad?, una respuesta sugerente sería tomar en cuenta cual fue la capacidad que tuvo la persona en la adquisición de su discapacidad. Si fueron factores moralmente arbitrarios los que derivaron en la aparición de la discapacidad, entonces el individuo no puede ser considerado moralmente responsable por ella, y por tanto el sistema social debería funcionar con el fin de proteger a uno de sus miembros cuyas perspectivas de bienestar individual se

ven afectadas por factores que escapan de su control. Así, por ejemplo, si yo adquiero una discapacidad producto de un desastre natural no anticipado no se podría considerar que pude prevenir la situación y por tanto no es justo que vea afectadas mis posibilidades por un hecho que no tuve forma de evitar.

Lo inverso ocurre cuando la discapacidad es adquirida como resultado de factores estrictamente controlables. Si un individuo adquiere una discapacidad producto de manejar en estado de ebriedad, entonces la pérdida de bienestar asociada a la aparición de la discapacidad no constituye en si una injusticia, y por tanto no se justifica que la sociedad destine parte de sus recursos escasos a paliar los efectos de una situación que es resultado exclusivo de la responsabilidad del individuo.

En este sentido, son contundentes los casos reseñados por especialistas que precisan las condiciones injustas que atraviesan las personas discapacitadas, condiciones que, desde el punto de vista de la justicia distributiva de Eawliz (1971) la sociedad debe reparar o restaurar. Así, Alcover de la Hera y cols. (2011)<sup>15</sup> señalan que las personas discapacitadas suelen estar en condición de subempleo o desempleo en comparación con las personas sin discapacidad, y las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general. De igual manera, como indica Bruyère y cols. (2004)<sup>16</sup>. Información reciente indican que los

---

<sup>15</sup> Alcover de la Hera, Carlos María y Pérez Torres, Vanesa (2011) Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011.

<sup>16</sup> Bruyère S M, Erickson WA, VanLooy S. Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability non-discrimination. Rehabilitation Psych 2004; 49: 28-38.

niveles de empleo de las personas con discapacidad están disminuyendo en los últimos años como precisa Stone Romero (2006)<sup>17</sup>.

Asimismo, la proporción de trabajadores con discapacidad varía grandemente de unas ocupaciones a otras. Hay muy pocos en ciertos trabajos y excesos en otras, tal como indica Kaye (2009)<sup>18</sup>. Las personas con discapacidad se ubican por lo general en ocupaciones poco remuneradas, como son las relacionadas con habilidades manuales y de servicios básicos que no requieren habitualmente poseer experiencia previa. Este subempleo conlleva frecuentemente bajos salarios y una menor seguridad y estabilidad laboral.

La presente investigación propondrá plantear normas para optimizar el acceso laboral a las personas discapacitadas. El aporte se sustentará en una revisión y optimización –en la medida de lo posible- de la **Ley N° 29973** (Ley general de la Persona con Discapacidad). Asimismo, incorporará los aportes del **Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad** (2020), el cual ha surgido como una iniciativa del Sistema de Naciones Unidas para el Perú.

Los principios humanísticos y jurídicos dentro de los que se enmarcarían estas normas sobre discapacidad y acceso al trabajo en nuestro medio serían el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Esto incluye un trabajo libremente elegido un mercado y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Esto implica asumir una serie de medidas como:

- a) Prohibición expresa de la discriminación por motivos de discapacidad.

---

<sup>17</sup> Stone-Romero EF, Stone DL, Lukaszewski K. The influence of disability on role-taking in organizations. En A. M. Konrad, P. Prasad y J. K. Pringle Eds., *Handbook of Workplace Diversity*, pp. 401-425. Londres: Sage; 2006.

<sup>18</sup> Kaye HS. Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *J Occupat Rehabilitation* 2009; 19: 115-128.

- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer libre y equitativamente sus derechos laborales y sindicales.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua,
- e) Promover las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado mediante políticas de incentivos y medidas pertinentes.
- h) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

## 1.2. Delimitación de la investigación

En cuanto a los alcances de la investigación pueden señalarse:

**Delimitación Espacial:** El área geográfica de la investigación cubre inicialmente la zona del Distrito Judicial de Pasco con miras de alcances jurisdicción nacional porque la discapacidad y sus implicancias laborales tienen alcance nacional.

**Delimitación Temporal:** El estudio se desarrollará en el periodo comprendido entre Junio y Octubre del 2021.

**Delimitación Académica:** La muestra de la investigación estará conformada por especialistas en Derecho Laboral, Derecho Constitucional, docentes y

alumnos universitarios de la especialidad de Derecho, miembros de la asociación de discapacitados e integrantes del CONADIS - Pasco. Todas estas personas presentan un nivel educativo promedio de Educación Superior.

**Delimitación social:** La muestra en general presentará un nivel socioeconómico perteneciente al nivel medio y medio – alto.

**Delimitación Conceptual:** El estudio planteado considera las siguientes variables fundamentales: Discapacidad, Derecho Laboral, Derecho Constitucional.

En cuanto a la viabilidad del estudio que se presenta puede indicarse que:

1. El estudio de este problema es políticamente viable por ser la inserción laboral del discapacitado un elemento muy importante para la justicia social distributiva y el logro del bienestar general de la comunidad.
2. Porque al conocer los resultados de la investigación las entidades interesadas estarán en condiciones de asumir las recomendaciones planteadas a fin de mejorar su gestión institucional.
3. Porque, en esta oportunidad se dan las mejores condiciones de factibilidad, viabilidad, utilidad y conveniencia para realizar esta investigación.
4. Porque se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación.
5. Porque es factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto y con la metodología necesaria.

6. Porque el investigado conoce y domina los métodos seleccionados.
7. Porque no existen problemas éticos-morales para el desarrollo de la investigación.
8. Porque los resultados de este estudio pueden servir de referencia y motivación para la réplica de estudios similares en otros lugares.

Porque el investigador está interesado y motivado en el estudio del problema y tiene la competencia suficiente para llevar a cabo la investigación.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿En qué medida la discapacidad de las personas influye en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco? 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- 1) ¿Cuál es la proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco? 2021?
- 2) ¿Cuál es la proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?
- 3) ¿Cuáles son las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco? 2021?
- 4) ¿Se aplican las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco? 2021?

- 5) ¿Qué normas se podrían plantear para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco? 2021?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar en qué medida la discapacidad de las personas influye en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- 1) Determinar cuál es la proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.
- 2) Determinar cuál es la proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.
- 3) Determinar cuáles son las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.
- 4) Determinar si se aplican las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.
- 5) Sugerir qué normas se podrían plantear para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.

#### **1.5. Justificación de la investigación.**

##### **1.5.1 Justificación teórica**

Como ya se indicó la propuesta normativa se sustentará en una revisión y optimización –en la medida de lo posible- de la **Ley N° 29973** (Ley general de la Persona con Discapacidad). Desde el punto de vista teórico la propuesta recogerá los resultados de diversos estudios que han demostrado que las más eficaces medidas para eliminar barreras en el acceso y en la integración laboral de los discapacitados son la adaptación al más alto nivel de Políticas Públicas realmente aplicables y eficaces en el campo de la inserción laboral; la implementación de programas de capacitación de personas discapacitadas; la implementación de servicios permanentes de consejería y apoyo técnico para ellos y sus familias: como programas de apoyo técnico a través de consejeros personales y el incremento de recursos económicos e incentivos que promuevan en las empresas públicas y privadas la contratación de personas discapacitadas.

#### **1.5.2 Justificación práctica**

Conseguir la disminución de las barreras que operan contra la contratación de discapacitados y su inserción laboral permitirá la progresiva incorporación de este sector a la población económicamente activa, con los innegables beneficios personales, familiares y sociales que esto implica, lo que traerá consigo una disminución progresiva de los gastos estatales. Desde el punto de vista personal el estudio se orienta hacia la atención efectiva en el ámbito laboral de las personas discapacitadas, promoviendo el logro progresivo de su autonomía, competencias laborales y una retribución justa.

Por otro lado, el estudio proporcionará información actualizada y herramientas, tanto a las autoridades administrativas como a los legisladores para que perfeccionen constantemente las leyes y reglamentos de caso.

#### **1.5.3 Justificación jurídica**

El estudio intentará plantear una propuesta legislativa orientada a mejorar las condiciones laborales y su adecuado aprovechamiento, particularmente en el caso de las personas discapacitadas.

Se pretende perfeccionar algunas disposiciones referentes a los dos últimos derechos reconocidos expresamente en el Reglamento de la Ley 30036: el tema de seguridad y salud en el teletrabajo así como el relativo a la libertad sindical:

**Artículo 6. Derechos y beneficios del teletrabajador.** El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

**Inciso d)** Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

**Inciso e)** Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

Estas regulaciones son consideradas deficientes ya que dejan abierta la posibilidad de interpretar las obligaciones que deberá cumplir el empleador con el discapacitado en lo que atañe a la adecuación del ambiente laboral a las condiciones específicas del discapacitado. Por otro lado, si bien se reconoce el derecho a la libertad sindical es necesario flexibilizar este dispositivo.

#### **1.5.4 Justificación Metodológica**

Se considera que el procedimiento de análisis univariado para analizar las respuestas al cuestionario sobre inserción laboral del discapacitado y las propuestas derivadas de su análisis es el procedimiento metodológico más adecuado para analizar nuestro tema de estudio. A nivel metodológico permitirá, además, la creación, validación y uso de instrumentos de recolección de información, los mismos que debidamente validados y sometidos a estudios de confiabilidad constituirán un aporte importante para el estudio de este problema y para colaborar instrumentalmente con otras investigaciones en este importante campo de estudio.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Una de las principales limitaciones es la referida a la duración del tiempo de la investigación. Esto se debe a la amplitud del tema y el tiempo que demandaría por razón de las limitaciones sociales y académicas impuestas por la pandemia del COVID 19.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017)<sup>19</sup> estudió la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Este autor en su resumen ejecutivo plantea la siguiente reseña de su investigación: Señala que las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conducción de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos. Indica que para afrontar esta discriminación se requiere la construcción de un nuevo espacio jurídico o “ámbito laboral”. Se define “el ámbito laboral” como “el espacio jurídico ideal configurado por las cuestiones o los problemas de la actividad laboral” en el que deben protegerse

---

<sup>19</sup> Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Departamento del Trabajo y de la Seguridad Social.

los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación de las personas con discapacidad en el empleo y la ocupación. Incluye todos los aspectos relativos al empleo, la ocupación, y su relación funcional con el espacio físico; movilidad desde y hacia el centro de trabajo, accesibilidad y adaptabilidad del entorno laboral, incluyendo la accesibilidad del sistema de transporte, el acceso y movilidad en el centro de trabajo, disponer de instrumentos, equipos y un puesto de trabajo adaptado o tener acceso a prótesis adecuadas. Se concluye que la discapacidad, está siendo tratada bajo un nuevo enfoque por los tribunales de justicia de la Unión Europea abriendo paso a un tratamiento orientado a la integración social de las personas con discapacidad. Este autor señala que si bien se está consolidando una nueva consideración de la discapacidad aún existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes. Precisa que estos déficits, creados por la actividad humana, dan lugar a situaciones discriminatorias que afectan a las personas con discapacidad, propiciadas por la indiferencia de los agentes sociales, la laxitud normativa y la inacción administrativa.

Contreras Escandón, Nicolás (2016)<sup>20</sup> analizó la discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Este autor en su resumen señala que: La segregación y estigmatización que suponen contexto de exclusión laboral para personas en situación de discapacidad en lo referido al acceso al empleo y desarrollo continuo, puede generalmente abordarse desde una dimensión sociológica. Sin embargo, situar

---

<sup>20</sup> Contreras Escandón, Nicolás (2016) Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Escuela de Postgrado. Maestría en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad de Chi

este análisis desde la dimensión de gestión de personas, implica una tarea aún mayor, no sólo en términos de reconocer los modelos actuales que determinan procesos para reclutar y capacitar personas, sino además entender las razones que condicionan las oportunidades para este tipo de personas. El presente estudio se realizó en el marco del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) y algunos de sus Servicios asociados, a fin de analizar el tratamiento generalizado que existe para los modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación en el sector público y cómo mediante la respectiva operativización de estos, quedan en evidencias procedimientos y/o conductas excluyentes y discriminatorias que, en definitiva, terminan generando barreras de acceso para aquellos candidatos que presenten una condición manifiesta de discapacidad. Entre sus principales conclusiones se indican:

- El Estado, a través de sus diversas reparticiones públicas, debe dar las primeras señales y orientaciones en miras a transitar hacia la adopción de modelos inclusivos para la gestión de personas del sector público. Los actuales modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación de MDS y sus Servicios asociados carecen de matices para visibilizar la variable discapacidad en tales procesos.
- Las debilidades identificadas más evidentes y que requieren tratamiento inmediato en este modelo, tienen relación con las etapas de planificación y reclutamiento. No se contempla un porcentaje mínimo de dotación para personas en situación de discapacidad; a esto hay que agregar que actualmente no existen leyes que obliguen a los empleadores a tomar este tipo de acciones.

Ambroggio, Sara (2017)<sup>21</sup> La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Universidad Empresarial. Siglo XXI. Córdoba. Argentina. La autora resume su investigación en los siguientes términos:

Se llevó a cabo un estudio exploratorio en empresas locales de la ciudad de Córdoba con el fin de comprender y dar a conocer si los procesos para insertarse y ponerle fin a la relación laboral son modificados cuando se trata de una persona con discapacidad. Metodología: la investigación realizada surgió de un estudio de tipo exploratorio y análisis cualitativo; fue aplicado a 10 empresas de la ciudad de Córdoba, seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico accidental o según disponibilidad, que tenían empleadas a personas con discapacidad. Se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas con preguntas abiertas al responsable de Recursos Humanos de la empresa, los que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de juicio o intencional. Resultados: de acuerdo con los datos obtenidos de las entrevistas realizadas, se obtuvo, como principal resultado, que los empleados con discapacidad, que se encuentran en el mercado laboral realizando sus funciones, no son discriminados por ningún motivo; son tratados de igual manera que otro trabajador que no la posea. La empresa se prepara amoldando los procedimientos de inserción, si el tipo de discapacidad lo requiere. Finalmente, se descubrieron una serie de beneficios que obtiene la empresa con su incorporación como el aumento de la motivación y compromiso en los compañeros de trabajo, mejora el clima laboral y se le pone fin a la discriminación laboral.

---

<sup>21</sup> Ambroggio, Sara (2017) La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Universidad Empresarial. Siglo XXI. Córdoba. Argentina.

Galán Villamizar, Jimy y Portilla Sanchez, Evelyn Yelitza (2011)<sup>22</sup> estudió la vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve -parapléjicas - en el Municipio de San José de Cúcuta. Colombia. Este autor en su resumen ejecutivo plantea la siguiente reseña de su investigación:

Señala que las personas con discapacidad son sujetos de especial protección que requieren el desarrollo de políticas públicas que den cuenta de su atención diferencial y del goce efectivo e integral de sus derechos. Las personas con discapacidad son niños y niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres, y adultos mayores, de distintas etnias, en diversas condiciones sociales y económicas. Precisa que se cuenta actualmente con un marco internacional de instrumentos que exigen la adopción de acciones de especial protección, frente a la situación de debilidad manifiesta en que se encuentran las personas con discapacidad. La atención integral de este grupo poblacional desde una perspectiva de derechos, implica una incorporación y transversalización de un enfoque de inclusión social, de desarrollo de entornos favorables y de capacidades individuales y colectivas, que garanticen mejoras en la calidad de vida y goce de derechos. Indica que las personas con discapacidad son miembros activos del mundo del trabajo. Tanto las mujeres como los hombres desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, especialmente en el sector informal, en cargos profesionales, de gestión y toma de decisiones. Sin embargo, la mayoría no tiene ninguna perspectiva de empleo, porque muchos de los obstáculos que enfrentan en su búsqueda o en el lugar de trabajo se deben no solo a las

---

<sup>22</sup> Galan Villamizar, Jimy y Portilla Sanchez, Evelyn Yelitza (2011) La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve -parapléjicas - en el Municipio de San José de Cúcuta. Universidad Libre De Colombia. Seccional Cúcuta. Facultad de Derecho.

barreras sociales, sino también a su propia discapacidad. Entre sus principales conclusiones y recomendaciones pueden señalarse las siguientes:

- En el siglo XXI las personas con discapacidad y sus familias continúan en la lucha por combatir los diferentes obstáculos que impiden su desarrollo integral en la sociedad. Estas personas tienen que hacer frente a enormes dificultades que van desde enfrentar las barreras físicas y arquitectónicas hasta las barreras culturales.
- La inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz leve (paraplejía) en el municipio de San José de Cúcuta, es deficiente, pues no se han sensibilizado las empresas y por ende estas no contratan personal discapacitado.
- El estudio preliminar realizado en la ciudad de Cúcuta sugiere la existencia de obstáculos socioeconómicos, físicos y legales para la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral. Pero incluso cuando se superan estas barreras, surgen otras que dificultan la permanencia de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo que consiguen.
- Las barreras arquitectónicas restringen el acceso a los espacios necesarios para el desempeño de actividades de la vida cotidiana, para el desarrollo de sus aptitudes, y para su participación en la vida social y productiva. Por su parte, las barreras culturales excluyen socialmente y estigmatizan a las personas con discapacidad.
- Una primera aproximación a la realidad laboral de las personas con discapacidad muestra la existencia y la persistencia de múltiples obstáculos que violan las garantías de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del empleo.

- La reducción del tamaño del Estado es otro factor que ha incidido en el nivel de desempleo de esta población, ya que es una fuente importante para su incorporación laboral dadas las garantías administrativas de poder aplicar a los cargos que se convoquen.
- La baja promoción educativa repercute en el nivel de competitividad; las entidades de educación para el trabajo, tienen bajas coberturas de atención, en función de la oferta laboral oportuna y consecuente para la población con discapacidad o para el fomento empresarial.
- En el municipio de San José de Cúcuta, son las grandes cadenas comerciales, quienes vinculan laboralmente a personas discapacitadas, estas empresas son muy receptivas en materia de inclusión laboral, así como algunas entidades financieras y call centers.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018)<sup>23</sup> analizó la discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados Físicos – ALFIP de Puno. Esta autora en su resumen ejecutivo señala que el estudio trató de responder al siguiente problema general ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017? Con este fin se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados Físicos Puno, 2017. Fue una investigación de tipo básica y el diseño fue no experimental de corte transversal. El método asumido fue el hipotético-deductivo, el tipo de selección de la muestra

---

<sup>23</sup> Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018) Discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social.

fue la no probabilística y se contó con una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno. Los principales resultados fueron: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad. Entre las principales conclusiones del estudio se reseñan las siguientes:

- La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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 al considerarlos personas diferentes e improductivas.

Álvarez Muñoz, Williams Florentino (2017)<sup>24</sup> Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016. Cusco. Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política. El autor en su resumen indica lo siguiente:

En nuestro país, actualmente se utiliza la palabra sensibilidad pública que refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad, a nivel ciudadano como en el plano político, ya que nuestra constitución involucra derecho de igualdad

---

<sup>24</sup> Álvarez Muñoz, Williams Florentino (2017) Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016. Cusco. Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política.

que significa no discriminar a las personas discapacitadas específicamente en el ámbito laboral. Esta política de ayuda surge como resultado de la concepción que se tiene, en nuestra sociedad, de la discapacidad; una concepción que se la entiende como algo “anormal”, por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la “dependencia”; una concepción según lo cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente», sea éste genético o fruto de algún incidente traumático. De esta manera, podemos considerar que la discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales, así como factores del medio social y físico. Así mismo la discapacidad está enfocada a representar un cambio fundamental a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social. Entre sus principales conclusiones se indican:

- Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Además, estas Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales.
- Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el

plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social.

- Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente.

Ramos Campos, Harry Edwin (2017)<sup>25</sup> estudió el empleo con apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail. Este autor en su resumen señala lo siguiente: El trabajo tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo, en Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO). La investigación correspondió a un diseño de estudio no experimental, siendo este tipo de investigación correlacional. Se consideró como población 137 beneficiarios de la intervención, esta población se caracterizaba por tener discapacidad mental e intelectual, de ambos sexos, los encuestados eran familiares directos de los beneficiarios que han sido incorporados en alguna empresa en la metodología de empleo con apoyo. Se tomó como muestra no probabilística, por conveniencia, a 101 beneficiarios insertados laboralmente en el sector Retail en Lima y Callao. La recolección de información acerca de cómo el empleo con apoyo contribuye a la inserción laboral de personal con discapacidad mental e intelectual se llevó a cabo a través de dos encuestas: uno de 24 ítems y otros de 18 ítems. De los resultados que se aprecian en cuanto al grado de correlación entre las variables (0.54) significó que existe una moderada

---

<sup>25</sup> Ramos Campos, Harry Edwin (2017) Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016. Lima. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Ciencias Empresariales.

relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad. Entre sus principales conclusiones pueden señalarse:

- Existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .
- Existe relación moderada entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,411, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .
- Existe relación moderada entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,401, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .
- Existe relación moderada entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,362, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

Guzmán Ferrer (2015)<sup>26</sup> realizó un análisis y diagnóstico de la accesibilidad en espacios públicos para personas con discapacidad en Chimbote. El estudio se realizó en el periodo de los meses de abril – agosto del año 2014. La muestra se conformó por los espacios públicos más resaltantes del área de estudio (Chimbote), siendo éstas las plazas, parques y vías que fueron analizados junto a los frentes que las conforman; así también, por un

---

<sup>26</sup> Guzmán Ferrer Carmen Vanessa (2015) Análisis y diagnóstico de Accesibilidad en Espacios Públicos para Personas con Discapacidad en Chimbote. Universidad César Vallejo. Chimbote.

grupo representativo de personas con discapacidades motoras y sensoriales, teniendo en cuenta las destrezas y percepciones que implica cada discapacidad sobre el desenvolvimiento en espacios públicos. Se aplicó la técnica de la entrevista, encuestas y se utilizaron fichas de observación, con registros fotográficos y dibujos. Se determinó que: los espacios públicos de Chimbote son inaccesibles en un 64.33%, los problemas de accesibilidad son producidos por las barreras sociales y anomia de la población y falta de gestión local y estatal; las consecuencias son evidenciadas en las afectaciones a la seguridad, problemas de orientación, demanda de un mayor esfuerzo físico y emocional, problemas para el uso y confort de los espacios públicos de las personas con discapacidad, básicamente de las que poseen discapacidad visual; además se halla una gestión municipal de la normativa de accesibilidad desfragmentada, desordenada, poco promovida y con tendencias de anomia muy evidentes.

Ccora Quispe (2015)<sup>27</sup> estudió la Inserción Laboral en Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. El autor resume su estudio en los siguientes términos: El estudio tuvo como propósito recabar información sobre la Inserción Laboral en Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, para tal fin, se planteó el Objetivo General, que fue determinar cuál es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, asimismo la Hipótesis de Investigación, que se planteo es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión -Periodo 2013, es Alta. La investigación fue de Tipo Básico, Nivel Descriptivo y Diseño Descriptivo Simple; se empleó la Técnica de

---

<sup>27</sup> Ccora Quispe, Joel (2015) Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. Huancavelica- 2015. Universidad Nacional de Huancavelica. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

Encuesta y como instrumento Cuestionario, para recolectar los datos. Los resultados fueron analizados en el programa Estadístico SPSS - 21. Como resultado de esta investigación a un 5% de nivel de significancia se demostró que en la presente tesis se encontró los siguientes resultados: que las factores que se encontró sobre la Inserción Laboral, fue que un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Oportunidad laboral, se apreció que un 85% (17) trabajadores encuestados, presenta una Baja Contratación Laboral, un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta un Alta y una Baja Condición Laboral, un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Condición Laboral Especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta una Alta, y una Baja Optimización Laboral, de las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013. Referente a la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, se encontró que un 70% (14) trabajadores encuestados, presenta Alta Inserción Laboral, asimismo el 30% (6) trabajadores encuestados, presentan una Baja Inserción Laboral; de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Como el valor  $t$  de la tabla= 1.72 es menor al  $t$  calculado=VII+27,606, entonces se puede rechazar la  $H_0$  a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión- Periodo 2013, es Alta.

## **2.2 Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Marco Legal**

El 1 de enero de 1989 el gobierno del Perú promulgó la Ley No. 24067 que creó el Consejo Nacional para la Integración del Impedido que estableció la Regulación de Acciones de Salud, Educación, Trabajo y Promoción Social en los Aspectos de Promoción Prevención, Rehabilitación y Prestación de Servicios al Impedido a fin de lograr su Integración Social. Esta norma en sus artículos 1 y 2 disponía taxativamente lo siguiente:

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular las acciones de Salud, Educación, Trabajo y Promoción Social en los aspectos de promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios al impedido, a fin de lograr su integración social.

Artículo 2. Se considera sujeto impedido para todos los efectos de la presente Ley, a la persona que presenta limitaciones intelectuales, sensoriales o físicos de carácter irreversible, que en relación con su edad y medio, impliquen desventaja considerable para su integración social.

Posteriormente, el 18 de diciembre de 1998, el gobierno del Perú aprobó la Ley 27050 (Ley General de la Persona con Discapacidad). Esta norma en sus artículos 1, 2 y 3, disponía taxativamente lo siguiente:

Artículo 1.- Finalidad de la Ley. La presente Ley, tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7 de la Constitución Política del Estado.

Artículo 2.- Definición de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o

sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

Artículo 3.- Derechos de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales que se deriven de lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 7 de la Constitución Política, de la presente Ley y su Reglamento.

Artículo 31.- Beneficios y derechos en la legislación laboral. La persona con discapacidad, gozará de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores. Nadie puede ser discriminado por ser persona con discapacidad. Es nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

Más recientemente, el 13 de diciembre del 2012, el gobierno del Perú promulgó la Ley N° 29973 (Ley general de la Persona con Discapacidad). Esta norma en sus artículos 1, 2 y 3, dispone taxativamente lo siguiente:

Artículo 1. Finalidad de la Ley. La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Artículo 2. Definición de persona con discapacidad. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales,

mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Artículo 3. Derechos de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación. Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Artículo 45. Derecho al trabajo. La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

### **2.2.2. La discapacidad**

Para la Organización Mundial de la Salud OMS (2011)<sup>28</sup> la discapacidad engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, locomoción) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

Para Diniz (2007)<sup>29</sup> la discapacidad es, esencialmente, una cuestión de derechos humanos. Esto implica que las deficiencias solo adquieren significado cuando se convierten en experiencias debidas a la interacción social. No toda persona con deficiencias experimenta la discriminación, la opresión o la desigualdad por la discapacidad, solo es percibida negativamente cuando se vivencia una experiencia de rechazo o minusvalía a través de una relación social.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2008)<sup>30</sup>, la discapacidad es una situación que involucra la interrelación de una persona en sus dimensiones física o psíquica con los componentes de la sociedad dentro de la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas, por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión, hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana.

---

<sup>28</sup> Organización Mundial de la Salud - OMS (2011): "Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud" CIF. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Consultado en (<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>)

<sup>29</sup> Diniz, D. (2007). "O que é deficiência" São Paulo: Editora Brasiliense. Disponible en <https://www.passeidireto.com/arquivo/42459112/diniz-d-o-que-e-deficiencia>

<sup>30</sup> Organización de las Naciones Unidas – ONU (2008). "Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad" Disponible en (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>)

El Banco Mundial (2004)<sup>31</sup>, señala: La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y esta pobreza, en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras.

Por tanto, la discapacidad alude a toda limitación que presenta una persona para movilizarse y/o desarrollarse dentro de la sociedad con autonomía. Si bien la discapacidad dificulta el desplazamiento, comunicación o inserción, no es impedimento de poder desarrollar capacidades propias de la persona. La discapacidad puede ser física, visual, auditiva, intelectual.

La Organización Mundial de la Salud, al objeto de unificar criterios y conceptos en este ámbito, estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), adoptado en Ginebra en 1980 (actualizada posteriormente bajo el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, CIF, durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, mayo 2001), empleando los siguientes términos:

- Deficiencia: Toda pérdida o anormalidad, de carácter permanente, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, bien sea por enfermedad o accidente.

---

<sup>31</sup> Banco Mundial – BM (2004). “Discapacidad y Desarrollo Inclusivo en América Latina y El Caribe” Washington, D.C.

- Discapacidad: “la restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”
- Minusvalía: “Referida a toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concernientes”.

Posteriormente, la 54ª Asamblea Mundial de la Salud (2001)<sup>32</sup> introdujo nuevas definiciones:

- Déficit en el funcionamiento: (sustituye al término deficiencia) es la pérdida o anomalía (como desviación significativa de la norma estadística) de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental.
- Limitación en la actividad: (sustituye al término discapacidad) son las dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden calificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad y calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad de una persona sin alteración de salud.
- Restricción de la participación: (sustituye al término minusvalía) son problemas que un individuo puede experimentar en su implicación en situaciones vitales. La presencia de restricciones en la participación es determinada por la comparación de la participación de un determinado

---

<sup>32</sup> Resolución de la Organización Mundial Salud WHA54.21, de 22 mayo 2001, por la que se aprueba la Clasificación del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

individuo con la participación esperada de un individuo sin discapacidad en una determinada cultura o sociedad.

- Barrera: son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que condicionan el funcionamiento y crean discapacidad. Pueden incluir aspectos como ambiente físico inaccesible, falta de tecnología apropiada, actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, inexistencia de políticas y servicios adecuados, etc.

Cendrero Uceda (2017)<sup>33</sup> plantea la necesidad de efectuar una recopilación terminológica y conceptual de los términos hasta ahora señalados:

- Deficiencia: “Toda pérdida o anormalidad, de carácter permanente, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, bien sea por enfermedad o accidente” que según el efecto que tienen sobre la persona en sus actividades de la vida diaria, determinan el grado de discapacidad.
- Discapacidad: “Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.
- Minusvalía: Se refiere a “toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.
- Dependencia: “Es el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones de la edad, la enfermedad o

---

<sup>33</sup> Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Departamento del Trabajo y de la Seguridad Social.

la discapacidad y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas para realizar actividades básicas de la vida diaria o en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.

- Incapacidad: Hace referencia a la disminución o anulación de la capacidad laboral de una persona por causa de reducciones anatómicas o funcionales graves.

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

Con relación a la interacción de las personas con discapacidad con su entorno social y laboral existen dos grandes modelos que pueden resumirse así:

- El modelo médico-económico: considera que la discapacidad se debe a una enfermedad o anormalidad física o mental de la persona que limita su capacidad de trabajo (tanto produces o trabajas, tanto vales). Es la persona la que debe adaptarse al medio.
- El modelo social: para los precursores de este modelo es la organización social la que debe ajustarse a las necesidades de las personas con discapacidad, en lugar de exigir a éstas que se adapten al entorno social.

El modelo médico-económico contiene una concepción utilitarista y por lo tanto instrumental. El modelo social, sin embargo, considera que una sociedad que no se adapte a las personas con discapacidad, impone a éstas unas barreras inaceptables y discriminatorias. La implantación del modelo social, además de una voluntad decidida para admitir sus costes, exige que la discriminación por discapacidad esté constitucionalizada como factor de discriminación, y presente en el ordenamiento positivo laboral, con la misma fuerza impeditiva que el origen, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o condición social.

### **2.2.3. Discapacidad y trabajo**

Trabajar implica ser reconocido y tratado como persona valiosa y útil. Trabajar implica un reconocimiento social, de modo tal que, para toda persona adulta y responsable, trabajar es la forma habitual y razonable de vivir en sociedad. El trabajo es probablemente el principal recurso que dispone una persona para participar positivamente en la vida social. El trabajo posibilita la disponibilidad de recursos económicos el cual es uno de los requisitos básicos para vivir en sociedad. Salvo la herencia o la suerte, el trabajo es fuente de ingresos y garantía de acceso a bienes y servicios. Disponer de un trabajo es un síntoma y medio para la integración social.

Carecer de trabajo y, por tanto, de ingresos, consecuencia habitual de la falta de empleo implica la mayor parte de las veces ingresar a un proceso de alejamiento progresivo de la participación social, proceso que comúnmente se ve acompañado de exclusión y de segregación. No tener trabajo, no es solo la imposibilidad de poder consumir, es también no tener acceso, no poder participar socialmente. Trabajar, implica ser socialmente aceptado, reconocido y valorado por la comunidad.

En el caso específico de los discapacitados, estas personas por sus condiciones especiales habitualmente se hallan al margen del mercado laboral incluso, aunque lo deseen. Para el discapacitado el trabajo –aparte de ser un medio de agenciarse recursos económicos- es un medio para integrarse socialmente. Es decir, el trabajo le permite a la persona con discapacidad hacer lo que las demás personas hacen. Refuerza grandemente su autoestima al sentirse útil para él, su familia y la comunidad, permitiéndole conseguir su autonomía económica y social y el logro de sus afanes de realización y alcanzar una calidad de vida razonable y justa. Tan así que disponer de un trabajo remunerado es uno de los principales indicadores para evaluar la responsabilidad del ciudadano, su estatus social y sus posibilidades de ascenso social.

La OIT (2014)<sup>34</sup> manifiesta que por barreras laborales se entiende a todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona, que a través de su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean discapacidad. Estos incluyen aspectos como un ambiente físico inaccesible, falta de tecnología asistencial apropiada (dispositivos de asistencia, adaptables y de rehabilitación), actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, así como servicios, sistemas y políticas que no existen o que específicamente dificultan la implicación de todas las personas, con una condición de salud que conlleve una discapacidad, en todas las áreas de la vida.

Existen diferentes obstáculos que pueden hacer extremadamente difícil y hasta imposible el funcionamiento laboral para las personas discapacitadas. Se mencionan siete barreras muy frecuentes: De actitud, de comunicación,

---

<sup>34</sup> Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad” Consultado en ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf))

físicas, políticas, programáticas, sociales, de transporte. Según Hurtado (2012)<sup>35</sup>, existen barreras del entorno que afectan a la inclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son:

- Discriminación. En cada región del mundo, las personas con discapacidad suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida. Tienen pocas esperanzas de ir a la escuela, obtener un empleo, adquirir casa propia, crear una familia y criar a sus hijos, socializar o votar.

- Según Cortés y Sotomayor (2016)<sup>36</sup>, la exclusión social y laboral de las personas con discapacidad tiene un origen multidimensional y multicausal. La discriminación hacia la discapacidad es una de las principales causas que emplea la sociedad para marginar o segregar a este segmento de población, que se ve influenciado por el contexto y la propia idiosincrasia de sus habitantes, por el grado de sensibilidad e igualdad que exista hacia la diversidad o por el tipo de acciones que se promuevan para que se respeten los derechos humanos. Esta situación de exclusión se agrava por diversas características personales de los discapacitados y por la presencia en estas personas de rasgos como la falta de estudios, el desempleo y la carencia de recursos.

- Ausencia de una política inclusiva empresarial. Disponer en la empresa de una política inclusiva es considerado una condición importante pero no suficiente para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya

---

<sup>35</sup> Hurtado, M. (2012). "Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores", Salud Uninorte. Barranquilla Vol. 28 Disponible en (<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v28n2/v28n2a06.pdf>)

<sup>36</sup> Cortés, J. y Sotomayor, E. (2016), "La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza", Index Enferm Vol. 25. Universidad de Jaén. España

que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).

- Cultura inclusiva. Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Es consecuencia de un proceso formativo que implica el cambio cognitivo y actitudinal, lo que supone tiempo e interacción socio cultural.

- Falta de capacidades organizacionales. La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.

Ante la creciente exclusión laboral de las personas discapacitadas, los diversos gobiernos del Perú han implementado una serie de Políticas Públicas orientadas a su tratamiento y abordaje. Estas políticas podemos agruparlas cronológicamente de la siguiente manera:

#### **a) Políticas de empleo para discapacitados en la década del ochenta**

Es en la década del ochenta cuando se empieza a desarrollar en el país un marco normativo más consistente con promoción del empleo para las personas con discapacidad, aunque, como ha sido la constante en nuestra historia republicana, la velocidad de dichos avances normativos fue mucho mayor que sus correlatos prácticos. Dichos avances se dieron en un contexto internacional favorable, sobre todo por los esfuerzos realizados en aquellos años por Naciones Unidas para promover los derechos de las personas con discapacidad.

Fue durante el gobierno de Fernando Belaunde cuando se dieron los primeros pasos en ese sentido. El 15 de Octubre de 1981 se promulgó la Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales - Ley N° 23285, la cual constituyó el primer instrumento legal que abordó la temática del empleo para los discapacitados de manera consistente en su concepción aunque de modo relativamente parcial en sus instrumentos. La principal característica de la referida norma fue el establecimiento, para las entidades y empresas del sector público y no público que den ocupación a personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales en un porcentaje no mayor al 10% del total de su planilla, una bonificación contable del 50% sobre el monto íntegro de la mano de obra que contrate con este grupo de personas para los efectos de deducciones en el pago de impuestos. Asimismo, en el reglamento de la ley mencionada, se estableció adicionalmente un sistema de colocación selectiva para discapacitados creado con el propósito de prestar servicios de evaluación, orientación, y colocación para este sector.

A pesar del significativo avance que representó la promulgación de esta norma, el alcance que tuvo la misma no dejó de ser limitado. En primer lugar, porque por definición la norma sólo alcanzaba a las personas con discapacidad insertadas en el sector formal de la economía quienes históricamente han sido la gran minoría del total de personas con discapacidad empleadas. Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 3 de la ley, éstas deberían también “poseer (un) certificado que acredite su rehabilitación integral para el trabajo o estar en vías de lograrlo, extendido por entidades oficiales o privadas autorizadas o reconocidas por el estado, que existan en el país o se establezcan en el futuro”, lo cual redujo aún más la cobertura de la norma, pues el acceso a este tipo de instituciones ha sido siempre muy limitado, más aún para las personas con discapacidad de bajos recursos. Por otro lado, los avances en la

implementación de los instrumentos contemplados en la norma fueron bastante lentos. Así, por ejemplo, la Comisión Nacional de Apoyo a la Colocación Selectiva -creada por el artículo 28 del Reglamento de la Ley 23285- no llegó a tener un reglamento interno sino hasta agosto de 1986, cuatro años después de la reglamentación de la Ley 23285.

Durante el gobierno de Alan García se promulgaron también diversas normas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en consonancia con lo avanzado durante el segundo gobierno de Fernando Belaúnde. En diciembre de 1987, se promulgó la Ley N° 24579 que declara de interés social la protección, atención y readaptación laboral del impedido (conocida como la Ley de Fomento Empresarial de las Personas con Discapacidad). Dicha norma fue mucho más completa y ambiciosa que las normas precedentes, y contemplo el establecimiento de un conjunto de beneficios entre los que podemos considerar:

- Beneficios y exoneraciones tributarias para empresas promocionales que empleen un mínimo de 65% de personas con discapacidad, los cuales incluyen impuestos como el impuesto a la renta, el impuesto de enajenación para la compra de inmuebles para actividades empresariales, y el impuesto al patrimonio empresarial, así como la exoneración del pago de toda tasa o contribución necesaria para la formalización de dichas empresas (artículo 5).
- Adquisición preferente de los productos elaborados por las empresas promocionales siempre que estos sean ofrecidos en condiciones similares de calidad, oportunidad y precio por parte de las empresas del sector público.
- Bonificación de 10% en la calificación de las propuestas presentadas por las empresas promocionales en los concursos de precios y en las licitaciones públicas.

- Creación del Fondo de Fomento de las Empresas Promocionales para personas con discapacidad, con la finalidad de otorgar créditos a tasas promocionales a dichas empresas. De acuerdo con el artículo 9 de la Ley, dicho fondo sería administrado por el Banco Industrial del Perú y las organizaciones nacionales de impedidos y minusválidos, y sus recursos provendrían de donaciones, líneas de crédito del Banco Central de Reserva del Perú y transferencias del Tesoro Público.
- Derecho a la utilización en forma gratuita, de todos los niveles y modalidades escolares y de las estructuras educativas, formativas, de adiestramiento laboral y de readaptación social de los Ministerios de Educación, Salud y de Trabajo y Promoción Social, de acuerdo a sus requerimientos u orientaciones especializadas.
- Establecimiento, por parte de las instituciones educativas y de capacitación laboral no estatal, de un porcentaje de becas para las personas con discapacidad.
- Adicionalmente, la ley establece que las empresas que, no siendo empresas promocionales, ocupen trabajadores con discapacidad en porcentajes superiores al 20% del total de sus trabajadores, recibirán los incentivos y exoneraciones tributarias establecidas en el artículo 5 en un 25 % y 50% si es que el porcentaje de personas con discapacidad contratadas oscila entre 20% y 40% para el primer caso, y entre 41% y 64% para el último.
- Asimismo, durante ese mismo periodo, se promulgó Decreto Supremo N° 001-89-SA del 5 de enero de 1989, el mismo que establecía que las personas con discapacidad podrían acceder a las vacantes en los tres grupos ocupacionales que existentes en los organismos del sector público (auxiliar, técnico y profesional), con las mismas exigencias y requisitos que las personas sin discapacidad. Para ello la norma mencionada contemplaba la inclusión de una

bonificación adicional de 15 puntos sobre el puntaje global obtenido en los concursos convocados por los organismos del sector público para la cobertura de vacantes. Nuevamente el requisito básico para acceder a los beneficios establecidos por la norma lo constituía el certificado de discapacidad. Es muy difícil poder evaluar los avances logrados en el periodo aprista en términos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A nivel normativo, sin duda que los avances logrados en este periodo fueron mucho más completos y consistentes que todo lo anterior. Sin embargo, la puesta en práctica de la normatividad generada se vio sustancialmente afectada por el contexto de crisis generalizada

#### **b) Políticas de empleo para discapacitados durante la década del noventa**

Con la llegada al poder de Alberto Fujimori, se emprendieron en el país un conjunto de reformas estructurales orientadas a otorgar al mercado una mayor preponderancia como mecanismo de asignación de recursos. En concordancia con dicho objetivo, el mercado laboral fue objeto de un conjunto de reformas, las mismas que se iniciaron con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 el día 12 de noviembre de 1991, conocida como la Ley de Fomento del Empleo.

En relación a la temática de inclusión laboral de las personas con discapacidad, la mencionada norma asignaba un rol preponderante al MTPE en la tarea de diseño e implementación de programas orientados a mejorar las perspectivas de inserción laboral de este sector. Así por ejemplo, el artículo 121 de la norma mencionada establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, entre ellas, las personas con discapacidad. A un nivel

más específico, el Decreto Legislativo instituye, en el artículo 129, los siguientes beneficios para las personas con discapacidad:

- La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;
- La potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante Decreto Supremo N° 12-82-TR del 21 de mayo de 1982;
- Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados, y
- El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.

### 2.2.3. Repercusiones de la Discapacidad

De acuerdo a Leahy (2012)<sup>37</sup> en el plano emocional la discapacidad genera una serie efectos entre los que se pueden destacar los siguientes:

1. **Ansiedad.** Por el miedo a las limitaciones futuras. Es una emoción normal con una función activadora y protectora; así, ante un peligro o amenaza el organismo se moviliza exhibiendo actividad y tensión.
2. **Tristeza.** Es habitual que la tristeza se encuentre acompañada de baja autoestima, desánimo, aflicción, abatimiento y en ocasiones culpa e indignidad.

---

<sup>37</sup> Leahy R. (2012) "Planes de tratamiento e intervenciones para la depresión y los trastornos de ansiedad" Segunda edición, Editorial Kindle New York.

3. **Baja psicomotricidad.** Otra área de expresión de la tristeza es la psicomotricidad, la cual se caracteriza por una inhibición que trasciende a la expresión facial y sus movimientos. La tristeza también repercute en el comportamiento del individuo, que se muestra más aislado, menos comunicativo y tolerante, pudiendo llegar al rechazo, generalmente pasivo, de los demás.
4. **Miedo.** El miedo es una de las emociones más temidas, pero también más necesarias para la supervivencia. El miedo nos ayuda a detectar y evitar amenazas y que, por tanto, no sólo será vital para sobrevivir, sino también, para preservar un mínimo de calidad de vida.
5. **Agresividad y negativismo.** Algunas personas no desean saber nada de su discapacidad, se aíslan de los demás y se encierran en sí mismos, rechazando todo tipo de ayuda y queriendo hacer ellos mismos, de forma individual, frente a la misma, lo que da lugar en ocasiones a estados depresivos. En cambio, otras personas desean saber todo sobre su discapacidad, y como consecuencia de ello leen todo lo que cae en sus manos relacionado con la misma. En ocasiones les genera ansiedad y agresividad.
6. **Depresión.** Depresión no es solamente sentirse triste, melancólico, o desanimado, es mucho más que el desaliento que puede ser parte de la vida diaria. Ésta es una enfermedad que afecta a toda la persona sus pensamientos, sentimientos, comportamiento y su salud física. En general, las personas con discapacidades tienen más dificultad que otras personas en encontrar y mantener un empleo. Algunas veces esto se debe a las limitaciones físicas o a otras limitaciones del individuo, y otras veces es a causa de prejuicios y mal entendidos. Cual sea que sean las

razones, la dificultad para encontrar empleo y mantenerlo, puede causar problemas financieros, lo cual puede ser una fuente adicional de estrés. El trabajo es también una fuente importante de autoestima para muchas personas. Ser incapaz de trabajar cuando se quiere trabajar puede hacer que las personas se sientan inútiles o culpables.

Según Egea y Sarabia (2001)<sup>38</sup> la Discapacidad Física se divide en 3 deficiencias:

1. **Leve.** Se presentan dificultades para realizar actividades de la vida diaria. A pesar de eso son relativamente independientes, no se requiere de apoyo de terceros y pueden superar ciertas barreras del entorno.
2. **Moderada.** Se presenta una disminución relativamente importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en las labores básicas de autocuidado. Superan sólo algunas barreras del entorno, con dificultad.
3. **Severa.** Sólo puede realizar la actividad cuando alguien está con él, la mayor parte del tiempo y en algunos casos aun teniendo ayuda biomecánica no desarrolla actividad sin asistencia de una persona.

### 2.3 Definición de términos básicos

- **Accesibilidad:** Asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas

---

<sup>38</sup> Egea, C. y Sarabia, A. (2001). "Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad" Murcia, Revista del Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad.

como rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

- **Ajustes Razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).** El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.
- **Persona con discapacidad.** La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.
- **Dignidad:** Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia.
- **Educación Inclusiva:** Proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los educandos; por lo tanto puede

entenderse como una estrategia clave para alcanzar la educación para todos.

- **Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad:** Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.
- **Igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad:** Principio basado en el enfoque de género y la adopción de acciones positivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y las mujeres con discapacidad, proscribiendo cualquier acto, hecho o conducta discriminatoria por razón de sexo.
- **Inclusión Social:** Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio.
- **Interculturalidad:** Aceptación y reconocimiento de la idiosincrasia como resultado de la diversidad cultural e influencia histórica, ancestral y generacional, favoreciendo la integración y convivencia social.
- **Interpretación en el lenguaje de señas:** Sistema que emplea una persona oyente intérprete de lenguaje de señas, quien se encuentra en una zona aparte, que es enfocada en un recuadro a uno de los lados de la pantalla, que traduce con las manos la información que recibe del programa que se está emitiendo.
- **Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de la persona con discapacidad:** Proceso mediante el cual se fortalecen las facultades de la persona con discapacidad, a fin de que pueda integrarse en los diferentes aspectos de la sociedad.

- **Pensión no Contributiva:** Prestación monetaria, de monto mensualizado y uniforme, de carácter no heredable, inembargable e intransferible, de entrega periódica, otorgada por el Estado, sin la realización de aportaciones, a favor de la persona con discapacidad severa en situación de pobreza.
- **Perspectiva de Discapacidad:** Considerar que la discapacidad es el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos, lo que compromete la responsabilidad del Estado y la sociedad de tomar medidas dirigidas a remover las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas.
- **Planes de Aseguramiento en Salud:** Listas de condiciones asegurables e intervenciones y prestaciones que son financiadas por las administradoras de fondo de aseguramiento y se clasifican en los siguientes grupos: Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), Planes Complementarios y Planes Específicos.
- **Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad:** Promueve la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades y habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.
- **Prohibición de discriminación de la persona con discapacidad:** Prohibición de realizar algún acto de distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una

discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

- **Razonabilidad:** Principio basado en la proporcionalidad entre el ejercicio de las facultades atribuidas en el marco de la ley y la finalidad a tutelar.
- **Rehabilitación Basada en la Comunidad:** Estrategia dentro del desarrollo general de la comunidad para la rehabilitación, la reducción de la pobreza, la equiparación de oportunidades y la inclusión social de todas las personas con discapacidad, promoviendo la puesta en práctica de programas de Rehabilitación Basada en la Comunidad, mediante los esfuerzos combinados de las mismas personas con discapacidad, sus familias, las organizaciones y comunidades y los servicios relevantes gubernamentales y no gubernamentales de salud, educación, servicios vocacionales, sociales y otros servicios.
- **Servicio de Habilitación:** Asistencia prestada a personas que sufriendo de una incapacidad congénita o desde temprana edad, no han adquirido aún suficiente capacidad o habilidad para actuar en la vida educativa, profesional y/o social, en igualdad de condiciones que las demás personas.
- **Servicio de Rehabilitación:** Servicio brindado por profesionales interdisciplinarios, que con el apoyo de técnicas y tratamientos especializados recuperan o incrementan la funcionalidad de un órgano, sistema o aparato alterado por una enfermedad incapacitante.
- **Servicio de Transporte Público Terrestre urbano e interurbano.-** Para efectos del adecuado ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecido en el numeral 4 del artículo 20 de la Ley N°

30412, Ley que modifica a la Ley General de la Persona con Discapacidad, se entiende por servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano como aquel servicio de transporte público regular de personas de ámbito provincial. Incluyéndose dentro de dicha definición a la Red Básica del Metro de Lima y Callao, o quien haga sus veces.

- **Sistema Electoral:** Conjunto de principios, normas, reglas, procedimientos técnicos legalmente establecidos, enlazados entre sí, por medio de los cuales los electores expresan su voluntad política. Está conformado por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC, la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE y el Jurado Nacional de Elecciones - JNE.
- **Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - SINAPEDIS:** Sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de Discapacidad, en los diferentes niveles de gobierno articulando intersectorialmente.
- **Sistema Nacional para la Población en Riesgo:** Es un sistema funcional encargado de dirigir las actividades del Estado para la promoción, atención y apoyo a niños y niñas, las y los adolescentes, mujeres, jóvenes y personas adultas mayores, y en general toda persona en situación de riesgo y abandono o con problemas síquicos, sociales o corporales que menoscaben su desarrollo humano. Conformado, entre otras entidades, por las Sociedades de Beneficencia Pública y Juntas de Participación Social, siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el ente rector.

- **Sistemas de Apoyo:** Mecanismos proporcionales y adaptados a los requerimientos de la persona con discapacidad, cuyo objeto es garantizar el pleno ejercicio de su capacidad jurídica.
- **Tecnologías de la información y la comunicación:** Conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

## 2.4 Formulación de hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

La discapacidad de las personas influye significativamente en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- 1) La proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta.
- 2) La proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es alta.
- 3) Las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 son culturales.
- 4) Las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 no se aplican adecuadamente.

- 5) Es necesario plantear normas para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.

## 2.5 Identificación de variables

### 2.5.1. Variable Independiente

Discapacidad

#### Indicadores

- Prevalencia
- Barreras
- Promoción

### 2.5.2. Variable Dependiente

Inserción Laboral

#### Indicadores

- Incremento de frecuencia
- Medidas que favorecen la inserción laboral
- Medidas que restringen la exclusión y marginación

## 2.6 Definición Operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Independiente:</b> Discapacidad	Legislación laboral en el País	Prevalencia Barreras Promoción
<b>Dependiente:</b> Inserción laboral	Legislación laboral en el País	Incremento e frecuencia. Medidas que favorecen la inserción laboral Medidas que restringen la exclusión y marginación.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo aplicado porque se orientó a proponer alternativas normativas para optimizar los mecanismos de inclusión laboral de las personas discapacitadas. El tipo de investigación fue explicativa según Sánchez Carlessi (2005: 14-15)<sup>39</sup> ya que se describieron las variables involucradas y se explicó sus respectivas características. El método de la investigación fue el mixto (cuantitativo ya que los cuestionarios que se aplicaron proporcionaron puntajes numéricos los cuales fueron procesados estadísticamente y cualitativo porque se realizaron entrevistas a personas conocedoras del tema). El estudio fue de corte transversal ya que los datos de la investigación fueron recogidos en un lugar y momento determinados.

#### **3.2. Nivel de investigación**

---

<sup>39</sup> Sánchez Carlessi, H. (2005) Metodologías y diseños en la investigación científica. Lima. HSC.

El nivel de la presente investigación fue el “Explicativo Causal”, porque buscó investigar los factores que posibilitan los factores que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de las personas discapacitadas y propositiva, porque, se formularán alternativas normativas para su optimización.

La presente investigación tuvo como método de análisis de datos, el método estadístico, donde la forma de tratamiento de datos, se centró en la recolección de resultados de las encuestas, así como en el análisis de los conceptos teóricos y doctrinarios en el marco del derecho penal, agrupándose y calificándose mediante el método comparativo y analítico, afín de fortalecer la hipótesis planteada y estudiar diferentes puntos de vista del objeto de investigación.

Por esta razón, las puntuaciones obtenidas de los instrumentos aplicados fueron ingresadas a un programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver.24 para Windows. A continuación, se evaluaron las frecuencias obtenidas en mencionadas variables, con la finalidad de establecer si tienen significación estadística.

### **3.3. Métodos de investigación**

El método a aplicarse fue el método mixto, es decir el “cuantitativo” y el “cualitativo” (Glass: 1994)<sup>40</sup> porque los instrumentos a aplicarse proporcionaron puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente. Las opiniones vertidas en las entrevistas fueron analizadas en sus implicancias jurídico doctrinarias.

### **3.4. Diseño de investigación**

---

<sup>40</sup> Glass, G. S. (1994) Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales. Madrid. Prentice Hall.

El diseño de la investigación será el "no experimental" ya que los datos serán recogidos directamente y no se manipularán las variables. En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño descriptivo.

La investigación fue de tipo "no experimental" (Sánchez Carlessi: 2005)<sup>41</sup> porque no se manipuló ninguna variable. Fue una investigación de "corte transversal" (Ander Egg: 2001)<sup>42</sup> porque analizó el fenómeno en un lugar y momento determinado.

### 3.5. Población y muestra

La población de la investigación estuvo conformada por integrantes de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en el tema. Se calculó un universo de 200 personas.

De la población antes señalada, se tomó una parte de la misma que fuera representativa. (representa el 95% de los casos con un margen de error del 0.05). La muestra fue seleccionada mediante la siguiente fórmula de Blalock<sup>43</sup>:

$$n = \frac{(Z)^2 (P.Q.N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P.Q)}$$

<sup>41</sup> Sánchez Carlessi, H. (2005) Metodologías y diseños en la investigación científica. Lima. HSC.

<sup>42</sup> Ander Egg, Ez. (2004) Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires. Humanitas.

<sup>43</sup> Blalock, Hubert (2002) Estadística Social. Fondo de Cultura Económica. México.

En donde:

Z = Desviación Estándar

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos

Q = (1 - )

N = Tamaño del Universo

n = Tamaño del Universo

Los factores considerados en la fórmula, para determinar el tamaño de la muestra fueron:

Z = 1.96

E = 0.05

P = 0.50

Q = 0.50

N = 200

n = Resultado a obtener (Muestra)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) 200}{2}$$

$$(0.05) (200 - 1) + (1.96) (0.5 \times 0.5)$$

$$n = 67$$

La muestra estuvo conformada por 67 personas.

El muestreo aplicado será fue el muestreo probabilístico.

### **3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica de recolección de datos que se aplicará será la encuesta por observación y el instrumento a utilizarse será el "cuestionario" que se aplicará a la muestra seleccionada (Sánchez Carlessi: 2005: 142)<sup>44</sup>

Antes de aplicar el Cuestionario se efectuará una breve aplicación (Prueba Piloto) para determinar su funcionalidad.

Se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". El Cuestionario será sometido al juicio de cinco expertos para que éstos se pronuncien sobre su validez.

La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach a los resultados de la Prueba Piloto.

Se aplicará también una entrevista personal no estructurada a un grupo de 5 magistrados y 10 abogados especialistas en Derecho Penal y Administrativo.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

---

<sup>44</sup> Sánchez Carlessi, Hugo (2005) Metodología y diseños en la investigación científica. Lima. HSC.

El Cuestionario se aplicará anticipadamente (Prueba Piloto) para determinar su funcionalidad y comprobar su claridad en la redacción y, de ser el caso, aplicar los correctivos pertinentes.

Se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". El Cuestionario será sometido al juicio de cinco expertos para que éstos se pronuncien sobre su validez. La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach a los resultados de la Prueba Piloto.

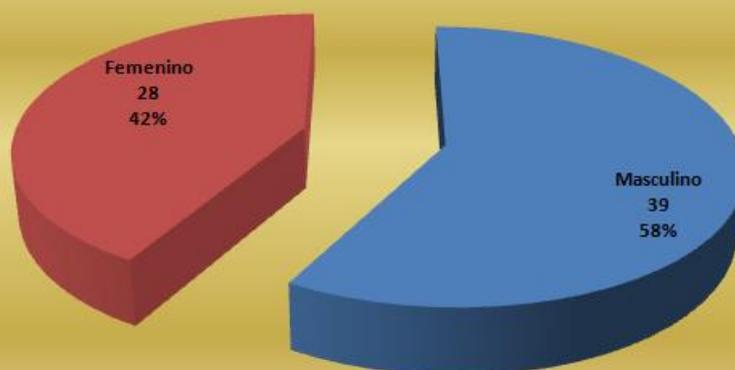
### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el "procesamiento de datos" la información proveniente del cuestionario será ingresada a una matriz de datos para su tratamiento estadístico. La contrastación de las hipótesis se efectuará comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento estadístico llevado a cabo. De verificarse la existencia de una frecuencia significativa en el nivel de las respuestas se considerará comprobada la respectiva hipótesis. El análisis de datos se realizará utilizando la estadística descriptiva y el análisis univariado.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

La muestra de la investigación estuvo conformada por 67 personas distribuidas según género de la siguiente manera:

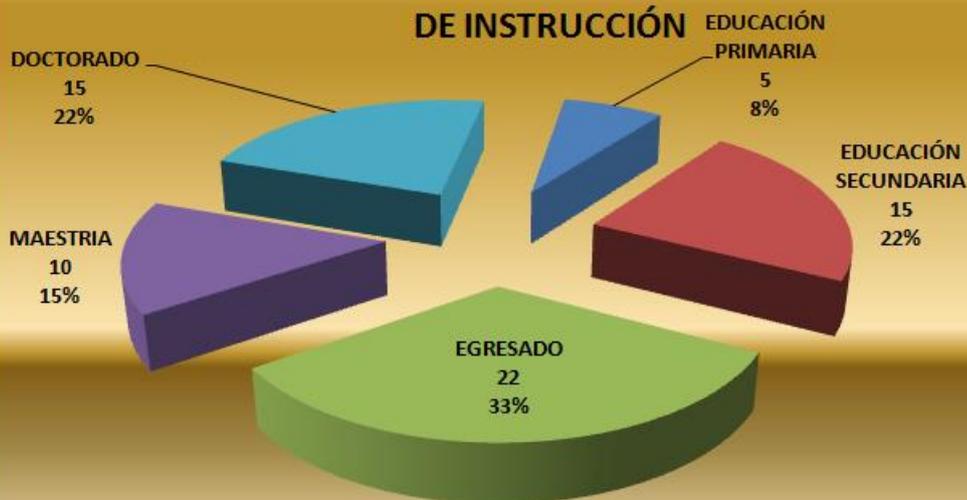
### DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN GÉNERO



Se aprecia un marcado predominio del género masculino (39) sobre el femenino (28):

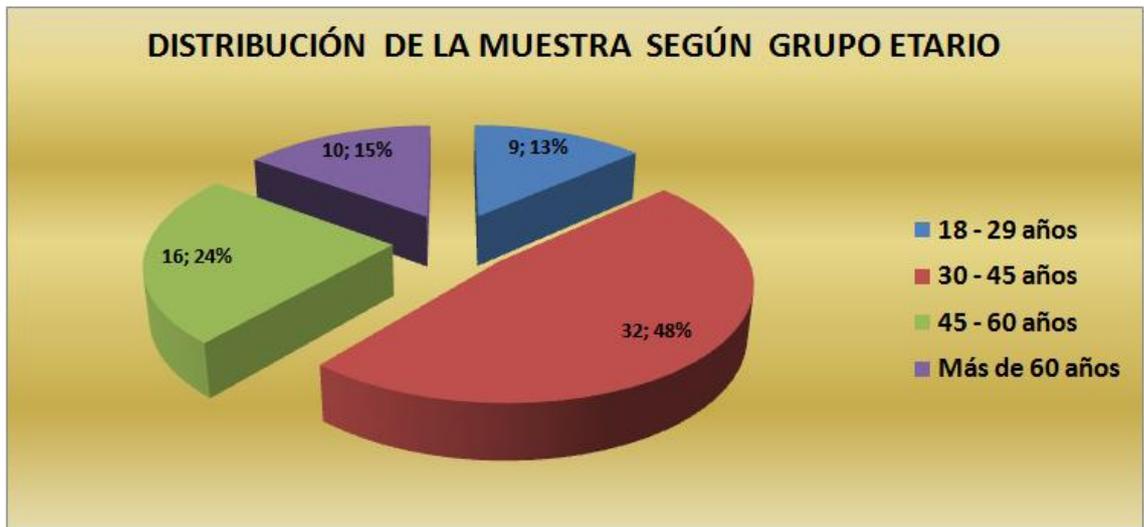
Según el nivel de instrucción la muestra se estructuró de la siguiente manera:

### DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN



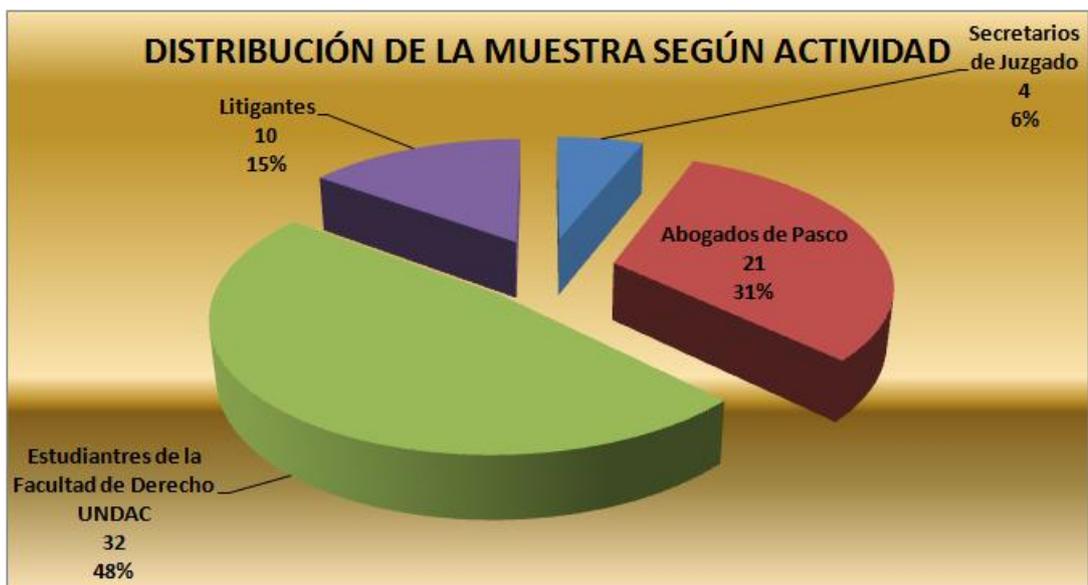
El mayor porcentaje se aprecia a nivel de Egresado y Doctorado (22%) y el menor porcentaje se aprecia a nivel de Educación Primaria (8%).

La distribución de la muestra según el grupo etario puede apreciarse en el siguiente gráfico:



El mayor porcentaje de la muestra se ubica entre las personas de 30 a 45 años (48%).

Según el tipo de actividad la muestra se distribuyó de la siguiente manera:



Se aprecia que el mayor porcentaje de la muestra se ubica a nivel de alumnos de la Facultad de Derecho (33%) y el menor porcentaje es a nivel de secretarios de Juzgado.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

- 1 Se realizará la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en la universidad y se solicitarán las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
- 2 La investigación buscará mejorar el conocimiento y la generación de valor en las empresas y sus grupos de interés.
- 3 El trabajo de investigación guardará la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica.
- 4 Los encuestados serán informados acerca de la investigación y dieron su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.
- 5 Los participantes en la investigación fueron seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias. Se respetó la autonomía de los participantes.
- 6 Se respetarán los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaborarán informes intencionados.
- 7 No se cometerá plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.

8 Se contará con el previo consentimiento confirmado de los encuestados.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Inicialmente, para el desarrollo de este trabajo de investigación he tenido que hurgar en archivos relacionados al tema a investigar. Posteriormente cuando ya conté con información suficiente que brindaba soporte para plantear una hipótesis consistente, empecé a trabajar con cuestionarios y encuestas que me dieran cantidades y/o información que se podía contrastar y hacer estadísticas.

Primordialmente, mi trabajo lo realicé en diversos despachos del Poder Judicial, en donde encontré información fidedigna para trabajar de manera científica y lograr el objetivo que me tracé.

Debo agradecer en esta parte del trabajo a quienes sin interés alguno contribuyeron a brindarme información y facilitarme el acceso a documentos que son parte del trabajo de investigación.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Se aplicó a la muestra seleccionada un cuestionario destinado a recoger sus conocimientos y opiniones sobre las variables consideradas. Este cuestionario constaba de las siguientes indagaciones:

1. La discapacidad influye negativamente para conseguir empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.
2. La discapacidad es un obstáculo para conseguir empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.
3. La proporción de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta.
4. La proporción de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta.
5. Las principales barreras que limitan la inserción laboral de los discapacitados son sus limitaciones físicas.
6. Las principales barreras que limitan la inserción laboral de los discapacitados son los prejuicios.
7. Las principales barreras que limitan la inserción laboral de los discapacitados son la falta de capacitación laboral.
8. Los empleadores no conocen las capacidades laborales efectivas de los discapacitados.
9. Las normas relativas a la inserción laboral de los discapacitados no se aplican adecuadamente.
10. Es necesario plantear normas para optimizar la inserción laboral de los discapacitados.

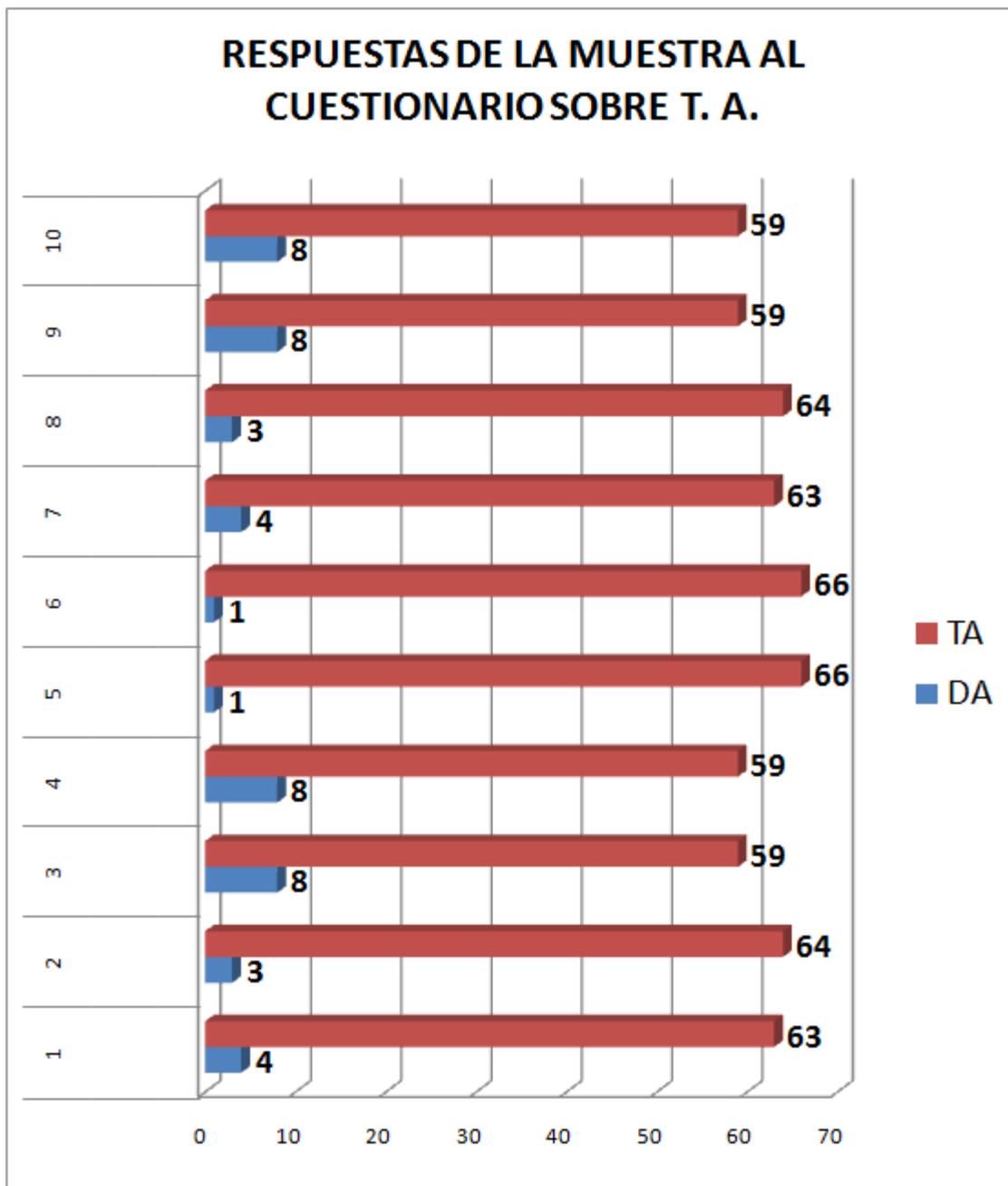
Los resultados pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Respuestas al cuestionario aplicado:

ITEMS	TD	ED	DA	TA	Total
1			4	63	67
2			3	64	67
3			8	59	67
4			8	59	67
5			1	66	67
6			1	66	67
7			4	63	67

<b>8</b>			3	64	67
<b>9</b>			8	59	67
<b>10</b>			8	59	67

Este cuadro se puede apreciar en el siguiente gráfico:



#### 4.3. Prueba de hipótesis

Como se puede apreciar en el gráfico anterior las respuestas de la muestra evidencian un total acuerdo con las afirmaciones planteadas en el cuestionario que están referida directamente a las hipótesis formuladas en la investigación.

Con el propósito de comprobar si estas respuestas son significativas, es decir, tienen valor estadístico, se aplicó la Prueba Chi Cuadrado para una sola muestra con los siguientes resultados:

<b>Item</b>	<b>Sig. Asintótica Bilateral</b>	<b>Resultado</b>
<b>Item 1</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 2</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 3</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 4</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 5</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 6</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 7</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>

<b>Item 8</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 9</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>
<b>Item 10</b>	<b>0.001</b>	<b>Item Significativo</b>

La Razón Chi Cuadrado encontrada es altamente significativa ya que el valor de la Significación Asintótica Bilateral es 0.000. Es decir, las opiniones de los encuestados con respecto a las alternativas (De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo) es casi unánime y tiene significación estadística.

Por tanto, se consideró comprobadas las hipótesis planteadas. La muestra encontrada considera un alto nivel de concordancia con las afirmaciones incluidas en el cuestionario sobre discapacidad e inserción laboral.

También se consideró de suma importancia incluir en los nuevos textos normativos disposiciones concretas acerca de la inclusión laboral de las personas discapacitadas. Se reconoce, por otro lado, la pertinencia de efectuar una capacitación y preparación permanente, tanto al personal de funcionarios públicos encargados de este tema como a los directivos de empresas privadas sobre los discapacitados y sus derechos humanos y laborales.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Se obtuvieron los estadísticos descriptivos de las variables consideradas en el estudio. Los promedios obtenidos se ubicaron dentro de los rangos normales.

Se comprobó la Hipótesis General la cual planteaba que la discapacidad de las personas influye significativamente en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021. Se constató que las diferentes modalidades de discapacidad influyen de manera negativa, obstaculizando que los discapacitados puedan acceder a trabajos dignos y adecuadamente remunerados en la zona del en el Distrito Judicial de Pasco

Se comprobó la Hipótesis Específica 1 la cual planteaba que la proporción de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta. Las opiniones recabadas a los especialistas entrevistados consideran que aproximadamente un 30% de discapacitados carece de empleo y por tanto, su nivel de vida es muy bajo dependiendo de familiares y relaciones sociales para sobrevivir en condiciones muy precarias.

Se comprobó la Hipótesis Específica 2 la cual planteaba que la proporción de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es alta. Las opiniones recabadas a los especialistas entrevistados consideran que aproximadamente un 50% de discapacitados se halla en condiciones de sub empleo y por tanto, su nivel de ingresos es exiguo cubriendo solo sus necesidades básicas y dependiendo de familiares y amigos para subsistir aunque en condiciones muy deficientes.

Se comprobó la Hipótesis Específica 3 la cual planteaba que las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 son las actitudes y creencias con muchos prejuicios sobre las limitadas capacidades laborales de los discapacitados, así como su escaso entrenamiento laboral y su aparente propensión a los accidentes laborales.

Se comprobó la Hipótesis Específica 4 la cual planteaba que las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 no se aplican adecuadamente. Se atribuye esta situación a la escasa información del personal de las entidades públicas y de las empresas privadas sobre las habilidades laborales y la productividad laboral de los discapacitados.

Se comprobó la Hipótesis Específica 5 la cual planteaba que es necesario plantear normas para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021. Se considera que estas normas debido a su importancia deben tener alcance nacional.

Estos resultados coinciden con diversas investigaciones realizadas en nuestro medio sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018)<sup>45</sup> al analizar la discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad encontró que el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población discapacitada presenta grado discapacidad de nivel moderado se encuentran desocupados. Por otro lado, encontró que el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las principales barreras que limitan la inserción laboral son la discriminación social y la exclusión social por su discapacidad. Encontró que la discapacidad física influye negativa y significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

---

<sup>45</sup> Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018) Discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social.

Álvarez Muñoz (2017)<sup>46</sup> al estudiar la inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas encontró que las Instituciones Públicas locales no les dan a los discapacitados la posibilidad de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados. Además, estas Instituciones no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales. Se tiene una mala percepción acerca las capacidades de la persona discapacitada para ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, lo que afecta su susceptibilidad.

Ramos Campos (2017)<sup>47</sup> estudió la modalidad de “empleo con apoyo” en la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail. Se encontró un grado de correlación entre las variables de 0.54 lo que significó que existe una moderada relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad.

Ccora Quispe (2015)<sup>48</sup> estudió la Inserción Laboral en Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. Como resultado de esta investigación a un 5% de nivel de significancia. Se encontró los que las personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013 un 70% (14) trabajadores encuestados,

---

<sup>46</sup> Álvarez Muñoz, Williams Florentino (2017) Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016. Cusco. Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política.

<sup>47</sup> Ramos Campos, Harry Edwin (2017) Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016. Lima. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Ciencias Empresariales.

<sup>48</sup> Ccora Quispe, Joel (2015) Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. Huancavelica- 2015. Universidad Nacional de Huancavelica. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

presentaban una Alta Inserción Laboral, asimismo el 30% (6) trabajadores encuestados, presentaban una Baja Inserción Laboral.

Existe entre los encuestados una unanimidad casi total en que es necesario promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Se considera que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Se coincide en señalar que la legislación laboral debe reconocer que todas las personas son iguales ante la ley y que en virtud de ella, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. En consecuencia, debe prohibirse toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizar a las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. Al respecto, los responsables legislativos deben promover la igualdad y eliminar la discriminación, adoptando las medidas pertinentes para asegurar la realización de estos principios.

Reconociendo la importancia de la toma de conciencia acerca de las implicancias humanas, personales y sociales de la discapacidad los legisladores deben comprometerse a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas así como luchar decididamente contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las

personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida. Se debe promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad, para lo cual se debe: Realizar campañas efectivas de sensibilización pública destinadas fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad promoviendo percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad, reconociendo sus capacidades, méritos y habilidades de las así como sus importantes aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

Se considera necesario, consolidar en todos los niveles del sistema educativo, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad y estimular a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con los propósitos inclusivos y de respeto.

## CONCLUSIONES

El tema de la incapacidad y sus implicancias jurídicas laborales debe ser abordado también desde el punto de vista de su fundamentación filosófica. En este sentido, es importante preguntarse sobre los fundamentos filosóficos de las políticas públicas que brindan un tratamiento diferenciado y especial a las personas con discapacidad. Esta circunstancia está asociada con el asunto de la responsabilidad personal y el impacto que tienen las instituciones sociales sobre la calidad de vida de los individuos. Las personas con discapacidad no son ajenas a ello.

Los principios humanísticos y jurídicos dentro de los que se enmarcarían estas normas sobre discapacidad y acceso al trabajo en nuestro medio serían el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Esto incluye un trabajo libremente elegido un mercado y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

Se puede indicar que en la actualidad la tradicional exclusión y marginación de las personas discapacitadas a pesar de las reiteradas normas jurídicas que plantean su inclusión social y facilitan su incorporación al circuito laboral estas circunstancias aún no han ocurrido con la rapidez ni con la intensidad debida. Una de las razones que explicaría este retraso es la persistencia de barreras sociales y culturales acerca de las supuestas limitaciones que las personas discapacitadas presentan o presentarían para un efectivo desempeño laboral.

Se comprobó la Hipótesis General la cual planteaba que la discapacidad de las personas influye significativamente en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021. Se constató que las diferentes modalidades de discapacidad influyen de manera negativa, obstaculizando que los discapacitados puedan acceder a

trabajos dignos y adecuadamente remunerados en la zona del en el Distrito Judicial de Pasco

Se comprobó la Hipótesis Específica 1 la cual planteaba que la proporción de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta. Las opiniones recabadas a los especialistas entrevistados consideran que aproximadamente un 30% de discapacitados carece de empleo y por tanto, su nivel de vida es muy bajo dependiendo de familiares y relaciones sociales para sobrevivir en condiciones muy precarias.

Se comprobó la Hipótesis Específica 2 la cual planteaba que la proporción de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es alta. Las opiniones recabadas a los especialistas entrevistados consideran que aproximadamente un 50% de discapacitados se halla en condiciones de sub empleo y, por tanto, su nivel de ingresos es exiguo cubriendo solo sus necesidades básicas y dependiendo de familiares y amigos para subsistir, aunque en condiciones muy deficientes.

Se comprobó la Hipótesis Específica 3 la cual planteaba que las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 son las actitudes y creencias con muchos prejuicios sobre las limitadas capacidades laborales de los discapacitados, así como su escaso entrenamiento laboral y su aparente propensión a los accidentes laborales.

Se comprobó la Hipótesis Específica 4 la cual planteaba que las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 no se aplican adecuadamente. Se atribuye esta situación a la escasa información del personal de las entidades públicas y de las

empresas privadas sobre las habilidades laborales y la productividad laboral de los discapacitados.

Se comprobó la Hipótesis Específica 5 la cual planteaba que es necesario plantear normas para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021. Se considera que estas normas debido a su importancia deben tener alcance nacional.

## RECOMENDACIONES

Se propone plantear normas para optimizar el acceso laboral a las personas discapacitadas. El aporte se sustentará en una revisión y optimización –en la medida de lo posible- de la Ley N° 29973 (Ley general de la Persona con Discapacidad). Asimismo, incorporará los aportes del Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad (2020), el cual ha surgido como una iniciativa del Sistema de Naciones Unidas para el Perú.

Las autoridades de los Gobiernos Regionales, Provinciales y Distritales desde su respectiva Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED), deben fomentar el empleo para las personas con discapacidad promoviendo talleres laborales orientados a desarrollar empresas propias, así como se debe impulsar el desarrollo de programas de inserción laboral para personas con discapacidad que permitan a estas personas lograr su autonomía económica y la autosuficientes laboral, permitiendo a los discapacitados gozar de sus derechos al igual que otras personas.

Instar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad Pasco - CONADIS, la revisión y cumplimiento pleno de la Ley General de Discapacidad Ley N° 29973, en particular los dispositivos referidos a las cuotas de empleo, orientando a los responsables de las empresas privadas y organismos públicos a acatar las disposiciones de la Ley N° 29973, para garantizar la inserción laboral de los discapacitados.

Los centros de estudios de nivel superior deben desarrollar investigaciones exhaustivas sobre el desempleo y las barreras que limitan el acceso laboral de las personas discapacitadas, a fin de plantear propuestas inclusivas reales y efectivas.

Promover la creación, organización y desarrollo de centros productivos para personas discapacitadas a fin de éstas puedan generar actividades laborales que les

proporciones un ingreso económico que les permita mejorar su calidad de vida y se perciban como personas útiles y productivas para su familia y la comunidad.

Diseñar y proponer Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad, así como el desarrollo de Proyectos orientados a viabilizar la inserción laboral de las personas discapacitadas para que puedan lograr su inserción laboral lo que les permitirá ser autosuficientes, mejorando su auto concepto y autoestima personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Alcover de la Hera, Carlos María y Pérez Torres, Vanesa (2011) Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011.
- 2) Álvarez Muñoz, Williams Florentino (2017) Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016. Cusco. Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política.
- 3) Ambroggio, Sara (2017) La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Universidad Empresarial. Siglo XXI. Córdoba. Argentina.
- 4) Ander Egg, Ez. (2004) Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires. Humanitas.
- 5) Banco Mundial – BM (2004). “Discapacidad y Desarrollo Inclusivo en América Latina y El Caribe” Washington, D.C.
- 6) Blalock, Hubert (2002) Estadística Social. Fondo de Cultura Económica. México.
- 7) Bruyère S M, Erickson WA, VanLooy S. Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability non-discrimination. Rehabilitation Psych 2004; 49: 28-38.
- 8) Cazau, Pablo (2006) Introducción a la investigación en Ciencias Sociales. Buenos Aires: Amorrortu.
- 9) Ccora Quispe, Joel (2015) Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. Huancavelica- 2015.

Universidad Nacional de Huancavelica. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.  
Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

- 10) Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Departamento del Trabajo y de la Seguridad Social.
- 11) CONADIS (2018) Compendio de normas en discapacidad. Lima. MIMP.  
Rawls, John (1971) Theory of Justice. Harvard University Press. USA.
- 12) Contreras Escandón, Nicolás (2016) Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Escuela de Postgrado. Maestría en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad de Chi
- 13) Cortés, J. y Sotomayor, E. (2016), “La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza”, Index Enferm Vol. 25. Universidad de Jaén. España
- 14) Diniz, D. (2007). “O que é deficiência” São Paulo: Editora Brasiliense. Disponible en <https://www.passeidireto.com/arquivo/42459112/diniz-d-o-que-e-deficiencia>
- 15) Dongug Kang, (2013). Why would companies not employ people with disabilities in Korea?.Asia Pacific Journal of Social Work and Development.23 (3), 222-229.
- 16) Egea, C. y Sarabia, A. (2001). “Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad” Murcia, Revista del Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad.
- 17) Galan Villamizar, Jimy y Portilla Sanchez, Evelyn Yelitza (2011) La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve -parapléjicas - en el Municipio de San José de Cúcuta. Universidad Libre De Colombia. Seccional Cúcuta. Facultad de Derecho.

- 18) Glass, G. S. (1994) *Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales*. Madrid. Prentice Hall.
- 19) Guzmán Ferrer Carmen Vanessa (2015) *Análisis y diagnóstico de Accesibilidad en Espacios Públicos para Personas con Discapacidad en Chimbote*. Universidad César Vallejo. Chimbote.
- 20) Hernández Sampieri, Roberto y colaboradores (2010) *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill.
- 21) Hurtado, M. (2012). "Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores", *Salud Uninorte*. Barranquilla Vol. 28 Disponible en (<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v28n2/v28n2a06.pdf>)
- 22) Kaye HS. Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *J Occupat Rehabilitation* 2009; 19: 115-128.
- 23) Leahy R. (2012) "Planes de tratamiento e intervenciones para la depresión y los trastornos de ansiedad" Segunda edición, Editorial Kindle New York.
- 24) Mercado García, E. & García Vicente, L. M. (2010). *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales*. *Portularia*,10(1), 51-60.
- 25) Ministerio de Relaciones Laborales, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades & CONADIS. (2013). *Manual de buenas prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado de [http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf)

- 26) Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C. & Soresi S., (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Jarid*, 27, 511-520.
- 27) OIT & Sofofa, (2013). Factores para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- 28) Organización de las Naciones Unidas – ONU (2008). “Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad” Disponible en (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>)
- 29) Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad” Consultado en ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf))
- 30) Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad” Consultado en ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf))
- 31) Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). “Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad. 2014 - 2017.” OIT. Ginebra. Suiza.
- 32) Organización Internacional del Trabajo (2020) Discapacidad y trabajo. Ginebra. OIT.
- 33) Organización Mundial de la Salud - OMS (2011): “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud” CIF. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Consultado en

(<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>)

- 34) Pelayo Pérez, M. B., (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. México: Tepic, Nayarit.
- 35) Petit, A., Mirabal, W. & López, C., (2014). Fases de Inserción Laboral de personas con discapacidad en las entidades de trabajo de del sector de la producción petrolera. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/3265/4668>.
- 36) PNUD (2009) Compendio de legislación sobre discapacidad. Marco Internacional, Interamericano y de América Latina. México. Sinaloa. ONU.
- 37) Ramos Campos, Harry Edwin (2017) Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016. Lima. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Ciencias Empresariales.
- 38) Rawls, John (1971) Theory of Justice. Harvard University Press. USA.
- 39) Resolución de la Organización Mundial Salud WHA54.21, de 22 mayo 2001, por la que se aprueba la Clasificación del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.
- 40) Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018) Discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social.
- 41) Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018) Discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de

limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano.  
Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social.

- 42) Sánchez Carlessi, H. (2005) Metodologías y diseños en la investigación científica. Lima. HSC.
- 43) Stone-Romero EF, Stone DL, Lukaszewski K. The influence of disability on role-taking in organizations. En A. M. Konrad, P. Prasad y J. K. Pringle Eds., Handbook of Workplace Diversity, pp. 401-425. Londres: Sage; 2006.

## **ANEXOS**

**ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Limitaciones laborales de las personas con discapacidad. Análisis y alternativas normativas en la legislación laboral del Perú.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué medida la discapacidad de las personas influye en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1) ¿Cuál es la proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?</p> <p>2) ¿Cuál es la proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?</p> <p>3) ¿Cuáles son las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?</p> <p>4) ¿Se aplican las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?</p> <p>5) ¿Qué normas se podrían plantear para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar en qué medida la discapacidad de las personas influye en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1) Determinar cuál es la proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p> <p>2) Determinar cuál es la proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p> <p>3) Determinar cuáles son las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p> <p>4) Determinar si se aplican las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p> <p>5) Sugerir qué normas se podrían plantear para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La discapacidad de las personas influye significativamente en su inserción laboral en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>1) La proporción aproximada de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta.</p> <p>2) La proporción aproximada de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es alta.</p> <p>3) Las principales barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 son culturales.</p> <p>4) Las normas relativas a la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 no se aplican adecuadamente.</p> <p>5) Es necesario plantear normas para optimizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Discapacidad</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalencia</li> <li>• Barreras</li> <li>• Promoción</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Inserción Laboral</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de frecuencia</li> <li>• Medidas que favorecen la inserción laboral</li> <li>• Medidas que restringen la exclusión y marginación</li> </ul>	<p>La investigación es de tipo aplicado. El nivel es el "Explicativo Causal". El diseño de la investigación es el "no experimental". En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño descriptivo. El universo de la investigación estará conformado por integrantes de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en el tema. Se calcula un universo de 200 personas. De la población antes señalada, se tomará una parte de la misma que sea representativa. (representa el 95% de los casos con un margen de error del 0.05). La muestra estará conformada por 67 personas. Usaremos el método analítico crítico que se sustenta en la dogmática jurídica para analizar la inserción laboral de las personas discapacitadas. Se aplicarán cuestionarios y entrevistas. Previamente se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach.</p>

## INSTRUMENTO

Estimado colaborador: A continuación, encontrará una serie de proposiciones acerca de la discapacidad laboral y la inserción laboral. Por favor escoja sólo una de las alternativas por cada ítem. Recuerde no has preguntas correctas ni incorrectas, ni verdaderas ni falsas. Sus respuestas son totalmente anónimas. Muchas gracias por su colaboración.

TD = 1

ED = 2

DA = 3

TA = 4

ITEMS DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA			
La discapacidad influye negativamente para conseguir empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.	TD	ED	DA	TA
La discapacidad es un obstáculo para conseguir empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco. 2021.	TD	ED	DA	TA
La proporción de discapacitados sin empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta.	TD	ED	DA	TA
La proporción de discapacitados con sub empleo en la zona del Distrito Judicial de Pasco 2021 es bastante alta.	TD	ED	DA	TA
Las principales barreras que limitan la inserción laboral de los discapacitados son sus limitaciones físicas.	TD	ED	DA	TA
Las principales barreras que limitan la inserción laboral de los discapacitados son los prejuicios.	TD	ED	DA	TA
Las principales barreras que limitan la inserción laboral de los discapacitados son la falta de capacitación laboral.	TD	ED	DA	TA
Los empleadores no conocen las capacidades laborales efectivas de los discapacitados.	TD	ED	DA	TA
Las normas relativas a la inserción laboral de los discapacitados no se aplican adecuadamente.	TD	ED	DA	TA
Es necesario plantear normas para optimizar la inserción laboral de los discapacitados.	TD	ED	DA	TA