



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EFFECTIVIDAD DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO, EN EL AMBITO
LABORAL EN LA CIUDAD DE PUNO PERIODO 2018.**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. FANEL HAYDEE CHOQUEHUANCA HANCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2020



DEDICATORIA

En palabras cortas y con gran valor incuantificable, a mi familia por su amor infinito y apoyo incondicional.

Fanel Choquehuanca H.



AGRADECIMIENTOS

Al pliego de docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano. En especial a los miembros del Jurado.

A mis padres (Pelayo y Gregoria) y hermanos (Martha Yenny y Danny Daniel) por su apoyo y guía constante.

Fanel Choquehuanca H.

.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16

1.2.1. Pregunta general..... 16

1.2.2. Preguntas específicas..... 17

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.4.1. Objetivo general..... 17

1.4.2. Objetivos específicos..... 18

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 18

1.5.1. Hipótesis general..... 18

1.5.2. Hipótesis específicas..... 18

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 19

2.1.1. Antecedentes internacionales..... 19



2.1.2. Antecedentes nacionales.....	20
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. Persona con discapacidad.....	22
2.2.1.1. Grados de discapacidad.....	25
2.2.2. Modelos de tratamiento de la discapacidad.....	25
2.2.2.1. El modelo de prescindencia.....	26
2.2.2.2. El modelo de rehabilitador.....	27
2.2.2.3. El modelo Social.....	27
2.2.3. Tratamiento peruano en el tema de discapacidad.....	29
2.2.4. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad.....	31
2.2.4.1. Barreras sociales.....	32
2.2.4.2. Barreras actitudinales.....	32
2.2.4.3. Barreras económicas.....	33
2.2.4.4. Barreras físico-urbanas y arquitectónicas.....	35
2.2.4.5. Barreras culturales.....	38
2.2.4.6. Barreras legales.....	38
2.2.5. Derechos Humanos enmarcados a la protección de la persona con discapacidad...	38
2.2.5.1. Clasificación de los derechos humanos.....	39
2.2.6. Instrumentos internacionales que respaldan los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.....	40
2.2.7. Inserción laboral de las personas con discapacidad.....	47
2.2.7.1. Sistema de cuotas de empleo.....	48
2.2.7.2. Sanciones por incumplimiento de la cuota laboral.....	53
2.2.7.3. Eximentes por incumplimiento de la cuota laboral.....	54
2.3. MARCO CONCEPTUAL	54

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	56
3.1.1. Enfoque de la investigación.....	56
3.1.2. Diseño de la investigación.....	56
3.1.3. Tipo de investigación.....	56
3.1.4. Métodos de investigación.....	57



3.1.5. Técnica de investigación.	57
3.1.6. Instrumentos de investigación.....	58
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
3.2.1. Población de la investigación.....	59
3.2.2. Muestra de la investigación.....	59
3.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	61

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DETERMINAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA LABORAL POR DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO.	62
4.2. DESCRIBIR LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO.	67
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	78
VII. REFERENCIAS.....	79
ANEXOS.....	84

ÁREA: Ciencias Sociales

LÍNEA: Derecho

SUB LÍNEA: Derecho Laboral

TEMA: Derecho laboral individual

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 17 de enero del 2020



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Número de Personas con Discapacidad por Distritos de Puno	15
Tabla 2.	Comparación de cuotas laborales en países de Sudamérica	52
Tabla 3.	Muestra de la investigación.....	60
Tabla 4.	Cumplimiento de la cuota laboral en la ciudad de Puno	62
Tabla 5.	Cumplimiento parcial de la cuota laboral en la ciudad de Puno.....	64
Tabla 6.	Cumplimiento parcial de la cuota laboral por entidad	65
Tabla 7.	Cumplimiento parcial de la cuota laboral por entidad (resumen)	65
Tabla 8.	Régimen laboral de las PCD en la ciudad de Puno	66
Tabla 9.	Predisposición a contratar PCD en la ciudad de Puno	67
Tabla 10.	Según el grado de discapacidad para contratar PCD	68
Tabla 11.	Grado de instrucción exigidos para contratar PCD	69
Tabla 12.	Nivel de educación de Personas con y sin discapacidad.....	71
Tabla 13.	Nivel de educación de Personas con discapacidad por provincias de Puno	71
Tabla 14.	Cocimiento de sanciones a imponerse por incumplimiento de la cuota laboral.....	72
Tabla 15.	Conocimiento de los beneficios tributarios por cumplimiento de la cuota laboral.....	73
Tabla 16.	Implementación de ajustes razonables para PCD	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de discapacidad	25
Figura 2. Modelos de tratamiento de la discapacidad.....	28
Figura 3. Nivel de vida, ingresos y discapacidad.....	35



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CDPD	:	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
CONADIS:		Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
INEI	:	Instituto Nacional de Estadística e Informática.
LGPD	:	Ley General de la Persona con Discapacidad
MIMP	:	Ministerio de la Mujer u Poblaciones Vulnerables.
MTPE	:	Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo.
OIT	:	Organización Mundial del Trabajo.
OMAPED:		Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad
OMS	:	Organización Mundial de la Salud.
ONU	:	Organización de las Naciones Unidas.
OREDIS	:	Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad.
PCD	:	Personas con Discapacidad.
PEI	:	Población Económicamente Inactiva
PET	:	Población en Edad de Trabajar.
SUNAFIL	:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



RESUMEN

El último censo desarrollado en el Perú (2017), las personas que declararon tener alguna discapacidad alcanza la cifra de 3'209'261, que representan el 10,3% de la población total. Donde, se revelaron que 2'892'010 personas con discapacidad forman parte de la Población en Edad de Trabajar. Sin embargo, la Población Económicamente Inactiva alcanza a 1'747'629, es decir más del 50% de la población con discapacidad no participa en el mercado laboral. Así mismo, un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), refiere que de 7'123 empresas encuestadas, el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Afirmación que vulnera el derecho a la cuota laboral y en consecuencia el derecho al trabajo. La Ley N° 29973 obliga a las entidades públicas y privadas cumplir con la cuota laboral. Por ello, el trabajo de investigación tiene como propósito general evaluar el nivel de efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral, en la ciudad de Puno; cuyos objetivos específicos fue determinar el grado de cumplimiento de la cuota laboral y describir los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad. La metodología empleada en la investigación fue bajo enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de diseño no experimental, los métodos usados son descriptivos, explicativo y dogmático, cuyas técnicas de investigación fueron entrevistas, encuestas y análisis documental. Finalmente, se concluye que el nivel de efectividad de la cuota laboral por discapacidad en la ciudad de Puno es baja, debido que las entidades públicas y privadas no cumplen con la cuota laboral, a pesar de existir infracciones, sanciones, incentivos y otros. En referencia al grado de cumplimiento de la cuota laboral por discapacidad en la ciudad de Puno, ninguna entidad pública o privada cumple con la cuota laboral, tal como lo establecido en la Ley N° 29973. Sin embargo, existe entidades que de forma parcial emplean personas con discapacidad, siendo inferior al 3% y 5% contrario a lo que



establece la norma, incorporando solo 0.28% y 0.20% en entidades privadas y públicas respectivamente, no alcanzando ni el 1%. Los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad, son varios siendo el más recurrente que las entidades públicas y privadas ofertan puestos laborales con el grado de instrucción superior completa; situación que trae consigo que personas con discapacidad en su mayoría no cumplan con el perfil requerido.

Palabras Clave: Cuota laboral, discapacidad, derecho humanos, inserción laboral, sector privado, sector público.



ABSTRACT

The last census developed in Peru (2017), people who declared having a disability reached the figure of 3'209'261, which represents 10.3% of the total population. Where, it is revealed that 2'892'010 people with disabilities are part of the Working Age Population. However, the economically inactive population reaches 1,747,629, that is, more than 50% of the population with disabilities does not participate in the labor market. Likewise, a study conducted by the Ministry of Labor and Employment Promotion (2012), refers to 7,123 companies surveyed, 71.7% do not hire or hire people with disabilities. Affirmation that violates the right to the labor quota and consequently the right to work. Law No. 29973 requires public and private entities to comply with the labor quota. Therefore, the research work has the general purpose of evaluating the level of evaluation of the General Law of Persons with Disabilities in the workplace, in the city of Puno; Our specific objectives were to determine the degree of compliance with the labor quota and describe the factors that affect the employment of persons with disabilities. The methodology used in the research was under a mixed approach (quantitative and qualitative) of non-experimental design, the methods used are descriptive, explanatory and legal dogmatic, research techniques were interviews, surveys and documentary analysis. Finally, it is concluded that the level of modification of the disability labor quota in the city of Puno is low, due to public and private entities not affected by the labor quota, a weight of infractions, risks, incentives and others. In reference to the degree of compliance with the disability labor quota in the city of Puno, no public or private entity complies with the labor quota, as established in Law No. 29973. However, there are entities that partially employ persons with disabilities, being less than 3% and 5% established by the standard, incorporating 0.28% and 0.20% in private and public entities respectively, without reaching 1%. The factors that affect the employment



of people with disabilities, are several among the most prominent is due to the entities offering jobs with a full degree of higher education; This situation may mean that people with disabilities mostly do not meet the required profile.

Keywords: Labor quota, disability, human rights, labor insertion, private sector, public sector.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El censo desarrollado en el Perú por el Instituto de Estadística e Informática (INEI, 2017) las personas que declararon tener alguna discapacidad, es decir, alguna dificultad o limitación permanente que le impide desarrollarse normalmente en sus actividades diarias, alcanza la cifra de 3 millones 209 mil 261 personas, que representan el 10,3% de la población del país.

En relación a la fuerza laboral potencial en el país se mide a partir de los 14 años de edad. Al respecto, los censos 2017 del INEI, revelaron que 2 millones 892 mil 10 personas con al menos una discapacidad forman parte de la Población en Edad de Trabajar (PET). Sin embargo, la Población Económicamente Inactiva (PEI) alcanza a 1 millón 747 mil 629 personas, es decir que, más del 50% de la población que posee alguna discapacidad no participan en el mercado laboral.

Así mismo, un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2012), refiere que de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional, el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Afirmación que vulnera el derecho a la cuota laboral y en consecuencia el derecho al trabajo como su inclusión plena y efectiva en la sociedad.

La investigación planteada tiene como finalidad evaluar el nivel de efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral, en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) más de mil millones de personas, es decir, aproximadamente un 15% de la población mundial, padece alguna forma de discapacidad ya sea física, psíquica, mental o sensorial; cifra que va en aumento debido al envejecimiento de la población y del aumento de las enfermedades crónicas a escala mundial.

En el Perú de acuerdo al último censo realizado por el INEI (2017), las personas que posee alguna dificultad o limitación permanente representa un total de 3 millones 209 mil 261 personas en el país, es decir el 10, 3% de la población total posee alguna discapacidad. Representando el departamento de Puno el 5% (160 mil 82 personas) del total de Personas con Discapacidad, y entre sus provincias que albergan más personas con discapacidad se encuentra San Román, Puno y Azángaro (Tabla 1).

Tabla 1
Número de Personas con Discapacidad por Distritos de Puno.

Provincia	Población Total	Población con discapacidad		
		Total	Hombre	Mujer
Perú	31,237,385	3,209,261	1,388,957	1,820,304
Dpto. de Puno	1,226,936	160,082	71,721	88,361
Azángaro	115,672	15,778	7,138	8,640
Carabaya	77,055	6,516	3,169	3,347
Chucuito	94,023	11,591	5,514	6,077
El Collao	68,402	10,967	5,052	5,915
Huancané	60,379	10,159	4,497	5,662
Lampa	43,207	5,899	2,597	3,302
Melgar	69,984	10,237	4,486	5,751
Moho	20,510	3,858	1,773	2,084
Puno	227,665	31,548	13,658	17,890
San Antonio de Putina	37,163	4,581	2,142	2,439
San Román	317,510	34,567	14,533	20,034
Sandia	56,720	8,263	4,415	3,848
Yunguyo	38,646	6,119	2,747	3,372

Tabla 1 Personas con discapacidad por provincia del departamento de Puno y en el Perú.
Fuente: (INEI, 2017)



Las personas con discapacidad en nuestro país forman parte de los estratos más invisibilizados y excluidos de la población. Son víctimas de frecuentes, múltiples y agravadas formas de discriminación que les impiden ejercer plenamente sus libertades y derechos básicos (Defensoría del Pueblo, s.f), como la igualdad ante la ley, a la educación, a la salud, al trabajo, entre otros.

En esa línea, un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2012, refiere que de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional, el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad (MTPE, 2012). A pesar, que en nuestra sociedad, las personas con discapacidad representa un sector de la población total (10.3%) cuya protección se ha visto vulnerado con mayor incidencia, debido a sus deficiencias físicas, sensoriales, mentales e intelectuales; lo que conlleva a ser víctimas de exclusión, estigmatismo, discriminación e indiferencia, lo cual impide que puedan desarrollarse social y económicamente.

En el Perú a través del congreso de la república se crearon leyes para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral como: la Ley N° 23285 “Ley de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales” de 1981 y la Ley N° 27050 “Ley general de la persona con discapacidad” de 1999 ambas derogadas por la Ley N° 29973 de 2012 y sus modificatorias.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general.

¿Cuál es el nivel de efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral, en la ciudad de Puno: Periodo 2018?



1.2.2. Preguntas específicas.

¿Cuál es el grado de cumplimiento de la cuota laboral por discapacidad en la ciudad de Puno, en atención a la Ley N° 29973?

¿Qué factores inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno?

1.3. Justificación de la investigación

Posterior a la promulgación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad el 24 de diciembre de 2012 y su reglamento a través del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP en fecha 08 de abril de 2014.

Que en su conjunto tienen como finalidad la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad, los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

En ese contexto, es necesario evaluar la efectividad que tiene la Ley General de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Puno, si cumple con los fines propuestos o los percances que posee, en amparo de la protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general.

Evaluar el nivel de efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral, en la ciudad de Puno: Periodo 2018.



1.4.2. Objetivos específicos.

Determinar el grado de cumplimiento de la cuota laboral por discapacidad en la ciudad de Puno, en atención a la Ley N° 29973.

Describir los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general.

El nivel de efectividad de la cuota laboral por discapacidad no inferior al 5% en el sector público y no menos del 3% en el sector privado con más de 50 trabajadores, en la ciudad de Puno: Periodo 2018. Es baja.

1.5.2. Hipótesis específicas.

Menos del 50% de las entidades públicas y privadas en la ciudad de Puno, cumplen con la cuota laboral por discapacidad en atención a la Ley N° 29973.

Entre los posibles factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno es: La predisposición del empleador en contratar PCD, el grado de discapacidad de las PCD, el grado de instrucción de las PCD, las sanciones a imponerse, los incentivos tributarios y la implementación de ajustes razonables.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Cedeño (2014) “Ante proyecto de Ley de mecanismos de control y seguimiento del régimen laboral de las personas con capacidades especiales y el derecho al trabajo y a la vida digna”. El estudio realizado en la ciudad de Ambato-Ecuador, basado en el método deductivo (análisis jurídico), donde se llegó a determinar que la falta de aplicación de mecanismos que coadyuven a la inserción laboral de las personas con discapacidad que garantice el derecho al trabajo y a la vida digna vulneraría la situación jurídica y social de estas personas. Así mismo, propuso que se debe incrementar programas públicos que alienten a las personas con discapacidad a la búsqueda de la inserción laboral a fin de que tengan un desarrollo social sostenible.

Bustos (2006) "Discapacidad, formas de inserción laboral y construcciones identitarias en el área metropolitana de Nueva León, pautas hacia el replanteamiento de políticas sociales dirigidas a invidentes". Este trabajo empírico fue realizado en la ciudad de Nueva León - México, utilizó el método cualitativo empleando entrevistas a profundidad. El análisis se centró en la relación existente entre los discursos identitarios y las formas de inserción laboral y social. Finalmente se encontró que en Nueva León predomina el desarrollo de tres modelos de integración laboral para invidentes. El primer modelo más antiguo data de la década de los años cuarenta y se basa en la integración de los invidentes a un trabajo informal (pedir limosna en los cruceros, cantar en camiones), basados en criterios de caridad, lástima, misericordia y filantropía. El segundo modelo tiene origen a mitad de los años ochenta y persigue



la integración de los invidentes al sector productivo en general. En este modelo se considera que la creación de una base económica constituye la precondition para lograr la independencia no sólo económica sino también social de los invidentes. El tercer modelo se basa en una sociedad cooperativista que surge por la insatisfacción de sus integrantes con los programas y modelos de apoyo a invidentes en el Área Metropolitana de Monterrey. Los cooperativistas consideran que los programas y modelos de apoyo a invidentes en el Área Metropolitana de Monterrey no promueven ni fomentan en la realidad la independencia económica de los invidentes ni tampoco respetan los derechos fundamentales y humanos de los invidentes. El proyecto de cooperativa introduce así una diferenciación entre la justicia social y las acciones caritativas o asistenciales. Entre las propuestas para políticas públicas, realizadas a partir del análisis de las entrevistas realizadas, se encuentran las siguientes: promover la creación de puestos de trabajo para invidentes con estudios profesionales y/o técnicos; sensibilización de la comunidad en el trato con las personas invidentes (p.e. creación de talleres para primarias y secundarias); impulsar la creación de una ludoteca (estimular producción de audio libros de literatura local).

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Machicado (2017) “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos –ALFIP, Puno 2017”. Esta investigación fue realizado en la ciudad de Puno, cuyo diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. El método de investigación implementado fue hipotético-deductivo, el tipo de selección de la muestra es la no probabilística y se contó con una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno. Entre los principales resultados fueron que el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejia, 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.

Huamán (2016) “Evaluación de la eficacia de la Ley General de personas con discapacidad en el ámbito laboral”. Esta investigación fue realizado en la Provincia de Cajamarca cuyo enfoque de investigación fue mixto, es decir cuantitativo y cualitativo; el diseño de investigación fue no experimental; el tipo de investigación fue *lege data*, porque busco interpretar la norma dentro del ámbito jurídico y el método de investigación empleado fue el de dogmática jurídica. Entre las principales conclusiones que arribaron fue que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con la cuota mínima del 5% trabajadores con discapacidad, establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad; asimismo no cuentan con ajustes razonables a fin de que las Personas con Discapacidad puedan desempeñar sus labores de manera eficaz y sin ningún y tipo de barreras. Así mismo, no se vienen dando medidas de fomento de empleo a través de capacitaciones para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Cajamarca; pese a existir presupuesto para ello; añaden finalmente que se está cometiendo actos discriminatorios contra las personas con discapacidad, al no brindarle los ajustes razonables, y no brindarles el trato diferenciado por su condición.

Velarde (2015) “La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú”. La investigación fue realizado en la ciudad de Lima, cuyo propósito investigación fue proponer un modelo de inclusión de las personas con discapacidad, en adelante PCD en el mercado laboral de Lima-



Perú. Material y métodos: Estudio descriptivo, transversal de nivel básico. Se realizó una evaluación de las 10,000 empresas top del Perú y se determinó por muestreo paramétrico aleatorio simple 188 empresas, distribuidas en grandes 27.1% (51), medianas 13.3 % (25), pequeñas 48.4% (9) y muy pequeñas 11% (21). Para la recolección de la información cuantitativa se utilizó una encuesta validada y para la información cualitativa una matriz narrativa. Entre las conclusiones que se abordaron fueron que, solo hay 0.084% de personas con discapacidad (PCD) en las planillas de las principales empresas de Lima. De la muestra, las empresas grandes cuentan con el 0.07 %; medianas 0.24%; pequeñas 0.21% y las muy pequeñas 0.69% cuentan con PCD en su plana laboral, cuyas edades fluctúan entre 18 y 35 años, pese a que la Ley General de Personas con Discapacidad ordena que el 3% sea PCD. Una de las principales conclusiones del trabajo es que no se cumple con la Ley para insertar PCD a las empresas, las cuales solo incorporan un 0.084%, lejos del 3% que indica la norma; sin embargo, hay disponibilidad para insertarlos de acuerdo a un perfil por tipo de empresa que lo requiera.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Persona con discapacidad.

Partiremos con la definición de que es una persona con discapacidad.

La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) establece en su artículo N° 1 (párrafo 2) que las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.



La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) define la discapacidad como un término genérico que 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).

El Banco Mundial (BM, 2009) refiere que 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.

Asimismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en su artículo 1° define que el término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

En ese contexto, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad en su artículo 2 prescribe que 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.

En esa línea, el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en su artículo 3.21 indica 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.

De la misma forma, la Defensoría del Pueblo refiere que una Persona con Discapacidad es aquella con deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Asimismo, indica que esta situación de vulnerabilidad se relaciona con la ausencia de facilidades y condiciones adecuadas en el entorno social, así como con la existencia de prácticas y actitudes discriminatorias incorporadas en el funcionamiento cotidiano de la sociedad y del Estado, por tal motivo, es necesario defender y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, incidiendo en el desarrollo e implementación de políticas públicas inclusivas para alcanzar su participación plena en igualdad de oportunidades.



Figura 1. La discapacidad asociada a la condición de la persona y las barreras que enfrenta.

Fuente: Autoría propia.

2.2.1.1. Grados de discapacidad.

Los autores Egea y Sarabia (2001) afirman que la discapacidad física se divide en: leves, moderadas y severas.

- a) **Leve.**- Son personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. A pesar de eso son independientes, no requieren apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.
- b) **Moderada.**- Son personas presentan una disminución o imposibilidad 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.
- c) **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.

2.2.2. Modelos de tratamiento de la discapacidad.

Siguiendo a Palacios y Bariffi (2007) identifican tres modelos que infieren sobre lo que significa el tema de discapacidad en esta sociedad, siendo estos: los modelos de prescindencia, rehabilitador y el modelo social.



2.2.2.1. El modelo de prescindencia.

Este modelo de prescindencia considera que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, en el que las personas con discapacidad son asumidas como innecesarias por diferentes razones: porque se estigmatiza en el sentido que no contribuyen con las necesidades de la sociedad, que albergan mensajes diabólicos, y son la consecuencia del enfado de los dioses, o que por alguna razón sus vidas no tienen sentido. Como consecuencia de mencionadas premisas, la sociedad en su conjunto prescinde de las personas con discapacidad, es decir los excluyen, destinándolos en espacios para anormales y clase pobre. Por tanto, el hecho de poseer alguna discapacidad se torna en un estigma que justifica la discriminación, la restricción y la pérdida de sus derechos.

Dentro de este modelo se distingue dos sub modelos, los cuales son el modelo eugenésico y el sub modelo de marginación.

- El submodelo eugenésico.- En la antigüedad clásica, tanto en la sociedad griega como en la sociedad romana, se explicaba que las causas que daban origen a la discapacidad era de origen religioso: En Grecia tener un hijo con discapacidad significaba que los padres había realizado un acto pecaminoso. Sin embargo, en Roma la sola existencia de una persona con discapacidad advertía que las alianzas con los dioses se había roto. Unido a ambas estigmas, se consideraba la vida de una persona con discapacidad no valía la pena ser vivida y que era una carga para la sociedad y los padres, originaba la solución para este sub modelo prescindir de las personas con discapacidad, donde en casos de niños eran sometidos a infanticidio mientras que los que adquieren la discapacidad con posterioridad se otorgaba alguna ayuda para su subsistencias.



- El sub modelo de marginación.- El rasgo principal que caracteriza a este submodelo es la exclusión, en razón a subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, temor o peligro inminente. A diferencia del submodelo eugenésico, ya no se comente infanticidio. Sin embargo, gran parte de los niños con discapacidad mueren como consecuencia de omisiones, sea por falta de interés y recursos, o por invocarse la fe como único medio de salvación. En cuanto a las personas que subsisten o son mayores, la apelación a la caridad, el ejercicio de la mendicidad y ser objeto de diversión, son los medios de subsistencia necesarios.

2.2.2.2. *El modelo de rehabilitador.*

Este modelo rehabilitador data de los inicios del mundo moderno (siglo XIX – XX) en donde se considera que las causas de que dan origen a la discapacidad son científicas. Donde las personas con alguna discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, siempre y cuando en la medida en que se rehabiliten. Por lo tanto, el modelo rehabilitador deja de asociar su origen a un castigo divino y sostiene que el mismo se encuentra en una disfunción física, psíquica o intelectual de la persona, causada por una condición de salud o un accidente (Cortez, 2015).

2.2.2.3. *El modelo Social.*

Este modelo propugna que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son preponderantemente sociales; y que las personas con discapacidad pueden participar plenamente en su comunidad en igual medida que el resto de personas.

En este modelo social se habla de la discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, donde se aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad

y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios como: el respeto de la dignidad, a no discriminación, la participación e inclusión plena y efectivas en la sociedad, igualdad de oportunidades, accesibilidad y otras. Las mismas que también están contenidas en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

MODELO DE PRESCINDENCIA	<ul style="list-style-type: none">• Se considera a la discapacidad como una "tragedia". Son sujeto de lástima y caridad.• No se identifican las capacidades de las personas con discapacidad.• Se las considera personas que no aportan a la sociedad.• Se genera odio, rechazo y/o miedo hacia ellas.
MODELO DE REHABILITADOR	<ul style="list-style-type: none">• La discapacidad se enfoca en el individuo, al que hay que "normalizar" o "rehabilitar" para que encaje en la sociedad.• Basado en una relación de médico-paciente, el profesional decide lo que es "bueno" para las personas con discapacidad.• Se justifica el internamiento sin consentimiento.
MODELO SOCIAL Y DE DERECHOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none">• La discapacidad no se enfoca en la persona, sino en el entorno que le impone barreras. Los cambios deben efectuarse en el entorno: cambios de normas, políticas, servicios, entre otros.• Se reconocen derechos que permiten a las personas con discapacidad participar en la sociedad en igualdad de condiciones.

Figura 2. Modelos de tratamiento de la discapacidad a lo largo del tiempo.
Fuente: (Defensoría del Pueblo, 2019, p. 15)

Aún las políticas públicas relacionadas con las personas con discapacidad obedecen al modelo de prescindencia o asistenciales, que concibe a estas personas como poco útiles a la sociedad en general. Bajo el modelo rehabilitador o médico, refiere que se deben implementar medidas para que las personas con discapacidad sean "normalizadas".



Ante ello, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), implementado en nuestro país adopta la posición del modelo social o de derechos humanos, que reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y comprende que la condición de la persona con discapacidad no es un obstáculo por sí mismo, sino que existe barreras por la misma sociedad que impiden desarrollarse por sí mismas.

2.2.3. Tratamiento peruano en el tema de discapacidad.

En la sociedad peruana como en el resto del mundo, ha sido la última década que ha traído consigo una nueva forma de considerar a la persona con discapacidad, con plenos derechos en la sociedad.

A pesar que en la Constitución Política del Perú en su Art. 7, aún permanece la denominación de “persona incapacitada”, referida como a aquella persona con deficiencia física o mental.

El código civil de 1984 asumía un paradigma de “normalidad” que limitaba los derechos de las personas con discapacidad, a los que calificaba como incapaces absolutos y relativos (Art. 43 y 44). No eran considerados “normales” y, por tanto, no eran “sujetos de derecho”. Incluso, artículo 578 permitía un internamiento en un “establecimiento especial”, que no definía, previa autorización jurídica solicitada por su curador. Desde un enfoque de derechos humanos tales limitaciones carecían de justificación, eran discriminatorias, lesivas a la libertad, dignidad y autonomía del ser humano. Este supuesto paradigma legal de “normalidad” respondía a un régimen opuesto al “modelo social” acogido por la convención (Abad, 2016).



Por ello, el Decreto legislativo N° 1384 publicado el 03 de setiembre de 2018, reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igual de condiciones; modificando así el Código Civil y el Código Procesal Civil en los siguientes aspectos:

- Reconoce la capacidad Jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos a todas las personas con discapacidad.
- Elimina la falta de discernimiento como causal de incapacidad civil.
- Elimina la figura de curatela para personas con discapacidad.
- Incorpora los ajustes razonables y el sistema de apoyos para la toma de decisiones de las personas con discapacidad que lo requieran.
- Los apoyos pueden ser solicitados ante el notario o juez competente presentado, entre otros documentos, el certificado de discapacidad.
- La designación de los apoyos es libre y voluntaria. Excepcionalmente el apoyo puede ser designado por el juez cuando la persona no puede transmitir su voluntad.
- Establece la obligación de realizar ajustes razonables y medidas de accesibilidad en el proceso de designación de apoyos.
- Establece la obligación de implementar salvaguardias para garantizar los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona con discapacidad que recibe apoyo, prevenir el abuso y la influencia indebida de parte de quien brinda apoyo.
- Establece que los procesos de interdicción que se encuentren en trámite, se suspenden y se adecuen el marco establecido para los apoyos y salvaguardias.



- Establece que las personas que tienen sentencia firme de interdicción recobren plenamente su capacidad jurídica; y en consecuencias sus curadores no pueden realizar ningún tipo de acto jurídico a nombre de sus curados. Así mismo, se puede pedir la reversión de la designación del curador por la designación de apoyos en caso de que sea necesario.
- Mantiene la capacidad de ejercicio restringida así como la interdicción civil y la curatela para los pródigos, los que incurren en mala gestión y los ebrios habituales.
- Los ebrios habituales y los toxicómanos que cuenten con certificado de discapacidad pueden designar apoyos.

Para contextualizar, el cambio de régimen de sustitución por el de sistemas de apoyos para la toma de decisiones, están en concordancia con convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2.2.4. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad se encuentran inmersas a diversas barreras que impiden su normal desarrollo en la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Organización Mundial de la Salud, manifiesta que por barreras 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.

La Defensoría del Pueblo (2019), los clasifica de la siguiente forma:

2.2.4.1. Barreras sociales.

Son las restricciones que tienen que enfrentar las personas con discapacidad para participar y desenvolverse en la comunidad. Así como, la escasa promoción de la política educativa inclusiva y la exclusión de los espacios para la toma de decisiones.

Dentro de las barreras sociales se tiene las barreras actitudinales:

2.2.4.2. Barreras actitudinales.

Es el prejuicio que se tiene sobre las personas que padecen alguna deficiencia sea física, sensoriales, mental o intelectual de carácter permanente. Así mismo, es una serie de creencias que se articulan para dar lugar a una visión del mundo que absorbemos irreflexivamente por el hecho de ser parte de una comunidad. Los prejuicios nos proponen una visión sesgada de la realidad, la cual pretende centrar nuestra atención únicamente en los aspectos del entorno que ellos validan (Cortez, 2015).

En tal sentido, los prejuicios se tornan en barreras que obstaculizan o impiden que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo, puesto que ponen en duda su capacidad para desenvolverse en el ámbito laboral igual que el resto de personas. La remoción de estos prejuicios no es tarea fácil, pues, puesto según lo versado por De Asis (2007) se trata de un proceso complejo que requiere cambios en la forma misma de concebir a los seres humanos y su papel dentro de la sociedad.



La baja participación en el ámbito laboral por parte de las personas con discapacidad, es la indebida exclusión laboral que realizan los empleadores tanto perteneciente al sector público como privado. Verdugo (2010) afirma como causa excluyentes, los factores propios del empleador de carácter discriminatorio serían los costes adicionales que suponen la adecuación al entorno laboral (ajustes razonables), o el miedo a una menor productividad por parte de las personas que tengan alguna discapacidad permanente.

En consecuencia, la falta de accesibilidad laboral implica limitaciones al ejercicio de derechos fundamentales, es decir, su no inserción laboral en condiciones de igualdad constituye una vulneración a sus derechos consagrados.

2.2.4.3. Barreras económicas.

Son las oportunidades escasas para desarrollar sus habilidades y por ende acceder a empleos, dificultando la generación de sus propios ingresos. Hechos que dejan en una situación de dependencia de sus familias, parejas o personas a cargo.

Por tanto, la discapacidad constituye un fenómeno complejo, que trasciende lo individual, y representa un cuestionamiento continuo a la sociedad sobre la viabilidad y pertinencia de las respuestas que ofrece a las personas con capacidades funcionales diferentes. El reconocimiento de la diversidad como valor, y la superación de los elementos de discriminación que se construyen en base a las situaciones de discapacidad, resultan principios clave para avanzar hacia una sociedad abierta a todas las personas.



En la actualidad resulta indiscutible que las personas con discapacidad se encuentran en una situación económica precaria en comparación con el resto de la población.

Las dificultades que las personas con discapacidad encuentran en el ámbito económico, en comparación con el resto de la población, se relacionan con tres grandes factores según los autores Verdugo, Jordán de Urríes, Sánchez y Benito (2010):

- a) La obligación de asumir costes extraordinarios para atender determinadas necesidades de apoyo en la vida cotidiana.
- b) La inferior capacidad de generación de ingresos, ya sea por las dificultades de acceso al mercado laboral que encuentran, por limitaciones en la cuantía o extensión de las prestaciones económicas que perciben, o por su inferior capacidad de ahorro.
- c) Las menores oportunidades que tienen, al verse obligados a dedicar una parte importante de su tiempo a dar respuesta a las necesidades derivadas de la discapacidad, de mejorar su formación y su cualificación profesional y de realizar actividades generadoras de ingreso.

Estos tres factores están también presentes en los hogares en los que las personas con discapacidad residen, de forma que la asunción de costes extraordinarios, la inferior capacidad de generación de ingresos y las menores oportunidades de realización de actividades de cualificación y empleo (coste de oportunidad), se

pueden contemplar también como discriminación económica por motivo de discapacidad en el hogar o la familia.

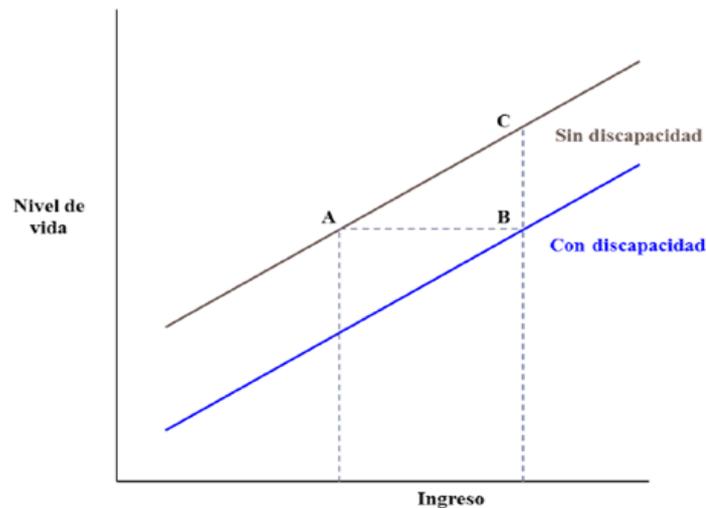


Figura 3. Nivel de vida, ingresos y discapacidad.
Fuente: Zaidi y Burchardt (como se citó en Castro, 2017).

La figura 3 muestra, que las personas con discapacidad a diferencia de las que no padecen de alguna discapacidad, tienen los mismos ingresos; sin embargo, su nivel de vida es menor, debido que las personas con discapacidad no solo proveen de alimentos para los miembros de su familia sino que también costean sus tratamientos, rehabilitaciones, medicamentos y otros.

2.2.4.4. Barreras físico-urbanas y arquitectónicas.

Las barreras físico-urbanas impiden la libre circulación en condiciones de seguridad por calles, veredas, parques o en sus áreas de mayor circulación como escuela, colegio, barrio o centros laborales; que no poseen rampas de accesibilidad, señaléticas, ascensores o servicios higiénicos accesibles y otros.



Por tanto, el entorno físico puede ocasionar serios inconvenientes al desarrollo de las personas con discapacidad. Como ha tenido oportunidad de señalar el Tribunal Constitucional¹.

Los problemas que enfrentan las personas con discapacidad se incrementarán si su ambiente de trabajo no fue modificado para permitirle laborar igual o de forma similar que el resto de sus compañeros. De este modo, resulta patente la necesidad de garantizar el acceso de las personas con discapacidad a los diversos espacios donde se desarrolla la vida en sociedad (Cortez, 2015).

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, suscrita el 30 de marzo en Nueva York, Estados Unidos de América, y aprobada por el congreso de la Republica del Perú, mediante resolución legislativa N° 29127 el 31 de octubre de 2007. Reconoce la importancia de la accesibilidad para que 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 como rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

¹ (...) la falta de ambientes físicos adecuados a las necesidades de las personas discapacidad ha desencadenado, primero, su marginación y, luego, su exclusión de todos estos procesos sociales, presentándose tales déficits de organización de la estructura social como el principal impedimento para que este sector de la población acceda al goce y ejercicio pleno de sus derechos y libertades (Fundamento jurídico N° 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 02437-2013-PA/TC).

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02437-2013-AA.pdf>.



En esa línea la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad refiere que la persona con discapacidad tiene derecho a acceder, en igualdad de condiciones que las demás, al entorno físico, los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. El Estado, a través de los distintos niveles de gobierno, establece las condiciones necesarias para garantizar este derecho sobre la base del principio de diseño universal. Asimismo tiene derecho a gozar de ambientes sin ruidos y de entornos adecuados.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, refiere que por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

En ese contexto, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad referente a ajuste razonables refiere que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. Donde, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales prestaran asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo.



2.2.4.5. Barreras culturales.

Son las dificultades que impiden a las personas con discapacidad tomar contacto con las expresiones culturales de la sociedad. Un desafío esencial a este nivel es garantizar el acceso a la información y el conocimiento. A través de bibliotecas accesibles, películas con lengua de señas y otros.

2.2.4.6. Barreras legales.

Las barreras legales se presentan cuando las propias normas general obstáculos para el desenvolvimiento de la persona con discapacidad; normas que permiten su interdicción civil e internamientos involuntarios.

2.2.4.7. Derechos Humanos enmarcados a la protección de la persona con discapacidad.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), refiere que los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles².

En ese sentido Peces (1980) manifiesta que los derechos humanos es una facultad que la norma atribuye a la protección de la persona en referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y

² <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>



del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

Así mismo, Fernandez (1982) manifiesta en su libro que toda persona posee derechos morales por el hecho de serlo y que éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se bailan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad. Los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional (Perez, 1984).

Por tanto, los derechos humanos son universales porque están basados en la dignidad de todo ser humano, indiferentemente al origen social, económico, cultural o cualquier otra característica propia, como poseer alguna discapacidad.

2.2.4.8. *Clasificación de los derechos humanos.*

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos clasifica los derechos humanos en tres grupos: Derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales y culturales; y derechos colectivos (MINJUS, 2013, pp. 17-27)

a) Derechos civiles y políticos

Entre los derechos civiles y políticos podemos encontrar contemplados el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la vida, el derecho a



la identidad, el derecho a la integridad personal, el derecho a la libertad personal, el derecho a la libertad religiosa, el derecho a la igualdad, el derecho a elegir y ser elegido representante, entre otros.

b) Derechos económicos, sociales y culturales

Los derechos económicos, sociales y culturales son derechos que exigen del Estado la realización de determinadas acciones o la concesión de determinadas prestaciones, a fin de que cada persona tenga garantizada la cobertura de ciertas necesidades básicas para el desarrollo de una vida digna. Entre ellos encontramos el derecho a la salud, a la educación, al trabajo, a la seguridad social, entre otros.

c) Derechos colectivos

Los derechos colectivos o de solidaridad tienen la particularidad de que para su cumplimiento se va a requerir un esfuerzo común entre todas las naciones y pueblos del mundo. Entre ellos podemos mencionar el derecho a un medio ambiente sano, equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida.

2.2.5. Instrumentos internacionales que respaldan los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Se originaron instrumentos internacionales en protección de los derechos del trabajo de las personas con discapacidad, siendo estos:

- La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos (1948), pone énfasis en los derechos de toda persona al trabajo y elegir el trabajo que desarrollará; a disfrutar de condiciones equitativas y satisfactorias de



- trabajo; y recibir una remuneración equitativa y satisfactoria que le permita alcanzar una vida digna, bajo la premisa de igual salario por trabajo igual³.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratifica el derecho de toda persona a trabajar en un trabajo libremente escogido y aceptado. Con tal propósito, los Estados Partes deberán adoptar medidas que garanticen este derecho, principalmente enfocadas en mejorar la empleabilidad⁴.
 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad en todos los derechos humanos y libertades

³ **Artículo 23**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁴ **Artículo 6**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7ef81100495423e78593f5cc4f0b1cf5/PactoInternacional+de+Derechos+ESC.pdf?MOD=AJPERES>



fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Así mismo, la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, sin discriminaciones de cualquier índole; como asegurar que las personas con discapacidad a través de las políticas públicas, programas y medidas pertinentes su inserción laboral en el sector público y privado, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

La convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad desarrolla los siguientes principios:

a) Principio de autonomía y vida independiente

Todas las personas tienen derecho a expresar su voluntad tomar sus propias decisiones sobre los diversos aspectos de su vida y que estas sean mutuamente respetadas.

En ese sentido, la autonomía constituye como una condición previa para que estas puedan ejercer y defender sus derechos. Este aspecto también incluye a las personas con discapacidad; sin embargo, históricamente se ha vulnerado su autonomía en base a ideas erróneas sobre su capacidad de decisión. Debido a ello, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad resalta la necesidad del respeto a la autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad. Sin embargo; teniendo en cuenta que alguna de ellas requerirá ciertas condiciones para expresar su voluntad, también se reconoce su derecho a ajustes y/o apoyos así como a medidas de accesibilidad.



En esa línea, bajo este principio, será necesario eliminar las barreras que impidan que las personas con discapacidad se desenvuelvan por sí mismas y/o dificulten su capacidad para tomar decisiones; por ejemplo:

- Barreras legales como la interdicción civil.
- La falta de accesibilidad en las calles.
- Estereotipos sobre su poder de decisión.
- Sobre protección hacia ellas.
- La falta de servicios para su atención, etc.

b) Principio de igualdad y no discriminación

Todas las personas tienen derecho a ser tratadas por igualdad sin recibir algún trato diferenciado de manera injustificada debido a su condición de género, edad, nacionalidad, discapacidad u otra condición. De lo contrario tendrá problemas o no podrá ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que los demás.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad nos brinda una definición, en donde refiere que discriminación por motivos de discapacidad se entenderá a cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tanga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todo los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la negación de ajustes razonables.

Las personas con discapacidad pertenecen a un grupo que históricamente ha sido excluido de la sociedad y constantemente tienen que enfrentar barreras para



desarrollarse, no se encuentran en una situación de igualdad en comparación con otras personas. Por tanto es necesario promover sus derechos de igual sin condiciones ni tratos diferenciados.

c) Principio de inclusión en la sociedad

El principio de inclusión implica que la sociedad debe tener en cuenta las diferencias de todas las personas, valorarlas y promover su participación sin distinción.

En el caso de las personas con discapacidad, para promover su inclusión, será necesario eliminar las barreras que puedan enfrentar como las barreras sociales, arquitectónicas, legales, económicas, culturales, entre otras. Así mismo, será necesario implementar los ajustes y apoyos que requieran para su participación en igualdad de condiciones de los demás integrantes de la sociedad.

d) Principio de participación

Las personas con discapacidad tienen derecho a participar de la elaboración de políticas públicas, leyes y otras normas que puedan afectarlas en su vida diaria.

Es por ello que se debe fomentar su participación en la sociedad, teniendo en cuenta sus opiniones, sobre todo cuando discuten situaciones que las afectan diariamente por su condición de discapacidad.

e) Principio de accesibilidad

La accesibilidad es una herramienta imprescindible para lograr la igualdad real de las personas con discapacidad. En la medida en que se garantice un entorno accesible, las personas con discapacidad podrán gozar y ejercer sus



derechos fundamentales en igualdad de condiciones con los demás. De este modo, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece que a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes debe adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

En ese contexto, la accesibilidad implica la identificación, eliminación de obstáculos y barreras de acceso en una serie de ámbitos, entre los que se destacan, los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo; los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia; y las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público (Trujillo, E. y Perez, L., 2007).

La convención pone énfasis en el reconocimiento de los Estados Partes del derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo que “incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. Por ello, para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las



personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.



- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Finalmente, la convención desarrolla que los estados partes tienen un papel preponderante en el que deben desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público; ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad; promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet; promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo; y promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información; dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión; ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público.

2.2.6. Inserción laboral de las personas con discapacidad.

La inserción laboral de las personas con discapacidad, es el proceso de incorporación a las actividades económicas formales, en igual de condiciones ejemplo: tareas, sueldos, horarios, bonificaciones u otros reconocidos en términos de igualdad.



Bisquerra (2012) refiere que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre empleabilidad y la ocupabilidad.

Nuestra Constitución Política de Perú, refiere que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Así mismo, refiere que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual; procurando así el derecho a una remuneración digna y a una jornada laboral que no supere las 8 horas diarias o las 48 horas semanales como el derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

En ese contexto, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, señala que las medidas que establece para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad: sistema de cuota de reserva de puestos de trabajo (cuota laboral).

2.2.6.1. Sistema de cuotas de empleo.

Es probable que los sistemas de cuotas constituyan la acción positiva más común y frecuente y tienen como finalidad promover la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral según los sistemas de cuotas. Los empleadores que contratan a un determinado número mínimo de trabajadores están obligados a garantizar que un porcentaje, de sus trabajadores sean para PCD. Cabe mencionar que:



[...] Este mecanismo surgió en Europa tras la Primera Guerra Mundial (1914 -1919) y al principio los únicos beneficiarios eran los veteranos de guerra que habían quedado mutilados en actos de servicio, luego, tras la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), los sistemas de cuotas se ampliaron para abarcar a los civiles discapacitados y se adoptaron en muchos países de todo el mundo (OIT, 2007).

La Organización Internacional del Trabajo (2007), refiere que el sistema de cuotas de empleo consiste en la exigencia a los empleadores que contraten un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad. Así mismo, se divide las cuotas laborales en tres grupos básicos, como:

- i) Cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones (sistema de cuotas acompañado de tasas).

Este sistema de cuota consiste en establecer un porcentaje a los empleadores, quienes deben de cumplir con dicha obligación o pagar una multa o tasa. El dinero recaudado del sistema de cuotas generalmente es destinado a medidas de apoyo para el empleo y fomento del empleo de personas con discapacidad. El presente sistema es el que provee resultados más evidentes y eficaces en cuanto a la contratación de personas con discapacidad.

- ii) Cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad.

Este consiste en que los empleadores están obligados por ley a contratar cierto porcentaje de personas con discapacidad, pero que sin embargo, no



existe una sanción efectiva que respalde dicha obligación; ya sea porque la legislación que reguló la cuota aún no prevé la sanción o porque las autoridades decidieron no sancionar en caso que no se cumpla con la cuota. Este sistema de cuota no permite incrementar considerablemente las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, pues básicamente depende de la voluntad de los empleadores.

Según lo señala la OIT (2007), la experiencia de varios países indica que no basta con hacer obligatoria una cuota por ley para que los empleadores contraten a las PCD. Este tipo de sistemas de cuotas básicamente, dependen, de la buena voluntad de los empleadores, y no incrementan considerablemente las oportunidades para que las PCD se inserten en el mercado laboral. Si se quiere que el sistema de cuotas tenga repercusiones en la práctica, debe crearse un mecanismo de ejecución eficiente.

iii) Cuota no vinculante basada en una recomendación.

A decir de este sistema de cuota los empleadores no están obligados por ley a contratar un determinado porcentaje de personas con discapacidad, pues solo se les recomienda que lo hagan por lo tanto no se prevé sanciones por incumplimiento. Este sistema de cuota tampoco genera gran repercusión en la contratación de personas con discapacidad, al ser una cuota voluntaria no regulada por ley ni con imposición de sanciones.

Los sistemas de cuotas pueden adaptarse a las condiciones económicas y políticas del país, puesto que quienes elaboran las leyes y políticas pueden ayudar a determinar el alcance y las características tanto del grupo de beneficiarios (PCD) como del grupo al que se imponen las obligaciones (empleadores). Según la OIT, en su experiencia con respecto a los países



con sistema de cuotas, se aprecia un incumplimiento generalizado del mismo, ante la pasividad de los gobiernos y autoridades (OIT, 2007).

Veamos la distribución de cuotas laborales en el Perú y otros países.

a) Cuota laboral por discapacidad en el Perú

A partir del año 2012, a través de la Ley N° 29973 y su reglamento obligar a los empleadores a destinar un porcentaje de su planilla de trabajadores para ser cubierto por personas con discapacidad. Por esa razón, las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados que tienen más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

En el Perú, solamente se beneficiarán de esta medida las personas con discapacidad con una restricción no menor al 33% que conste en un certificado de discapacidad (Sétima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973). Para efectuar la citada calificación, el Ministerio de Salud emitirá una guía que considerará criterios como magnitud de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial; factores sociales, entorno familiar; situación laboral y educativa

b) Cuotas laborales por discapacidad en países de América del Sur

A continuación se presentan el cuadro comparativo de cuotas laborales por discapacidad, en países de Sudamérica.

Tabla 2

Comparación de cuotas laborales en países de Sudamérica

PAÍS	SECTOR	%	DESCRIPCIÓN
Perú	Público y Privado	5 Y 3	Se computa sobre el total de empleados de cada institución, en el sector público y con más de 50 trabajadores en el sector privado.
Argentina	Público y Privado	4	Ley 22431 (1981), modificada por la Ley 25689 (2002). Se aplica sobre el total de empleados de cada institución o empresa. En el sector privado, solo están obligadas las empresas concesionarias de servicios públicos.
Bolivia	Público	4	Ley 1678 – 2009. Decreto Supremo N° 27477, modificado por el Decreto Supremo No. 29608. Se aplica sobre la nómina total del sector público.
Brasil	Público y Privado	2 a 5	Ley de cuotas N° 8213. Para empresas de 100 o más trabajadores. El porcentaje de reserva varía entre el 2 % y el 5% en función del tamaño de la empresa: 100 - 200 trabajadores el 2 % 201 - 500 el 3 % 501 - 1000 el 4% 1001 en adelante el 5 %.
Chile	Público y Privado	2	La ley de cuotas, indica que toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2 % de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad.
Ecuador	Público y privado	4	Ley Orgánica de Discapacidades, 2012. Es aplicable a empresas con 25 empleados o más.
Uruguay	Público	4	Se computa sobre el total de empleados de cada institución.
Paraguay	Público	5	Ley No 2479 (2004) de empleo público para personas con discapacidad, art. 1, modificada por la Ley 3585 (2008).



			Para instituciones con 50 empleados administrativos o más.
Venezuela	Público y privado	5	Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

La tabla 2 muestra las cuotas laborales por discapacidad en diferentes países de Sudamérica.

Fuente: <https://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>

2.2.6.2. Sanciones por incumplimiento de la cuota laboral.

La Ley General de Personas con Discapacidad (LGPD), establece que las infracciones cometidas por instituciones públicas o privadas, se clasifican en: leves, graves y muy graves. Donde en su artículo 81.4. Inciso c), se considera el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, como una infracción muy grave.

Así mismo, la LGPD establece sanciones a las infracciones a aquellos trabajadores que en representación de la empresa pública o privada, actúen indebidamente vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad las cuales son:

- Sanción de amonestación.
- Suspensión temporal sin goce de haber por un mes.
- Suspensión sin goce de haber hasta por doce meses.
- Destitución del cargo y multas.

Siendo esta última, cuando se trate de infracciones leves la multa será de 1 UIT como hasta 5 UIT, siendo las infracciones graves la multa es mayor a 5 UIT hasta 10 UIT, mientras que para las infracciones muy graves como el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad le corresponde una multa mayor a 10 IUT hasta un máximo de 20 UIT.



2.2.6.3. *Eximentes por incumplimiento de la cuota laboral.*

Los empleadores notificados por el incumplimiento de la cuota laboral pueden efectuar sus descargos bajo los siguientes argumentos:

- No se han generado nuevos puestos de trabajo o vacantes.
- Sí, se han generado nuevos puesto de trabajo o vacantes, deben concurrir:
 - a) Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.
 - b) Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de bolsa de trabajo.
 - c) Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria.
 - d) Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

2.2.7. **Marco conceptual**

Cuota laboral. Es el establecimiento por parte del Estado de una obligación de contratar a un determinado número o porcentaje (cuota) de trabajadores que tengan discapacidad.

Derecho. Es un sistema de reglas y valores cuyo respeto es imprescindible para convivir de manera organizada y pacífica dentro de la sociedad (MINJUS, 2013).

Discapacidad. Son las limitaciones en la actividad que generan las deficiencias fisiológicas (OMS, 2010).



Discriminación. Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir o criterios determinados.

Empleo. Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, se entiende como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales, por el cual los individuos perciben un salario o remuneración.

Población en edad de trabajar (PET). Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

Población económicamente activa (PEA). Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

Población económicamente inactiva (PEI). Es el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral. Es decir, que no realizan ni buscan alguna actividad económica.

Situación laboral. Se refiere al estado del individuo con respecto al trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que un individuo desarrolla mediante el cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de la investigación.

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque mixto, con la finalidad de lograr una perspectiva integral, completa y holística; por tanto, al ser una combinación del enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, en la investigación se hace uso del enfoque mixto para determinar el grado de cumplimiento de la cuota laboral por discapacidad y describir los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno.

3.1.2. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación, es de carácter no experimental pues solo se observan los fenómenos en su contexto natural (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014). En este estudio no se variaron o modificaron las variables, puesto que versa sobre hechos suscitados.

3.1.3. Tipo de investigación.

El tipo de investigación a emplear es de tipo transeccional o transversal, pues se centra en la recolección de datos en un momento específico y tiempo único, en los que se analiza el nivel o estado de las variables (Sanchez y Reyes, 1992). Por ello, la presente investigación corresponde al periodo 2018.



3.1.4. Métodos de investigación.

Método Descriptivo: Consiste en especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Fernandez, M., Urteaga, P. y Verona, A, 2015). En ese contexto, la investigación involucra entidades públicas, privadas y personas en condición de discapacidad.

Método explicativo: Pretenden exponer las causas de los sucesos o el porqué de tales hechos (Cabello, 2003). En la investigación planteada entre sus finalidades busca explicar los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno.

Dogmática Jurídica: Su objeto de estudio son las normas positivas, instituciones o conceptos jurídicos que emanan de distintas fuentes del Derecho, como la jurisprudencia, la costumbre, etc. (Ramos, 2011). Para la investigación se usó la Ley N° 29973 y su reglamento, sin necesidad de modificarse esta.

3.1.5. Técnica de investigación.

La técnica de investigación es la búsqueda, la individualización y el aprovechamiento de las fuentes de conocimiento y el registro, clasificación y señalamiento de los datos que ellas arrojan (Bascañan, 1971). Para ello se contó con las siguientes técnicas de investigación:

- Entrevista
- Cuestionario
- Análisis documental



3.1.6. Instrumentos de investigación.

Los instrumentos para la recolección de información, son medios físicos en los que se consigna o registra la información obtenida para su posterior procesamiento y análisis (Pineda, 2008). Por tanto, se utilizaron los siguientes instrumentos de investigación:

- **Ficha de entrevista semi estructurada.-** Esta entrevista semi estructurada, será aplicado a funcionarios públicos que velan por la defensa de los derechos humanos y el cumplimiento de la cuota laboral. Por tanto, las entrevistas fueron dirigidas a representantes del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), la Oficina Municipal de Atención a las personas con Discapacidad (OMAPED), la Defensoría del Pueblo (DP), el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- **Ficha de Cuestionario.-** Esta encuesta está dirigida a todos los gerentes, directores, representantes o responsables de las entidades privadas y públicas de la ciudad de Puno, con el objetivo de obtener resultados para sustentar la investigación.
- **Ficha de análisis documentario.-** En la investigación como instrumento utilizaremos los diferentes documentos como: informes, libros, revistas y el ordenamiento jurídico.



3.2. Población y muestra de la investigación

3.2.1. Población de la investigación.

La población o el universo de investigación deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo.

Por tanto, nuestra población son todas aquellas entidades públicas y privadas que cuentan con más de 50 trabajadores, siendo estas 22⁵ entidades entre públicas y privadas ubicadas en la ciudad de Puno, en el año 2018.

3.2.2. Muestra de la investigación.

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse, éste deberá ser representativo de dicha población.

En la investigación la muestra de investigación de clase no probabilística o dirigida, puesto que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernandez et al., 2014).

Por tanto, para la elección de la muestra correlacionada con el fin de la investigación se dividió en dos sectores (privado y público):

Sector privado: Se eligió todas las entidades privadas de la ciudad de Puno que superan el número de 50 trabajadores, siendo un total de 7 entidades, información obtenida de la Dirección Regional de Trabajo de Puno; esto en razón a que sí el

⁵ <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/lista-de-entidades-del-estado-peruano>

tamaño de la muestra, mientras más grande sea, aumenta la posibilidad de ser más representativa a población.

- Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A.
- Universidad Privada San Carlos.
- Asociación Educativa Cultural y de Investigación Carlos Rubina Burgos (Instituto del Altiplano Puno).
- CEGNE “San Juan Bautista”.
- Galeno S.A.C.
- Asociación Educativa Adventista
- Plaza Vea- Filial Puno

Sector público: Referente a las entidades del sector público, se eligió las entidades con mayor número de trabajadores, siendo estas:

- Municipalidad Provincial de Puno
- Gobierno Regional de Puno
- Corte Superior de Justicia Puno
- Universidad Nacional del Altiplano Puno
- Ministerio Publico – Sede Puno
- Dirección Regional de Educación Puno

Tabla 3

Muestra de la investigación

SECTOR	Frecuencia	Porcentaje
SECTOR PRIVADO	7	54%
SECTOR PÚBLICO	6	46%
Total	13	100%

Tabla 3 Muestra el número de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno, enmarcadas en la investigación.

Fuente: Autoría propia



Así mismo, se realizó entrevistas a los representantes de entidades públicas cuya función es fiscalizar y sancionar. Así como, defender y promover derechos de la persona con discapacidad. Las entidades son:

- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
- Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo
- Oficina Municipal de Atención a las personas con Discapacidad
- Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

3.3. Procesamiento y análisis de datos

Primero.- Se tabuló los datos recogidos en las encuestas (Matriz de resultados) en las hojas de cálculo Excel, para posteriormente ser pasados al paquete estadístico Statical Package for Social Sciencies (SPSS) tablas de contingencia, también denominadas tablas cruzadas o de doble entrada.

Segundo.- Se elaboró cuadros y figuras para el análisis descriptivo y explicativo de las variables de investigación.

Tercero.- Se realizó el análisis, interpretación y la discusión de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DETERMINAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA LABORAL POR DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO.

4.1.1. Cumplimiento efectivo de la cuota laboral establecida en la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento.

Tabla 4

Cumplimiento de la cuota laboral en la ciudad de Puno

ENTIDADES	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI CUMPLE CON LA CUOTA LABORAL	0	0.00%	0	0.00%
NO CUMPLE CON LA CUOTA LABORAL	7	100.00%	6	100.00%
Total	7	100.00%	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

De las encuestas realizadas a los representantes de las entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno, se determina que el 100% de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno no cumplen de manera efectiva con la cuota laboral, tal como lo establecido en la ley N° 29973 y su reglamento, donde refiere que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% del total de sus trabajadores independientemente del régimen laboral en el que se encuentren.

Mencionada afirmación es corroborada por las entrevistas realizadas a los representantes del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Oficina Regional de Atención a las Personas con



Discapacidad (OREDIS), la Oficina Municipal de Atención a las personas con Discapacidad (OMAPED), la Defensoría del Pueblo (DP), el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en su conjunto indicaron que no se cumple de manera efectiva con la cuota laboral de empleabilidad de personas con discapacidad. No habiendo eximentes para no realizarlos.

Al no cumplirse con la efectivamente con cuota laboral por discapacidad por partes de los representantes de la entidades públicas y privadas en la ciudad de Puno, trae consigo eminentemente la vulneración de su derecho al trabajo, contemplado en la Constitución Política del Perú en el art. 22. Que refiere que el trabajo es un deber y un derecho; y que en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. En base al bienestar social y un medio de realización de la persona.

Del mismo modo, la Convención sobre Derechos de Personas con discapacidad, en cual nuestro país es parte, aprobado por el congreso de la Republica del Perú, mediante resolución legislativa N° 29127 el 31 de octubre de 2007. Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Donde los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

Por tanto, El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Sin embargo, es necesario indicar que en la ciudad de Puno existen entidades que de manera parcial o mínima cumplen con emplear personas con discapacidad (tabla 5).

4.1.2. Cumplimiento parcial de la cuota laboral de PCD.

Tabla 5

Cumplimiento parcial de la cuota laboral en la ciudad de Puno

ENTIDADES	Parcialmente cumple con la cuota laboral		No cumple con la cuota laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
ENTIDAD PRIVADA	3	37.50%	4	80.00%
ENTIDAD PÚBLICA	5	62.50%	1	20.00%
Total	8	100.00%	5	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la ciudad de Puno existen entidades que cumplen de forma parcial con lo establecido en la Ley N° 29973, en relación al número son 3 entidades en el sector privado y 5 en el sector público, que cumplen someramente en emplear personas con discapacidad, no cumpliendo de manera efectiva o tal como lo establecido en el Art. 49 de la Ley General de Personas con Discapacidad.

Tabla 6

Cumplimiento parcial de la cuota laboral por entidad.

SECTORES	N° DE TRABAJADOS	N° DE PCD QUE DERIVAN LABORAR	PORCENTAJE LEGAL	N° DE PCD QUE LABORAN	PORCENTAJE ALCANZADO
Galeno S.A.C.	142	4	3%	0	0.00%
CEGNE "San Juan Bautista"	81	2	3%	0	0.00%
Caja Rural de Ahorro y Credito Los Andes S.A.	850	26	3%	3	0.35%
Asociación Educativa Adventista	144	4	3%	0	0.00%
Asoc. Educ. Cultural y de Investigación Carlos Rubina Burgos	80	2	3%	0	0.00%
Universidad Privada San Carlos S.A.C.	303	9	3%	1	0.33%
Plaza Vea Puno	165	5	3%	1	0.61%
SECTOR PRIVADO	1765	53	3%	5	0.28%
Municipalidad Provincial de Puno	489	24	5%	3	0.61%
Ministerio Publico de Puno	267	13	5%	3	1.12%
Gobierno Regional de Puno	2888	144	5%	4	0.14%
Corte Superior de Justicia Puno	625	31	5%	3	0.48%
Universidad Nacional del Altiplano	2475	124	5%	0	0.00%
Dirección Regional de Puno	103	5	5%	1	0.97%
SECTOR PÚBLICO	6847	342	5%	14	0.20%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la ciudad de Puno fraccionariamente a la cuota laboral establecida, emplean personas con discapacidad en un 0.20% entidades públicas y un 0.28% de en empresas privadas, siendo estos datos inferiores al 5% en entidades públicas y el 3% en entidades privadas con más de 50 trabajadores establecidas en la Ley N° 29973 (Tabla 7).

Tabla 7

Cumplimiento parcial de la cuota laboral por entidad (resumen)

SECTORES	N° DE TRABAJADOS	N° DE PCD QUE DERIVAN LABORAR	PORCENTAJE LEGAL MÍNIMO	N° DE PCD QUE LABORAN	PORCENTAJE ALCANZADO
SECTOR PRIVADO	1765	53	3%	5	0.28%
SECTOR PÚBLICO	6847	342	5%	14	0.20%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

4.1.2.1. Régimen laboral que pertenecen las PCD que laboran en la ciudad de

Puno

De las entidades privadas y públicas que parcialmente cumplen con emplear personas con discapacidad en la ciudad de Puno, solo 19 personas en condición de discapacidad se encuentran laborando.

En el sector privado el 4 PCD pertenecen al régimen laboral del D. Leg. 728 y 01 PCD al régimen laboral del D. Leg. 1057 contratos administrativos de servicios (CAS). En cambio, en el sector público 8 PCD pertenecen al régimen laboral del D. Leg. 1057 contratos administrativos de servicios (CAS), 3 PCD al pertenecen al régimen laboral del D. Leg. 728 y 3 PCD al régimen laboral del D. Leg. 276.

Tabla 8

Régimen laboral de las PCD en la ciudad de Puno

Regimenes laborales	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
D. Leg. 728	4	80.00%	3	21.43%
D. Leg. 276	0	0.00%	3	21.43%
D. Leg. 1057	1	20.00%	8	57.14%
D. Leg. 3057	0	0.00%	0	0.00%
Otro	0	0.00%	0	0.00%
Total	5	100.00%	14	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

Tal como lo establecido en la ley de personas con discapacidad y su reglamento, refiere que se debe emplear a PCD independientemente del régimen laboral en el cual se encuentren, en la mayoría de los casos se emplearon bajo la modalidad de CAS, el cual también constituye una inestabilidad laboral para el trabajador.

4.2. Describir los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno.

4.2.1. Factores que incide en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno.

a) Predisposición de los representantes públicos y privados de la ciudad de Puno para contratar PCD

Tabla 9

Predisposición a contratar PCD en la ciudad de Puno

ENTIDADES	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI CONTRATARIAN PCD	6	86%	6	100%
NO CONTRATARIAN PCD	1	14%	0	0%
Total	7	100%	6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la tabla 9, se muestra que el 100% del total de representantes de entidades públicas encuestados contrataría a personas con discapacidad y en el sector privado el 86%. Sin embargo, el 14% corresponde a las entidades privadas que no contratarían personas con discapacidad. Siendo esta última la Asociación Educativa Cultural y de Investigación Carlos Rubina Burgos (Instituto del Altiplano Puno). Esto debido al carácter discriminatorio por parte del empleador, en la realización de costes adicionales que suponen la adaptación del medio del trabajo (ajustes razonables), o el miedo a una menor productividad por parte de la persona con discapacidad.

En ese sentido, sentencia emitida en el Expediente 05652-2007-PA/TC, este Tribunal Constitucional ha señalado:

34. El inciso 1) del Art. 26 de la constitución Política del Perú reconoce que la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades



sin discriminación. Es evidente que el reconocimiento constitucional de dicho principio laboral constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

37. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo lo cual entraña un menoscabo de derecho u la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se vea restringida.

b) Grado de discapacidad mínima sugeridos por las entidades públicas y privadas para contratar PCD

Tabla 10

Según el grado de discapacidad para contratar PCD.

GRADO DE DISCAPACIDAD	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
LEVE	6	100.00%	6	100.00%
MODERADO	0	0.00%	0	0.00%
SEVERO	0	0.00%	0	0.00%
Total	6	100.00%	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

El 100% de los representantes de entidades públicas y privadas encuestadas respondieron que contratarían personas con un grado de discapacidad leve, es decir personas que tengan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, que no requieran apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.

A pesar que en la séptima disposición complementaria de la Ley General de la Persona con Discapacidad refiere que los beneficios establecidos como la cuota laboral por discapacidad pueden ser exigidas por la personas con discapacidad que presente restricciones en la participación en un grado mayor o igual al 33%, las cuales constan en su certificado de discapacidad.

c) Grado de instrucción exigidos por las entidades públicas y privadas para contratar PCD

Tabla 11

Grado de instrucción exigidos para contratar PCD

Grado de instrucción	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA COMPLETA	0	0.00%	0	0.00%
SECUNDARIA COMPLETA	0	0.00%	0	0.00%
SUPERIOR INCOMPLETA	2	33.33%	2	33.33%
SUPERIOR COMPLETA	4	66.67%	4	66.67%
MAESTRIA Y DOCTORADO	0	0.00%	0	0.00%
Total	6	100.00%	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.



Los representantes de entidades públicas y privadas, en un 67% indicaron que el mínimo grado de instrucción que debería cumplir una persona con discapacidad para ser contratado es tener un grado académico de superior completo, sea nivel universitario o técnico, puesto que son las ofertas laborales que frecuentemente se dan es de ese tipo. Sin embargo, es un punto crucial en la ciudad de Puno, puesto que la gran parte de las personas con discapacidad no cuentan ni con el nivel secundario concluido. Por tal motivo, las personas con discapacidad están en desventaja en el mercado laboral. Por ejemplo, la falta de acceso a educación, capacitación o recursos financieros puede ser la causa de su exclusión del mercado laboral, pero dicha exclusión también podría obedecer a la percepción que existe en el lugar de trabajo por parte de los empleadores acerca del tema de discapacidad (OCDE, 2010).

En ese contexto, la educación y la capacitación son fundamentales para poder lograr un buen trabajo productivo que reporte un ingreso razonable. Sin embargo, los jóvenes con discapacidad a veces no tienen acceso a educación formal ni a oportunidades para desarrollar sus aptitudes, sobre todo en el ámbito cada vez más importante de la tecnología de la información. La diferencia en el nivel de instrucción entre las personas con discapacidad y aquellas sin discapacidad es, por lo tanto, un obstáculo cada vez mayor (Russell, 1998).

Ello se puede evidenciar (tabla 12), en último censo realizado por el (INEI, 2017), se muestra que en el departamento de Puno existen más personas en situación de discapacidad sin nivel educativo (analfabetos) a diferencia de las personas que no se encuentran en situación de discapacidad. Así mismo, los niveles de mayor

calificación educativa como superior universitaria o maestría son inferior en relación a su número de las personas que se encuentran en una situación de discapacidad.

Tabla 12

Nivel de educación de Personas con y sin discapacidad

NIVEL DE EDUCACIÓN	CON DISCAPACIDAD	%	SIN DISCAPACIDAD	%	TOTAL DE POBLACIÓN
Sin Nivel	40,599	25.5%	73,529	7.3%	114,128
Inicial	1,932	1.2%	52,178	5.1%	54,110
Primaria	58,697	36.8%	282,631	27.9%	341,329
Secundaria	36,599	23.0%	393,142	38.8%	429,741
Básica especial	280	0.2%	784	0.1%	1,063
Superior no universitaria incompleta	2,538	1.6%	29,866	2.9%	32,404
Superior no universitaria completa	4,292	2.7%	42,301	4.2%	46,593
Superior universitaria incompleta	4,040	2.5%	47,937	4.7%	51,977
Superior universitaria completa	9,093	5.7%	81,029	8.0%	90,122
Maestría / Doctorado	1,283	0.8%	9,777	1.0%	11,060
Total	159,353	100.0%	1,013,174	100.0%	1,172,527

Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

/ Población de 3 a más años de edad con y sin discapacidad

En la siguiente tabla 13, se aprecia que las provincias de Puno, Azángaro y San Román se encuentra el mayor número de personas sin ningún grado de instrucción educativa se a nivel inicial, primaria, secundaria o superior.

Tabla 13

Nivel de educación de Personas con discapacidad por provincias de Puno

Provincia	1/ POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD										
	Total	Sin Nivel	Inicial	Primaria	Secundaria	Básica especial	Superior no universitaria incompleta	Superior no universitaria completa	Superior universitaria incompleta	Superior universitaria completa	Maestría / Doctorado
Azángaro	15,721	5,418	180	5,951	2,995	39	190	357	159	386	46
Carabaya	6,461	1,792	125	2,667	1,436	16	96	103	71	139	16
Chucuito	11,538	3,434	117	4,636	2,554	6	147	233	99	282	30
El Collao	10,937	3,622	104	4,066	2,357	14	111	188	118	323	34
Huancané	10,134	3,686	80	3,999	1,718	8	87	172	92	263	28
Lampa	5,877	1,450	67	2,635	1,269	11	103	115	59	157	10
Melgar	10,175	2,828	108	3,981	2,114	15	184	329	185	392	41
Moho	3,852	1,379	33	1,652	639	1	22	41	14	66	5
Puno	31,431	7,068	355	10,410	7,120	50	553	1,197	1,120	2,969	591
San Antonio de Putina	4,555	1,286	58	1,781	1,131	4	71	52	63	94	15
San Román	34,326	4,199	565	11,104	10,105	97	846	1,313	1,958	3,693	445
Sandia	8,243	2,031	83	3,651	2,075	6	72	89	57	167	13
Yunguyo	6,103	2,407	57	2,165	1,084	11	56	105	46	163	9
Dpto. de Puno	159,353	40,599	1,932	58,697	36,599	280	2,538	4,292	4,040	9,093	1,283
Perú	3,189,379	428,950	53,726	1,093,196	914,660	17,232	91,389	166,763	125,598	261,252	36,612

Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.
/ Población de 3 a más años de edad con discapacidad

d) Sanciones a imponerse por incumplimiento de la cuota laboral a entidades públicas y privadas

Tabla 14

Cocimiento de sanciones a imponerse por incumplimiento de la cuota laboral

Grado de instrucción	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI CONOCE LAS SANCIONES	4	57.14%	4	66.67%
NO CONOCE LAS SANCIONES	3	42.86%	2	33.33%
Total	7	100.00%	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la ciudad de Puno, el 67% de los encuestados en el sector público conocen las sanciones a diferencia de un 33% que no tiene conocimiento de las sanciones que acarrea el incumplimiento de la cuota laboral por discapacidad, similar hecho ocurre con los representantes en el sector privado que en un 57% conocen las sanciones y en un 43% no conocen las sanciones a imponerse, establecida en atención a la ley N° 29973 y su reglamento.



En esa línea, el artículo 82.1 de la LGPD establece que las infracciones a dicha ley se clasifican en leves, graves y muy graves. Donde en el artículo 81.4. inciso c) se considera el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, como una infracción muy grave.

Así mismo, la LGPD establece sanciones a las infracciones a aquellos trabajadores que en representación de la empresa, actúen indebidamente vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad las cuales son: sanción de amonestación; suspensión temporal sin goce de haber por un mes; suspensión sin goce de haber hasta por doce meses; destitución del cargo y multas. Siendo esta última, cuando se trate de infracciones leves la multa será de 1 UIT como hasta 5 UIT, siendo las infracciones graves la multa es mayor a 5 UIT hasta 10 UIT, mientras que para las infracciones muy graves como el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad les corresponde una multa mayor a 10 IUT hasta un máximo de 20 UIT.

Lo valioso es que el monto de estas multas está destinado exclusivamente a financiar programas y campañas en beneficio de las personas con discapacidad y a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la LGPD. Sin embargo, en las entrevistas realizadas a las sedes constituidas en la ciudad de Puno tanto SUNAFIL y CONADIS, pese a un evidente incumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad no sean impuesto sanciones hasta la fecha.

e) Beneficios tributarios por el cumplimiento de la cuota laboral a entidades privadas y públicas

Tabla 15

Conocimiento de los beneficios tributarios por cumplimiento de la cuota laboral



Grado de instrucción	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI CONOCE LOS BENEFICIOS TRIBUTARIOS	4	57.14%	3	50.00%
NO CONOCE LOS BENEFICIOS TRIBUTARIOS	3	42.86%	3	50.00%
Total	7	100.00%	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

El 50% y el 57% de los encuestados en el sector público y privado respectivamente conocen los beneficios tributarios existentes a diferencia de un 50% y 43% de los representantes encuestados de entidades públicas y privadas respectivamente no lo conocen. Los beneficios tributarios contenidos por la Ley N° 29973 refiere que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

A la fecha, el mismo equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad que se devengue y pague en el mismo ejercicio. Pero ello, siempre que el monto de dicho crédito no exceda el resultado de multiplicar el factor 1,44 por la remuneración mínima vital y el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual (Decreto Supremo N° 287-2013-EF).

Así mismo, las empresas promocionales de personas con discapacidad cuentan con beneficios como preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras y de acceso a fuentes de financiamiento. Así mismo, tendrán preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad.

f) Implementación de los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad en entidades privadas y públicas

Tabla 16

Implementación de ajustes razonables para PCD

Grado de instrucción	SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI REALIZA AJUSTES RAZONABLES	5	71.43%	3	50.00%
NO REALIZA AJUSTES RAZONABLES	2	28.57%	3	50.00%
Total	7	100.00%	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

El 71% y el 50% de los encuestados en el sector privado y público respectivamente refieren que realizan ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad. Sin embargo, el 29% y el 50% de los encuestados que representan a las entidades privadas y públicas respectivamente refieren que no hacen ningún ajuste razonable.

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. De los encuestados que cumplen con los ajustes razonables refieren que realizaron rampas de accesibilidad, y en caso de tener trabajadores en condición de discapacidad refirieron que los ubican en el primer nivel de la entidad al cual representan.

La relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito público, no debe exigirse como premisa que la persona demuestre qué es lo que puede hacer o no; sino que es el Estado el que debe evaluar cuáles son las medidas que ha



de implementar para que las personas con discapacidad puedan acceder, al igual que todos y todas, a los diversos ámbitos de la vida social, entre los que, por supuesto, se encuentran los diferentes espacios de la función pública (Silva, 2009).



V. CONCLUSIONES

Primera: El nivel de efectividad de la cuota laboral por discapacidad, debiendo ser este no inferior del 5% en el sector público y no menos del 3% en el sector privado con más de 50 trabajadores, en la ciudad de Puno es baja, debido que las entidades públicas y privadas no cumplen en contratar personas con discapacidad, a pesar de existir infracciones, sanciones, incentivos y otros. Por tanto, no es efectiva la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral, en la ciudad de Puno.

Segundo: En referencia al grado de cumplimiento de la cuota laboral por discapacidad en la ciudad de Puno, las entidad pública y las entidades privada no cumplen con la cuota laboral, tal como lo establecido en la Ley N° 29973 y su reglamento. Sin embargo, existe entidades que de forma parcial emplean personas con discapacidad, siendo menor al 3% y 5% que establece la norma, solo incorporando un 0.28% de personas con discapacidad en empresas privadas y un 0.20% en las entidades públicas, no alcanzando ni el 1%. Siendo el Gobierno Regional de Puno, la entidad pública que debió emplear 144 personas con discapacidad y solo empleo 4. En relación al sector privado, la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A. que tuvo más de 850 trabajadores en el año 2018, según el porcentaje del 3% debió emplear a 26 y no solo 3 personas en situación de discapacidad.

Tercero: Los factores que inciden en el empleo de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, son varios entre los más destacados se debe a que la gran mayoría de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno ofertan puestos laborales con el grado superior completo; situación que trae consigo que la gran mayoría de personas con discapacidad que buscan empleos no cumpla con los requisitos exigidos para ocupar los puestos ofertados. Por otro lado, se deriva el mal uso que vendrían dándole algunos empleadores a este servicio, generando ofertas laborales con requisitos elevados a sabiendas que no contratarán a ninguna persona con discapacidad.



VI. RECOMENDACIONES

Las entidades encargadas de fiscalizar el cumplimiento de empleo de personas con discapacidad, es decir el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el sector privado y la Autoridad Nacional del Servicio Civil en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Personas con Discapacidad (CONADIS) en el sector público; fiscalicen, monitoreen, sancionen y ejecuten las infracciones impuestas por incumplimiento de la cuota laboral. Puesto que, de las entrevistas realizadas hasta la fecha en la ciudad de Puno no se han impuesto ni sancionado entidades públicas y privadas.

Orientar e incentivar a las representantes de entidades públicas y privadas con la finalidad que empleen a personas con discapacidad y realicen ajustes razonables cuando sea necesario, como promover políticas públicas o programas de gestión a nivel regional y local a través de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), con la finalidad de garantizar la empleabilidad de personas con discapacidad de forma gradual y efectiva.

Concientizar a las personas con discapacidad la importancia de terminar sus estudios superiores y capacitarse profesionalmente. Con la finalidad de ser incorporados en la bolsa de trabajo, la misma que deberán ser desarrolladas de manera exclusiva y enfocados a la inserción de personas con discapacidad, labor realizada en marco a sus funciones por OMAPED y OREDIS.



VII. REFERENCIAS

- Abad, S. (2016). Discapacidad, derechos humanos y reforma del Código Civil. Un. Cuadernos sobre Jurisprudencia Constitucional. (pp. 81 - 106).
- Bascuñan, A. (1971). *Manual de Técnica de la Investigación Jurídico Social* (4ª ed.). Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Bisquerra, R. (2012). *Orientación sociopedagógica*. Barcelona, España. Recuperado de <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Orientaci%C3%B3n-psicopedag%C3%B3gica-y-educaci%C3%B3n-emocional.pdf>
- Banco Mundial (2004). *Discapacidad y Desarrollo Inclusivo en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C., Estados Unidos. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2594/1/S2011288_es.pdf.
- Banco Mundial (2009). *Discapacidad en América Latina y el Caribe*. Washington D. C., Estados Unidos. Recuperado de <http://resource-package-ondisability.org/12-twelve-disab-data-statist-infoassess-eval/1206-wb-facts-disab-lac-es.pdf>
- Bustos, B. (2006). *Discapacidad, formas de inserción laboral y construcciones identitarias en el área metropolitana de Nueva León, pautas hacia el replanteamiento de políticas sociales dirigidas a invidentes* (tesis de maestría). Universidad Autónoma Nueva León, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/6929/1/1080130338.PDF>.
- Cabello, J. (2003). *Manual de Metodología para la Investigación Socio Jurídica*. Santiago, Chile. Recuperado de <https://fliphtml5.com/tniui/wxjm/basic> .
- Castro, E. (2017). *Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4079/Castro_Chino_Edy.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cedeño, R. (2014). *Anteproyecto de Ley de Mecanismos de control y seguimiento del régimen laboral de las personas con capacidades especiales y el derecho al trabajo y a la actividad digna* (tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los



Andes, Ecuador. Recuperado de
<http://45.238.216.28/bitstream/123456789/454/1/TUAMDC027-2015.pdf>.

Congreso de la República del Perú (2012). *Ley 29973 , Ley General General de la Persona con Discapacidad*. Lima, Perú.

Cortez, J. (2015). *Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad* (tesis de maestría). Pontificia Universidad católica, Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6903>.

De Asis, R. (2007). *Derechos Humanos y Discapacidad. Algunas reflexiones derivadas del análisis de la discapacidad desde la teoría de los derechos*. Madrid, España. Recuperado de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/9401>.

Defensoría del Pueblo. (s.f). *Personas con discapacidad*. Lima, Perú. Recuperado de https://www.defensoria.gob.pe/grupos_de_proteccion/personas-con-discapacidades/.

Degener, T. & Quinn, G. (2002). *Una encuesta sobre la reforma de la legislación internacional, comparativa y regional sobre discapacidad*. Nueva York, Estados Unidos. Recuperado de <https://dredf.org/news/publications/disability-rights-law-and-policy/a-survey-of-international-comparative-and-regional-disability-law-reform/:Ardley>

Defensoría del Pueblo. (2019). *Lineamientos de actuación defensorial para la defensa y promoción de derechos de las personas con discapacidad*. Lima, Perú.

Egea, C. & Sarabia, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Murcia, España: *Revista del Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*. Recuperado de https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf.

Faundez, H. (2004). *El sistema interamericano de protección de los Derechos Humanos*. San José, Costa Rica. Recuperado de https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1575/si_proteccion_ddhh_3e.pdf.



- Fernández, E. (1982). *El problema del fundamento de los derechos humanos*. Madrid, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10016/8227>.
- Fernández, M., Urteaga, P. & Verona, A. (2015). *Guía de Investigación en Derecho*. Lima, Perú: Recuperado de <https://www.pucp.edu.pe/investigacion/>.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología De La Investigación*. (5ta. Ed). México: Mcgraw-Hill. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Huamán, M. & Muñoz, V. (2016). *Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral* (tesis de pregrado). Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/252>.
- Instituto Nacional de Estadística e informática. (2017). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*. Lima, Perú. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/.
- Machicado, C. (2017). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos -ALFIP*. Puno, Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2013). *Derechos Humanos en el Perú: Nociones básicas*. Lima, Perú: Industrias Gráficas Ausangate S.A.C.
- Mogollón, M. (2012). *Discapacidad en el Perú. Seminario Internacional en cooperación con el enfoque de Derechos Humanos*". Piura, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2012). *Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano, 2012*. Lima, Perú. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=94&tip=9>.



- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2010). *Enfermedad, discapacidad y trabajo: romper las barreras*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación*. Ginebra: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091140.pdf.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Madrid.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *10 datos sobre discapacidad*. Estados Unidos. Recuperado de <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>.
- Osorio, S. (2018). *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú*. Lima, Perú.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. España.
- Palacios, A. & Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión*. Madrid, España: Grupo editorial Cinca, S. A.
- Peces, G. (1980). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid, España. Recuperado de https://www.opuslibros.org/Index_libros/Recensiones_1/peces_der.htm.
- Pérez, A. (1984). *Derechos humanos, Estado de derecho y constitución*. Madrid, España.
- Pineda, J. (2008). *La Investigación Jurídica*. Lima, Perú.
- Ramos, C. (2011). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*". Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley, Editorial Iustitia. Recuperado de <https://virtual.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Como-hacer-una-tesis.pdf>.
- Russell, C. (1998). *Políticas y programas de educación, empleo y formación para jóvenes con discapacidad en cuatro países europeos*. Genoveva, España.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1992). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú.



- Silva, C. (2009). *El acceso a la función pública en condiciones de igualdad para personas con discapacidad a propósito de la sentencia en segunda instancia del caso Béjar*. *Actualidad Jurídica*. Lima, Perú.
- Trujillo, E. & Pérez, L. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Madrid, España: Ediciones Cinca, S. A.
- Velarde, A. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima - Perú*. Barcelona, España.
- Verdugo, M. (2010). *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones de la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Salamanca, España. Recuperado de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO23273/Protecci%C3%B3n_Social_Empleo_Actividad_2PREMIO_AMPANS.pdf.
- Verdugo, M., Jordán de Urríes, F., Sánchez, M., & Benito, M. (2010). *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y en el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Salamanca, España. Recuperado de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO23273/Protecci%C3%B3n_Social_Empleo_Actividad_2PREMIO_AMPANS.pdf.



ANEXOS



A. Entrevista realizada al representante de CONADIS, OREDIS, OMAPED, SUNAFIL, MTPE Y LA DEFENSORIA DEL PUEBLO.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENTREVISTA - SUNAFIL PUNO

Datos del entrevistado:

Nombre: Edmundo Fernando Espinoza Costa
Cargo: Intendente Regional de Puno - SUNAFIL

Esta entrevista está dirigida a los funcionarios públicos envueltos en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

GUIA DE ENTREVISTA:

- ✓ Saludos.
- ✓ Explicación sobre el objetivo de la entrevista.
- ✓ Formulación de las interrogantes
- ✓ Digitación de las respuestas

Pregunta 1: ¿A Cuántas entidades privadas supervisaron en cumplimiento de la cuota laboral en el ejercicio del año 2018?

Refiere que no se supervisaron entidades en el año 2018. Sin embargo en el 2019 se realizó la supervisión a 8 entidades privadas.

Pregunta 2: ¿Qué entidades privadas cumplieron o no con la cuota laboral en el año 2018? Esto en atención al Art. 49 de la Ley N° 29973.

No tiene conocimiento, puesto que no hubo fiscalización en el año 2018.

Pregunta 3: ¿Usted cree que se cumple de manera efectiva con la cuota laboral en la ciudad de Puno? Diga ¿Por qué?

SI

NO

Diga: ¿Por qué?

Refiere que las mismas autoridades estatales no cumplen con la ley 29973 y su reglamento. Así mismo, las entidades tanto públicas como privadas no se avocan en la adopción de medidas para la contratación de P.D.



Pregunta 4: ¿Realizaron acciones para que las entidades privadas cumplan con la cuota laboral que le corresponde?

SI

NO

Diga: ¿Por qué?

Durante el año 2018, no se realizaron acciones.
.....
.....
.....
.....

Pregunta 6: En caso de haberse impuesto multas: ¿A cuánto ascendieron y si estas fueron cumplidas?

Durante el año 2018, no se impusieron multas. En el año 2019,
Tampoco, puesto que es un procedimiento.
.....
.....
.....
.....
.....



• **CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS) – OFICINA PUNO.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

**ENTREVISTA - CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)
PUNO**

Datos del entrevistado:

Nombre: Dr. Wilfredo Chino Mamani
Cargo: Coordinador Regional de CONADIS - Puno

Esta entrevista está dirigida a los funcionarios públicos envueltos en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

GUIA DE ENTREVISTA:

- ✓ Saludos.
- ✓ Explicación sobre el objetivo de la entrevista.
- ✓ Formulación de las interrogantes
- ✓ Digitación de las respuestas

En referencia las funciones de CONADIS, establecidas en el literal a) de Art. 64 de la Ley N° 29973. Establece como una de sus funciones "Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad". Así mismo, en el literal m) describe que las funciones de CONADIS es "fiscalizar, imponer y administrar multas".

Pregunta 1: ¿A cuántas entidades públicas supervisaron en cumplimiento de la cuota laboral en el ejercicio del año 2018? Esto en coordinación Autoridad Nacional del Servicio Civil. Esto en atención al Art. 49.3 de la Ley N° 29973.

No se realizaron supervisiones institucionales de orientación. Sin embargo, se realizaron visitas

Pregunta 2: ¿Qué entidades públicas cumplieron o no con la cuota laboral en el ejercicio del año 2018? Esto en atención al Art. 49 de la Ley N° 29973.

La Municipalidad Provincial de Puno y El gobierno regional cumplen en el sector Público con la empleabilidad de PCD. Sin embargo no cumplen en su totalidad con el 5%.

Pregunta 3: ¿Cuántas personas que posee alguna discapacidad (con carnet) laboraron en el año 2018?

Refiere que no tiene esa data.

Pregunta 4: ¿Usted cree que se cumple de manera efectiva con la cuota laboral en la ciudad de Puno?

SI

NO

Diga: ¿Por qué? Son varios factores:
• Por el desconocimiento de la normativa. Así mismo, No quiza
muchas personas con discapacidad las instituciones publicas y privadas
porque se piensan que no son productivos. Así mismo
se piensa que las P.C.D. no cumplen con los requerimientos.
No existe instituciones que cumplan o aporten en la f...

Pregunta 5: ¿Realizaron acciones para que las entidades públicas cumplan con la cuota laboral que le corresponde?

SI

NO

Diga: ¿Por qué?
Remitieron oficios o documentos para que las entidades
informen si cumplen la cuota laboral. Así mismo,
se imparten orientaciones

Pregunta 6: En caso de haberse impuesto multas: ¿A cuánto ascendieron y si estas fueron cumplidas?

No se han impuesto sanciones hasta la fecha.



• **OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUNO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENTREVISTA- OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUNO

Datos del entrevistado:

Nombre: Dr. Felipe Alejo Arce
Cargo: Coordinador de DREDIS de la Región de Puno

Esta entrevista está dirigida a los funcionarios públicos envueltos en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

GUIA DE ENTREVISTA:

- ✓ Saludos.
- ✓ Explicación sobre el objetivo de la entrevista.
- ✓ Formulación de las interrogantes
- ✓ Digitación de las respuestas

En referencia las funciones de la OMAPED, establecidas en el literal b) de Art. 70 de la Ley N° 29973. Establece como una de sus funciones "Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad". Así mismo, en el literal i) describe que las funciones de OMAPED es "Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento".

Pregunta 1: ¿Ha sido participe de alguna supervisión realizada en la ciudad de Puno, llevada tanto en sector público y privado, en referencia a la cuota laboral? Si la respuesta es afirmativa, mencionar el año y los hallazgos encontrados.

• Durante el año 2018 no ha sido participe de alguna supervisión tanto en el Sector público y privado en la ciudad de Puno.

Pregunta 2: ¿Usted sabe, cuántas personas que posee alguna discapacidad (con carnet) laboraron en la ciudad de Puno en el año 2018?

En el 2018 se encuentran empadronadas 330 personas con alguna discapacidad se encuentran trabajando formalmente en la ciudad de Puno. En su mayoría se dedica al trabajo ambulante.

Pregunta 3: ¿Usted cree que se cumple de manera efectiva con la cuota laboral en la ciudad de Puno? Diga ¿Por qué?

- SI
 NO



Diga: ¿Por qué?

Son varios factores. La mayoría de las PCD no terminaron primaria y secundaria. Es decir no poseen un nivel educativo adecuado al mercado laboral.

Pregunta 4: ¿Realizaron acciones para que las entidades públicas y privadas cumplan con la cuota laboral que le corresponde?

SI

NO

Diga: ¿Por qué?

Las acciones que realizaron fueron de sensibilizar a la PCD y a la población en general y las familias, para que vean cuán importante es educar a las PCD.



• DEFENSORIA DEL PUEBLO- OFICINA PUNO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENTREVISTA – OFICINA DEFENSORIAL DE PUNO

Datos del entrevistado:

Nombre: Rocio Brindisa Ayoza Llano
Cargo: Analista legal de la Defensoria del Pueblo - Puno

Esta entrevista está dirigida a los funcionarios públicos envueltos en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

GUIA DE ENTREVISTA:

- ✓ Saludos.
- ✓ Explicación sobre el objetivo de la entrevista.
- ✓ Formulación de las interrogantes
- ✓ Digitación de las respuestas

Pregunta 1: ¿Usted cree que se cumple de manera efectiva con la cuota laboral en la ciudad de Puno?

SI

NO

Diga: ¿Por qué?

Porque existe un desajuste en parte de las entidades públicas y privadas para el cumplimiento que ordena la Ley N° 29973. Así mismo, señala que existe un estigma social hacia las personas con discapacidad, en referencia a que ellos no podrían trabajar como deberían. Por otro lado, toda la población con discapacidad tiene un mínimo porcentaje de profesionales.

Pregunta 2: ¿La Oficina Defensorial de Puno realizó acciones para que las entidades públicas y privadas cumplan con la cuota laboral que les corresponden?

SI

NO

En caso de NO diga: ¿Por qué? y en caso de SI diga: ¿Qué acciones?

Se envían oficios para determinar que entidades cumplen con la cuota laboral. Sin embargo, en temas a las exposiciones existe estos competentes como CDNA DIS y SUNAFIL.

Pregunta 3: ¿Cuáles son las acciones realizadas por la Oficina Defensorial de Puno para la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad?

SI

NO

En caso de NO diga: ¿Por qué? y en caso de SI diga: ¿Qué acciones?

Recordarles en temas de accesibilidad a entidades públicas. Así mismo se imparte charlas a personas con discapacidad e instituciones. Actualmente se está desarrollando un informe de diagnóstico personal



B. Encuesta dirigido a los representantes de las entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

- **Municipalidad Provincial de Puno.**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Ester Aveli Moral Ruizapana

Cargo: Especialista CAS de la Municipalidad Provincial de Puno

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Municipalidad Provincial de Puno

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

No se cumple de manera efectiva. Sin embargo, se tiene entre 3 a 3 P.C.D. laborando en la Municipalidad Provincial de Puno.

Observaciones:

El número de trabajadores en la MPP es de 489, entre CAS, D. Leg. 728, D. Leg. 276 y otros.

- En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
 b) 4 a 6
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro: *No. prueba*

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:
Depende de la función que va realizar.

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:
De acuerdo al perfil que requerirá la MPP, sin embargo en su mayoría es superior completa.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

Se impone multas.

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?
La MPP no cuenta con los ajustes razonables para personas con discapacidad.



• MINISTERIO PÚBLICO PUNO

8

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Yoni Conqui Panca
Cargo: Especialista Administrativo del Distrito Fiscal del Ministerio Público

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Distrito Fiscal de Puno.

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Responde que sonjan la convocatoria, sin embargo; Pocos o nada de personas.

Observaciones:

Manifiesta que existe 267 trabajadores en Sede Puno y 649 Trabajadores en el Distrito Fiscal de Puno.

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3 → Sede Puno
 b) 4 a 6 → Distrito Fiscal de Puno.
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores (3)



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:
Puesto que las funciones propias del distrito fiscal requiere no corresponde contratar P.C.D. de un grado superior al de Leve.

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:
Las últimas convocatorias lanzadas el mínimo grado es de Superior incompleta.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

Refiere que existe Multas

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

No realizan ninguna modificación a su entidad, puesto que es alquilada y precisa que la mayoría de edificios del Distrito fiscal de Puno lo son.



• **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO**

3

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoco

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Dra. Diana Nady Rivera Canaza
Cargo: Coordinadora del Personal de la Corte Superior de Justicia de Puno

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Corte Superior de Justicia de Puno

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Porque la mayoría no cumplen con el perfil propuesto

Observaciones:

Existe que existe 635 Trabajadores entre jurisdiccionales, magistrados etc.

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
 b) 4 a 6
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores (3)
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

Preferir que las convocatorias sean libres y abiertas.

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

obsv. Repara que cuenta con rampas de accesibilidad.



● UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

4

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Cano Rosario Maquera Sanchez
Cargo: Jefe de la Oficina de Recursos Humanos UNA-PUNO

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Universidad Nacional del Altiplano

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Porque las convocatorias son abiertas y la P.C.D. no cumplen con el perfil requerido.

Observaciones:

Refiere que en la UNA-PUNO existen 2975 trabajadores, entre ellos 813 Adm., 1418 Docentes y 250 obreros Técnica Profesional.

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
b) 4 a 6
c) 7 a 10
d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



*

D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Obs.: Siempre y cuando no afecte con la dinámica del área.

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

Asimismo, de acuerdo a las exigencias del puesto de Trabajo.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

Depende que exista multa.

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Responde que existe Rampas de accesibilidad.



• **GALENO S.A.C.**

5

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Mania Nieves Lopez Alfaro

Cargo: Directora de Inicial y Promerica de Galeno

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Galeno S.A.C.

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Porque se le presentan a las convocatorias

Observaciones:

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
b) 4 a 6
c) 7 a 10
d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

.....

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

Responde que los requisitos son en su mayoría con el grado superior completa, puesto que la norma establece ese grado de pedagogía o sean 7 tuberos.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

.....

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Falta rampas de accesibilidad

.....



• DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO

6

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:
 Nombre: Juan Quijse Lupaca
 Cargo: Jefe de Personal, Especialista Administrativo II de la DREP

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno; Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: División Regional de Educación Puno

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?
No llegan a cumplir el perfil requerido

Observaciones:
Requiere que existe 103 trabajadores

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

a) 1 a 3
 b) 4 a 6
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores (1)
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

Depende mucho el cargo a ocupar

.....

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

Porque las funciones de la entidad así lo requieren

.....

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

.....

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

No se aplica

.....



• CEGNE “SAN JUAN BAUTISTA”

7

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Oscar Torres Casas
Cargo: Secretario General

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: CEGNE "San Juan Bautista"

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Porque no se presentan en las convocatorias realizadas, sus mismos, no cumplen con el perfil requerido.

Observaciones:

Existe PCD que no se encuentran acreditados y se quieren a este puesto se sienten discriminados.

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
b) 4 a 6
c) 7 a 10
d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

.....

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

A su medida, de acuerdo al perfil que se necesita en la entidad, pero en su mayoría son docentes.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

.....

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....



● **CAJA RURAL RE AHORRO Y CREDITO LOS ANDES S.A.C.**

8

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hanco

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Lucia Isabel Calizaya Tapia
Cargo: Coordinador de Desarrollo de Personal de Caja los Andes

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Caja los Andes → Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A.

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

No cumple efectivamente, sin embargo posee 3 trabajadoras con conductos de discapacidad.

Observaciones:

Refiere que en el año 2018 se contó con 850 trabajadores

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

a) 1 a 3
 b) 4 a 6
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCDD que laboran, en la entidad al cual representa?

D. Leg. 728, número de trabajadores (3)
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

.....

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

.....

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

Imponen multas

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....



● GOBIERNO REGIONAL DE PUNO

9

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Lucia Juliana Lopez Umaña
Cargo: Especialista en Promoción Social de Gobierno Regional de Puno

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Gobierno Regional de Puno

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

se cumple de manera parcial puesto que existe 4 PCD laborando.

Observaciones:

Refiere que existe un total de 2898 trabajadores en el Gobierno Regional (Dato proporcionado por el Sr. R.R.H.H) 202 Nominados, 131 CAS 52495 en obras.

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
 4 a 6
c) 7 a 10
d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores (2)
 D. Leg. 1057, número de trabajadores (2)



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

obs: De acuerdo al perfil que se admite.

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

Refiere que las últimas convocatorias se requirio con grado de baciller como minimo.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

Refiere que esta contemplado en la Ley 29973

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Se le acordado al primer piso.



• **ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA**

10

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hanco

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Director de la Asociación Educativa Adventista

Cargo:

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Asociación Educativa Adventista

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Observaciones:

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
b) 4 a 6
c) 7 a 10
d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

.....

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

.....

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

.....

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

.....



• **ASOCIACIÓN EDUCATIVA CULTURAL Y DE INVESTIGACIÓN
CARLOS RUBINA BURGOS (INSTITUTO DEL ALTIPLANO)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

11

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hanco

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Segundo Cruz Torres
Cargo: Administrador de la Asoc. Educ. Cultural y de Investigación Carlos Rubina Burgos, Instituto del Altiplano Puno.

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Asoc. Educ. Cultural y de Investigación Carlos Rubina Burgos

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Por que la infraestructura es inadecuada.

Observaciones:

Reporta que existe un total de 80 trabajadores.

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
b) 4 a 6
c) 7 a 10
d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Por la infraestructura del Centro Educativo Superior.

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

No contrataría.

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

No contrataría.

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

No existe prioridad de privilegio otras cosas.



• UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS S.A.C.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

12

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Ing. Edgar Quipe
Cargo: Jefe de Personal de la Universidad Privada San Carlos S.A.C

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (x).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Universidad Privada San Carlos S.A.C

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Se cumple parcialmente (1). A si mismo refiere que no postulan por que no cumplen el perfil

Observaciones:

Refiere que existe un promedio de 303 trabajadores

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
 b) 4 a 6
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores (1)
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores ()



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes items (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Observaciones: *Responde que no se presentan a las convocatorias*

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

*Responde que con los ofertas laborales que frecuentemente se dan
Así mismo, refiere que contratarían de acuerdo al cargo que
se requiera*

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

Multas

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

• *Cuenta Rampas de accesibilidad*



● **PLAZA VEA PUNO**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

13

Elaborado por: Fanel Haydee Choquehuanca Hancoo

ENCUESTA - ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO

Datos del encuestado:

Nombre: Manuel Ravello Ormazo
Cargo: Gerente Comercial Plaza Vea - Puno

Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento. Esta información nos permitirá elaborar nuestro trabajo de investigación referido a la efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: Periodo 2018.

Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas con sus respectivas alternativas, lea y marque con un aspa (X).

1. ¿La entidad al que representa es del sector?

- Sector Público
 Sector Privado

1.1. Nombre de la entidad: Plaza Vea

2. ¿La entidad al cual representa cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en el art. 49.1, de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

- SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Porque no se requiere personal y las funciones propias de Plaza Vea no lo requieren por el mismo ciudad que deben poseer la PCC

Observaciones: cuota con 1 trabajador.

Refiere que se cuenta con 165 Trabajadores en la ciudad de Puno y un promedio de 15.000.0 en todo el Perú

• En caso de tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.1., y 2.2.)

2.1. ¿Cuántas personas que poseen alguna discapacidad trabajan en vuestra entidad?

- a) 1 a 3
 b) 4 a 6
 c) 7 a 10
 d) más de 10

2.2. ¿A qué régimen laboral pertenecen las PCD que laboran, en la entidad al cual representa?

- D. Leg. 728, número de trabajadores ()
 D. Leg. 276, número de trabajadores ()
 D. Leg. 1057, número de trabajadores (X)



D. Leg. 3057, número de trabajadores ()

Otro:

- En caso de no tener personas con alguna discapacidad laborando en su entidad responder los siguientes ítems (2.3., 2.4. y 2.5.)

2.3. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

2.4. Si la respuesta anterior fue afirmativa: ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?

Leve
 Moderado
 Severo

Observaciones:

2.5. ¿Cuál es el mínimo grado de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado?

Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior incompleta
 Superior completa
 Maestrías u doctorado

Observaciones:

3. ¿Usted tiene conocimiento de las sanciones que se imponen por incumplimiento de la cuota laboral?

SI
 NO

3.1. Si la respuesta anterior SI, sabe cuáles son las sanciones a imponerse.

4. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral?

SI
 NO

5. ¿La entidad que representa efectúa los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento del art. 50.1. de la Ley N° 29973, - Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI
 NO

Si la respuesta fuera NO, diga: ¿Por qué?

Respuesta que se cuenta con ajustes razonables.