

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD N° 29973 Y SU
INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CIUDAD DE PUNO,
PERIODO 2021.**

PRESENTADO POR:

RENE CALLACONDO LIMACHI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS


**LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD N° 29973 Y SU
INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CIUDAD DE PUNO,
PERIODO 2021.**

PRESENTADO POR:**RENÉ CALLACONDO LIMACHI****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE:

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO:

:


Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

SEGUNDO MIEMBRO:

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

ASESOR DE TESIS:

:


Abog. LUZ DE CARMEN AYLLON GOMEZ

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Derecho Público

Especialidad: Derecho Laboral

Puno, 28 de diciembre del 2022

DEDICATORIA

- Al creador, por darme fortaleza ante las adversidades y lograr el objetivo de culminar mi formación profesional.
- A mis padres por haberme dado el aliento cuando quería rendirme.
- A mi esposa e hijos por el apoyo moral que siempre me brindaron.
- A mis hermanos por estar impulsándome a culminar mi carrera profesional y por haber depositado la confianza en mi.
- A todos mis docentes, por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todo los conocimientos, que han sido esenciales para mi formación profesional.

Rene Callacondo Limachi

AGRADECIMIENTOS

- Con mucha gratitud a la Universidad Privada San Carlos, por la formación impartida durante mi periodo de estudios y a cada uno de los docentes que han sido parte de mi formación profesional.
- A la Facultad de Ciencias por la oportunidad que me han brindado de ser parte de la Institución y por el apoyo a seguir adelante en la carrera que elegí.
- A la Escuela Profesional de Derecho por haberme permitido ser parte de ella, y por impartir conocimientos en las distintas áreas del derecho.
- Al Mg. Denilson Medina Sanches, así como al Dr. Benito Pepe Calsina Calsina, y al Mg. Martín William Huisa Huahuasonco; jurados de la presente investigación.
- A mi Asesora de la presente investigación Abog. Luz del Carmen Ayllon Gomez, por haberme tenido la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	14
1.2. ANTECEDENTES	17
1.2.1 INTERNACIONALES:	17
1.2.2 NACIONALES.	18
1.2.3 LOCALES.	22
1.3. OBJETIVO DEL ESTUDIO	23
1.3.1. OBJETIVO GENERAL:	23
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO NORMATIVO PERUANO SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	25
2.1.1. LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	25
2.1.2. NORMAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	26
2.1.2.1. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.	26
2.1.2.2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	27
2.1.3. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	28
2.1.3.1. Tipos de discapacidad	29
2.1.3.2. Derechos de las personas con discapacidad	30
2.1.4. PRINCIPIO DE IGUALDAD	31
2.1.4.1. La igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.	31
2.1.5. TRABAJO Y EMPLEO	32
2.1.6. CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	34
2.1.6.1. Normas que regulan la cuota de empleo	35
2.1.6.2. Infracciones y sanciones por incumplimiento de la cuota laboral	36
2.1.6.3. Beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad	37
2.1.6.4. Ajustes razonables	37
2.1.6.5. Servicios de empleo	38
2.1.7. MARCO INSTITUCIONAL PERUANO SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO	39

2.1.7.1. Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)	39
2.1.7.2. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	39
2.1.7.3. Gobiernos Regionales y Locales	40
2.1.7.4. La Defensoría del Pueblo	40
2.1.8. BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	41
2.2. MARCO CONCEPTUAL	42
2.3. HIPÓTESIS	44
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	44
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	44
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	45
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	45
3.2.1. POBLACIÓN	45
3.2.2. MUESTRA	46
3.2.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	47
3.2.3.1. Enfoque de investigación	47
3.2.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	47
3.2.5. TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.3. MATERIALES Y ANÁLISIS POR OBJETIVOS	48
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	48

CAPÍTULO IV**EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

4.1. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.	50
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	76
ANEXO 01	77
ANEXO 02	78

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Conocimiento de la Ley 29973, ley que garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad.....	51
Tabla 02: Cumplimiento de la entidad de manera efectiva con la cuota laboral establecida en la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad.....	52
Tabla 03: Razones por las que no cumplen con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD.....	53
Tabla 04: Cumplimiento de la cuota laboral por entidad.....	56
Tabla 05: Resumen de cumplimiento de la cuota laboral por entidad.....	59
Tabla 06: Contratación de personas con discapacidad.....	59
Tabla 07: Si la respuesta es Sí. Hasta qué grado de discapacidad contrataría...	60
Tabla 08: Grado mínimo de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado.....	61
Tabla 09: Conocimiento de la entidad sobre sanciones por el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.....	62
Tabla 10: Conocimiento sobre los beneficios tributarios al cumplir con la cuota de empleo.....	64

Tabla 11: La entidad ha efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento de la ley N° 29973..... 65

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	77
ANEXO 02: Encuesta dirigida a entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.....	78

RESUMEN

El informe de investigación titulado “La ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021”; tiene como objetivo general determinar la influencia de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021.

Para obtener resultados satisfactorios, se utilizó el enfoque de investigación mixto, es decir una combinación de enfoque cualitativo y cuantitativo de carácter descriptivo y explicativo, cuyo diseño de investigación es no experimental. La población objetivo estuvo dada por todas aquellas entidades públicas y privadas que cuentan con más de 50 trabajadores, siendo un total de 13 entidades entre públicas y privadas ubicadas en la ciudad de Puno, para la recopilación de información se utilizó la técnica de encuestas dirigida a todos los representantes de las entidades públicas o privadas de la ciudad de Puno con el objetivo de obtener resultados para sustentar la investigación. Arrimándose a las siguientes conclusiones: Primera. En los resultados se encuentran deficiencias en el cumplimiento de la Ley de PCD, de acuerdo a la tabla 1 sobre el conocimiento de la Ley 29973; de los representantes del sector privado sólo el 29% señala que si conoce la referida Ley, asimismo de los representantes del sector público el 50% señala que si conoce la referida Ley. Segunda. Los factores que inciden en el ámbito laboral 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 contratarían con un grado de discapacidad leve; así también estas entidades ofertan puestos laborales con el grado superior completo; lo cual constituye que la gran mayoría de personas con discapacidad que buscan empleos no cumpla con los requisitos exigidos para ocupar los puestos ofertados.

Palabras clave: Ámbito laboral, cuota laboral, discapacidad, sector público, sector privado.

ABSTRACT

The research report entitled "The general law on people with disabilities No. 29973 and its influence on the workplace in the city of Puno, period 2021"; Its general objective is to determine the influence of the General Law on people with disabilities No. 29973 in the workplace in the city of Puno, periods 2021.

To obtain satisfactory results, the mixed research approach was used, that is, a combination of qualitative and quantitative approach of a descriptive and explanatory nature, whose research design is not experimental. The target population was given by all those public and private entities that have more than 50 workers, with a total of 13 entities between public and private located in the city of Puno. All representatives of public or private entities of the city of Puno with the aim of obtaining results to support the investigation. Arriving at the following conclusions: First: In the results there are deficiencies in compliance with the PCD Law, according to table 1 on knowledge of Law 29973; of the representatives of the private sector only 29% indicate that if they know the referred Law, likewise of the representatives of the public sector 50% indicate that if they know the referred Law. Second: the factors that affect the work environment of people with disabilities In the city of Puno, there are several among the most prominent, due to the fact that the vast majority of public and private entities in the city of Puno would contract with a mild degree of disability; Likewise, these entities also offer jobs with the complete superior degree; which constitutes that the vast majority of people with disabilities who seek jobs do not meet the requirements to fill the positions offered.

Keywords: Labor scope, labor quota, disability, public sector, private sector.

INTRODUCCIÓN

Según la organización internacional del trabajo, evidencia que las personas con discapacidad tienen menos probabilidades que las personas que no padecen ninguna discapacidad con respecto a la empleabilidad en el mercado de trabajo activo y cuando las personas con discapacidad consiguen un trabajo, es más probable que se trate de un empleo poco remunerado con pocas perspectivas y malas condiciones de trabajo. (OIT; 2012:3)

Por lo cual el colectivo de personas con discapacidad es un importante grupo poblacional que ha sido sujeto permanente de rechazo por parte de la sociedad, convirtiéndose actualmente en uno de los grupos con mayor situación de vulnerabilidad donde las personas con discapacidad presentan una tasa de participación laboral menor que la población general, pese a los numerosos esfuerzos por la parte legislativa, administrativa, política y económica, brindando programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, sin embargo no asegura una adecuada inserción laboral de esta población.

De acuerdo con la Ley N° 29973, ley general de las personas con discapacidad, las Instituciones públicas deben emplear a personas con discapacidad a una tasa de al menos el 5% de su empleo total, y las instituciones privadas que tengan más de cincuenta empleados deben tener una tasa no inferior al 3%. Sin embargo las entidades públicas y privadas no han cumplido con la normativa por lo cual 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 determinar la influencia de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno.

Asimismo el presente trabajo de investigación está dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se expone la problemática del nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 es bajo en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, en ese sentido se formula el planteamiento del problema, antecedentes de investigación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico como conceptos y definiciones de ley de personas con discapacidad Ley N° 29973, el marco conceptual facilitará al lector, entender los conceptos más utilizados y formulación de las hipótesis de investigación.

Capítulo III: Se determina la metodología de la investigación; donde se mencionan los métodos utilizados, población de estudio, tamaño de la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Se presenta la exposición y el análisis de los resultados mediante tablas, los que fueron analizados, discutidos y comparados para llegar a las conclusiones y recomendaciones finales.

Finalmente se dan a conocer las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las personas con discapacidad son uno de los grupos de población más excluidos, que son víctimas reiteradas de formas de discriminación mucho más severas, que las dificultan enormemente el ejercicio pleno y libre de sus derechos fundamentales, como la igualdad ante los demás y ante la ley, la libertad de circulación, educación, trabajo, sanidad, etc. De igual forma, las personas con discapacidad enfrentan muchas barreras, actitudes negativas, así como problemas para acceder al empleo y otros estereotipos que les impiden participar en la sociedad. (Defensoría del Pueblo, 2021)

Según la Organización Panamericana de la Salud OPS (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; un número que va en aumento debido al envejecimiento de la población y al aumento de las enfermedades crónicas en el mundo.

Por otro lado en América Latina existen entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo o no incluidos al mercado

laboral, y en el caso de aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o también se da el caso de que no reciben ninguna remuneración adicional a su salario, y en consecuencia genera una situación de pobreza involuntaria, limitándolos así a poder mejorar sus condiciones de vida y vivir con plena seguridad de su bienestar. (CEPAL, 2020).

En el Perú, según la información más reciente del Censo Nacional de Población y Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), al año 2017 existen 3 millones 51 mil 612 personas con algún tipo de discapacidad, que representan el 10,4 % de la población total. De esta población, 2 millones 716 mil 366 personas con discapacidad se encuentran en edad de trabajar (PET) y a su vez, representan el 9,2 % de la PET total. Por otra parte, la Ley N° 29973, “Ley General de las Personas con Discapacidad”, en su artículo 49 establece que los establecimientos públicos están obligados a emplear a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5%. Para el caso de una entidad privada, cuando ésta cuente con más de 50 trabajadores, debe contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha emitido lineamientos para que los Centros de Empleo, a nivel nacional puedan atender con mayor eficacia a los empleadores que requieran contratar personas con discapacidad, y a las personas con discapacidad que requieran un empleo. Sin embargo el grupo social con posición más vulnerable en el mercado laboral del Perú es la población con discapacidad, no solo por su extensión poblacional que es 10.4% de la población peruana, sino por las barreras tanto físicas como sociales que impiden su desarrollo en el mercado laboral¹. Por su parte (Maldonado, 2007) en su estudio encontró que la situación laboral de las personas con discapacidad resulta ser compleja dentro de

¹ El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señaló que a la fecha el 10.4% de la población nacional representa en el país que padecen algún tipo de discapacidad, esta información es en base al Censo 2017.

una sociedad que aún no está concientizada sobre la presencia de la discapacidad y como alguna limitación afecta su desarrollo cognitivo, físico e intelectual, razón por la cual el gobierno peruano en términos de inclusión laboral son poco significativos, es decir, la población con discapacidad aún sigue experimentando altas tasas de desempleo, bajos niveles salariales y pocas oportunidades laborales formales. Asimismo, durante la crisis del COVID-19, las personas con discapacidad que dependen de apoyos para su vida cotidiana pueden encontrarse aisladas e imposibilitadas de sobrevivir durante las medidas de encierro, mientras que aquellas que viven en instituciones son particularmente vulnerables, como lo demuestra el abrumador número de muertes en hogares residenciales e instituciones psiquiátricas, se intensifican aún más las barreras para acceder a servicios e información sobre salud. También siguen sufriendo discriminación y barreras para acceder a comida y a apoyos financieros, para participar en la educación en línea y buscar protección contra la violencia.

En la ciudad de Puno no son ajenos a este problema de acuerdo a la (Defensoría del pueblo, 2019) las personas con discapacidad tiene el mayor porcentaje de 13,12% lo cual representa a (153 869 personas), con una cifra que asciende del total de su población censada (1 172 697) en el año 2017, estas personas se encuentran en situaciones de vulnerabilidad debido a que no participan adecuadamente en el mercado laboral y esto guarda relación con sus capacidades, y en caso de las personas discapacitadas que si trabajan sus salarios no son atractivos y los incentivos de insertarse en el mercado son bajos. Motivo por el cual la presente investigación nos ayudará a determinar la influencia de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1 INTERNACIONALES:

Galan & Portilla, (2011) en su estudio que se ubica en la Universidad Libre de Colombia Seccional Cúcuta, que titula: La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve - parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta. Se ha planteado como objetivo; Determinar las acciones de política pública que se requieren para lograr que las empresas públicas y privadas vinculen a sus actividades laborales personas con discapacidad motriz leve – parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta. Ha obtenido la siguiente conclusión: El estudio preliminar realizado en la ciudad de Cúcuta sugiere la existencia de obstáculos socioeconómicos, físicos y legales para la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral. Pero incluso cuando se superan estas barreras, surgen otras que dificultan la permanencia de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo que consiguen.

Vinueza, (2014) en su estudio que se encuentra en la Universidad Central de Ecuador, que titula: Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente. Se ha planteado como objetivo; Establecer un mecanismo que permita efectivizar el Derecho al Trabajo reconocido constitucionalmente, a favor de las personas con discapacidad. Ha obtenido la siguiente conclusión: En el país no existe un control adecuado y eficaz con lo cual se pueda contrarrestar la discriminación laboral en las empresas, es por ello que la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, junto con el Código Laboral, son parte fundamental para que las personas con discapacidades tengan derecho a una inclusión laboral digna, donde se vean reflejados sus derechos.

Camacho, (2017) En su estudio que se encuentra en la Universidad de Costa Rica Sede

Rodrigo Facio, que titula: Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L. Se ha planteado como objetivo Analizar el cumplimiento de la normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, por medio del estudio del modelo de la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L. Ha obtenido la siguiente conclusión: A pesar de que el derecho al trabajo está normado a nivel nacional e internacional y que en Costa Rica es una garantía constitucional de conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, las personas con discapacidad se enfrentan a una realidad: una baja inserción laboral. Si las personas son de escasos recursos la situación se agrava ya que se ven expuestas a situaciones de pobreza, exclusión y mayor vulnerabilidad social, cultural y económica. El no tener acceso a un trabajo constituye una de las principales barreras que limita el desarrollo integral de ciudadanos con discapacidad y el goce de sus derechos tal y como está contemplado en la normativa.

Martín, (2019) En su estudio que se ubica en la Universidad de Salamanca, que titula: Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad. Se ha planteado como objetivo analizar las variables y factores asociados a los diferentes tipos de empleo, ordinario, protegido y autónomo de las personas con los diferentes tipos de discapacidad. Ha tenido la siguiente conclusión: El factor más determinante para conseguir empleo en las Personas con Discapacidad es el nivel de instrucción y, específicamente conseguir un Bachillerato y/o Formación con Programas de Profesional y, si es posible Formación Universitaria a través de los Grados y Postgrados.

1.2.2 NACIONALES.

Cortez, (2015) en su estudio que se ubica en la Pontificia Universidad Católica del Perú, que titula: Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para

promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Se ha planteado como objetivo contextualizar la situación de las personas con discapacidad y llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a acceder a un empleo, y dejar constancia de la obligación del Estado peruano de atender esta situación. Ha obtenido la siguiente conclusión: El uso de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad no es una novedad para el Estado peruano, pues este ha hecho uso de estas medidas desde el siglo pasado. Siendo ello así, considerando el modelo de tratamiento de la discapacidad empleado para diseñar estas medidas, sus características y su inclusión o no en una política pública, la actuación del Estado Peruano sobre el tema la podemos dividir en tres etapas: la primera de ellas se desarrolló entre la década de 1960 y fines de la década de 1990. En esta etapa prevaleció la filosofía del modelo rehabilitador, por lo que las medidas que se implementaron centraron su atención en las personas con discapacidad física que acrediten su condición de “recuperadas” o “capacitadas” para el empleo.

Huallpa & Cachicatari, (2017) en su estudio que se ubica en la Universidad Privada Telesup, que titula: Cuota de empleo en el contexto de la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad en la UGEL – Yunguyo – 2017. Se ha planteado como objetivo; Determinar el cumplimiento de derecho de la cuota del empleo del 5% de la Ley General de Discapacidad, Ley N° 29973, en la UGEL-Yunguyo-2017. La conclusión es la siguiente: En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo no se respeta la cuota de empleo del 5% de contratación de discapacitados, porque se desconoce la aplicación efectiva de la ley. La normativa vigente en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad es letra muerta en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo ya que no existen expertos que promuevan el cumplimiento de las citadas normas legales vigentes.

Mendiola, (2020) en su estudio que se ubica en la Universidad César Vallejo, que titula: Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Se ha planteado como objetivo; Explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Ha obtenido la siguiente conclusión: La Municipalidad de Carabayllo, no brinda la apertura de insertarse en el ambiente laboral y no les dan el apoyo indispensable que deberían tener hacia las personas con discapacidad, expuesta por la Ley 29973. La municipalidad no cuenta con personal calificado para atención de los usuarios con discapacidad, con respecto a dar información sobre los programas que tiene la Municipalidad de Carabayllo, dicho de otro modo, estas no disponen de instrumentos especializados para que se les pueda agilizar lo que se necesita saber sobre los empleos que ofrecen para personal discapacitado.

Huaripata, (2019) En su estudio que se ubica en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que titula: Nivel de inaplicación de ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de huacho 2016. Se ha planteado como objetivo; Determinar cuál es el nivel de inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016. Ha obtenido la siguiente conclusión: La Ley 29973 en su artículo 45.1 señala que, "Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables", leyes que garanticen los derechos laborales de las personas con discapacidad, facilitando así disposiciones que garanticen los derechos constitucionales. La inaplicación de la ley 29973, vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio cumplimiento por las diferentes instituciones públicas o privadas. Mientras la ley adolezca de la debida aplicación vulnera derechos Constitucionales, aun cuando sean promovidas a su cumplimiento, guardan su eficacia

legal, de allí la necesidad de que las instituciones públicas y privadas, en atención a esta normativa tomen consideración a su debida aplicación.

Huamán & Muñoz, (2016) En su estudio que se ubica en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello, que titula: Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral, Se ha planteado como objetivo; Determinar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el 2016. Ha obtenido la siguiente conclusión: La Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con la cuota mínima del 5% de 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.

Huamán, (2017) En su estudio que se ubica en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, que titula: Escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del departamento de atención a las personas con discapacidad de la municipalidad metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017, Se ha planteado como objetivo; determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo de enero a julio del 2017. Ha obtenido la siguiente conclusión: La escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, está determinado por los factores nivel educativo y el grado de discapacidad lo que influye directamente en la variable de estudio. Con respecto al nivel educativo; el 49% de la muestra, cuenta solamente con secundaria completa siendo esto un factor determinante para condicionar la escasa inserción laboral

de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

1.2.3 LOCALES.

Choquehuanca, (2020) En su estudio que se ubica en la Universidad Nacional del Altiplano, que titula: Efectividad de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018. Se ha planteado como objetivo; 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. Ha obtenido la siguiente conclusión: 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.

Jorge, (2017) En su estudio que se ubica en la Universidad Nacional del Altiplano, que titula: Factores que Influyen en el proceso e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno – 2017. Se ha planteado como objetivo; Analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno – 2017. Ha obtenido la siguiente conclusión: En la Provincia de Puno, las personas con discapacidad no ejercen su derecho a la inclusión laboral reconocida por la Ley N° 29973 – Ley General De La Persona Con Discapacidad, ya que de las mil 7 cientos 15 personas con discapacidad encuestadas el 20.40% (350 personas con discapacidad) manifiestan que alguna vez han trabajado, el 10.84% (186 personas con discapacidad) ha trabajado

en el sector público y el 9.59% (164 personas con discapacidad) en el sector privado, por el contrario un 79.59% (1365 personas con discapacidad) del total de la población encuestada, no ha accedido a un puesto de trabajo formal, pese a que el 87.98% (1509 personas con discapacidad) ha postulado a un proceso de selección de personal en el sector público y un 40.93% (702 personas con discapacidad) en el sector privado.

Perez, (2015) En su estudio que se ubica en la Universidad Nacional del Altiplano. Que titula Inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa. Se ha planteado como objetivo. Determinar cuáles son las causas y consecuencias relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa. Los factores limitantes que se identificó en el proceso de investigación fueron los siguientes: Grado de discapacidad, no existe una clasificación clara sobre los tipos de discapacidad, padres profesionales que pueden acceder a un puesto de trabajo en representación de su hijo con discapacidad severa, sin embargo no se les contrata, infringiendo el marco normativo vigente ley N° 29973 y su reglamento. La no existencia de normas específicas sobre los derechos de las personas con discapacidad severa y el desconocimiento de la Ley por parte de las entidades públicas y privadas, son los factores limitantes, que inciden en el acceso a un puesto laboral de las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.

1.3. OBJETIVO DEL ESTUDIO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la influencia de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar el nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.
- Describir los factores que influyen en el cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO NORMATIVO PERUANO SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Constitución Política del Perú, 1993, menciona que las personas con discapacidad, conforme al artículo 7, tienen derecho al respeto de su dignidad y gozan de un régimen jurídico de protección, atención, rehabilitación y seguridad, sin perjuicio de una educación adecuada en razón de su discapacidad. Como también según el artículo 23° reconoce la atención y protección prioritaria por parte del Estado hacia las personas con discapacidad en su acceso al trabajo, en sus diversas modalidades y otros aspectos socio laborales.

2.1.1. LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La (Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973, 2012), publicado en 2012 luego de la ratificación de tratados de derechos humanos, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Esta ley tiene como finalidad, la de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones equitativas, favoreciendo su desarrollo y su plena y efectiva inclusión en el ámbito político, económico, social, cultural y tecnológico; asimismo la LGPCD tiene el fin de regular en el

Perú los Derechos de las Personas con Discapacidad y darle protección frente a la sociedad, las entidades públicas y entidades privadas.

2.1.2. NORMAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1.2.1. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

De acuerdo a la (Resolución Legislativa N° 27484, 2001) esta Convención fue promulgada el 7 de junio de 1999, y aprobada por nuestra legislación mediante Resolución Legislativa N° 27484 el 15 de junio de 2001 entrando en vigencia el 29 de septiembre de 2001.

Asimismo en la (Convención Interamericana, 1999) en su artículo II menciona que tiene por objetivo propiciar su plena integración en la sociedad, así como evitar y suprimir todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Y para lograr los objetivos según el artículo III, los Estados se comprometen a trabajar haciendo énfasis en la prevención de todas las formas de exclusión prevenibles y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, así como la disposición de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad y aplicar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral y otros importantes para favorecer su plena integración en la sociedad. Asimismo con esta convención se busca eliminar todo tipo de prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales mediante la sensibilización a la población a través de campañas de educación, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

Por otro lado según su artículo V establece que los Estados promoverán con sus

correspondientes legislaciones nacionales para la creación, ejecución y evaluación de medidas y políticas para aplicar la presente convención, mediante la contribución de representantes, organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo o en caso de que no existieran dichas organizaciones, personas con discapacidad.

También los Estados crearán canales de comunicación que permitan extender los avances normativos y jurídicos que se logren para suprimir la discriminación contra las personas con discapacidad entre las organizaciones públicas y privadas que laboran con las personas con discapacidad.

2.1.2.2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (Convención de 2006) adoptada y ratificada por el Estado de Perú en 2007. Es el instrumento internacional de derechos humanos más completo, detallado y jurídicamente vinculante aprobado hasta la fecha; que, según su artículo 1° tiene por objeto: "Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, promover el respeto a su dignidad inherente". (Decreto Supremo N° 073 - 2007 - RE (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2007) El artículo 27 también define las obligaciones relativas al Trabajo y Empleo.

Asimismo, también menciona, de conformidad con el artículo 5 que trata de la igualdad y la no discriminación en el segundo párrafo, que garantizarán a todas las personas con discapacidad, protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo y los Estados prohibirán todo tipo de discriminación.

Según el artículo 3° los principios de la presente convención son:

- a) El respeto a la autonomía individual, dignidad, así como la libertad de tomar las propias decisiones
- b) La no marginación
- c) La inclusión plena y contribución efectiva en la sociedad
- d) El respeto de las personas con discapacidad como parte de la diversidad de la diferencia y la aceptación de la condición humana
- e) La igualdad de oportunidades
- f) La accesibilidad
- g) La equidad entre hombres y mujeres
- h) El respeto de los niños y las niñas con discapacidad a la evolución de sus facultades y de su derecho a proteger su identidad.

2.1.3. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La definición de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual el Perú es parte, indica que estas personas, cuando se relacionan con diversos obstáculos, pueden dificultar su participación efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, también incluyen a personas que padecen de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo.

Por otra lado, nuestra legislación ha definido el término de discapacidad como, aquella persona que no realiza o pueda verse impedida en la realización de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás; además, estas personas tienen una o más discapacidades físicas, sensoriales, psíquicas o intelectuales permanentes que, al entrar en contacto con otras personas de su entorno, encuentran diversas barreras de comportamiento. (Ley General de Invalidez N° 29973, 2012).

De acuerdo a la (Organización Mundial de la Salud, 2011), la discapacidad es un término

general que comprende las limitaciones e insuficiencias en la realización de actividades dentro del margen que se considera normal para el ser humano debido a ello se les restringe su participación. Así también la discapacidad se convierte en objeto de estudio e intervención de la medicina, la psicología y la pedagogía, ha sido históricamente considerada como un problema derivado de deficiencias biológicas de algunos sujetos cuyos cuerpos se apartan de la normalidad médica. (Gómez, 2016).

2.1.3.1. Tipos de discapacidad

Según la (Organización Mundial de la Salud, 2011), clasifica la discapacidad de la siguiente manera:

- a) Física (motora), este tipo de discapacidad limita a las personas en forma permanente para desplazarse o caminar y/o para usar brazos o piernas, así también obstaculiza desenvolverse de manera habitual. Por ejemplo, daño en la médula espinal, amputaciones, Escoliosis, Diplejía, Monoplejía, Paraplejía, Distrofia muscular, Parálisis, etc.
- b) Cognitiva (intelectual), este tipo de discapacidad obstaculiza a la persona de forma permanente para entender o aprender. Por ejemplo, Amnesia, Enfermedad de Alzheimer, Hidrocefalia, Retardo mental, Síndrome de Down, etc.
- c) Sensorial, corresponde al tipo de personas que se encuentran impedidos de forma permanente que han perdido su capacidad visual o auditiva, para ver, oír, del habla o de la comunicación y comprensión del lenguaje. Por ejemplo, Catarata, Glaucoma, Hipoacusia, Sordera, Aglosia, etc.
- d) Psíquica (mental), Este tipo de discapacidad está directamente relacionado con el tipo de discapacidad de las personas con trastornos del comportamiento individual (adaptación), sus causas son depresión, esquizofrenia, trastorno de pánico, autismo y síndrome de Asperger.

2.1.3.2. Derechos de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, sin perjuicio de las medidas específicas previstas en las normas nacionales e internacionales para lograr la igualdad de hecho, tienen los mismos derechos que las demás y el Estado garantiza un entorno propicio, beneficioso, accesible e igualitario para que los disfruten plenamente sin discriminación. (Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973, 2012)

Por otra parte, las personas con discapacidad gozan de sus derechos humanos y libertades fundamentales con las mismas características que los demás miembros de la sociedad, sin segregación y exclusión de ningún tipo, ya que los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y pertenecen a todos, incluidas las personas con diferentes discapacidades. (Movimiento de los Pueblos para la Educación en Derechos Humanos, 2021)

Los derechos humanos de las personas con discapacidad incluyen los siguientes derechos:

El derecho a no ser objeto de discriminación, restricción o preferencia en el contexto de la discapacidad justificando que se verán comprometidas los derechos humanos y las libertades fundamentales .

- El derecho a no discriminar, limitar o favorecer la discapacidad de una persona, justificando que se comprometerían los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad de oportunidades.
- El derecho a una protección ante la Ley y completa equidad.
- El derecho a una rehabilitación médica y social así como un alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera otros servicios

necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza.

- El derecho a trabajar, que contribuyan a un estándar de vida adecuado, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios justos y equitativos.
- El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.

2.1.4. PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad se basa en la idea de que todos los seres humanos, independientemente de sus diferencias físicas, mentales o de otra índole, son iguales, pues el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) menciona que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad derechos. Esto significa que todas las mujeres y hombres deberían tener las mismas posibilidades y contar con las mismas oportunidades para participar en la sociedad, incluido en el mercado laboral. (Oficina Internacional del Trabajo, 2014)

2.1.4.1. La igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.

La Ley General de Personas con Discapacidad, establece que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos ante la ley y no serán discriminadas por su discapacidad. Pues cualquier acto de discriminación por discapacidad que atente contra los derechos de estas personas es nulo.

Asimismo la Ley General de Personas con Discapacidad establece en su artículo 49 una cuota de empleo según la cual todas las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor a 5% de la totalidad de su personal, mientras que en sector privado que cuenten con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla. Ésta es una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado. También el reglamento de la Ley General de Personas con

Discapacidad detalla que para el cumplimiento del beneficio de la cuota laboral, exista el caso que alguna entidad pública no cumpla con la cuota laboral, ésta debe tener en cuenta para la selección de personal o concurso de méritos, en un supuesto caso de presentarse la misma puntuación entre postulantes con y sin discapacidad se debe preferir la contratación de personas con discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)

2.1.5. TRABAJO Y EMPLEO

La (Oficina Internacional del Trabajo, 2015) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen la necesidad de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Así, las personas con discapacidad tienen derecho a elegir o aceptar libremente un trabajo, tener igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones de trabajo con los demás, su remuneración por el trabajo debe ser de igual valor, además, el ambiente de trabajo debe ser seguro y saludable para la persona.

El artículo 27 referido al trabajo y empleo, dispone el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un entorno o mercado laboral que sea abierto, incluyente y accesible a las personas con discapacidad, así también los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; también incluye que los Estados deben proteger y promover la realización del derecho al trabajo, incluso para las personas con discapacidad en el curso del trabajo, tomando las medidas pertinentes, incluida la promulgación de leyes que incluyan:

- a) Promover la continuidad laboral, la promoción profesional y las condiciones de trabajo que las entidades deben respetar, como las normas de seguridad y salud.
- b) Promover la continuidad en el trabajo, la promoción profesional y las condiciones de trabajo que deben cumplir las entidades como los estándares de seguridad y salud. Por otro lado se debe prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo.
- c) Proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, en particular, a la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor como el de los demás, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso. y reparación del daño sufrido.
- d) Asistir en la búsqueda, obtención, retención y retorno al empleo, así como en la promoción de oportunidades de empleo y avance profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- e) Incluir programas de actividades afirmativas, incentivos y otras medidas para promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado a través de políticas y medidas pertinentes.

Asimismo con la (Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973, 2012) la Persona con Discapacidad que postulan a un puesto de trabajo, tienen los siguientes derechos:

- Los empleadores están obligados a cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad. Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, mientras que en el sector privado, la cuota es de 3%. Esto se indica en el artículo 49 de la LGPD.

- Si se trata de un concurso público (convocado por una entidad del Estado) tienes derecho a obtener una bonificación de 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación.
- Según el artículo 50 de la LGPD las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar a su empleador ajustes razonables para poder realizar sus funciones en igualdad de condiciones.

2.1.6. CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad se enfrentan a muchas barreras, actitudes negativas o estereotipos que les impiden participar laboralmente en la sociedad.

Según (Defensoría del Pueblo, 2021), las organizaciones públicas deben emplear a personas con discapacidad en una proporción de al menos el 5% de su fuerza laboral total. La persona contratada debe presentar barreras en un grado mayor o igual al 33%, las cuales constan en su certificado de discapacidad. Para el caso de una entidad privada, cuando ésta cuente con más de 50 trabajadores, debe contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal. Al igual que en las instituciones públicas, la persona contratada debe presentar barreras en un grado mayor o igual al 33%.

Es importante destacar que para que una empresa se pueda eximir de su obligación de convocar y contratar a personas con discapacidad debe de demostrar que no ha generado nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir o de haberse generado vacantes en el año debe de concurrir todas las circunstancias previstas del numeral 1.1. al numeral 1.4 del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del (Ley general de la persona con discapacidad N° 29973, 2014)

De otro lado, en el inciso 1 del artículo 51 del reglamento de la Ley, se establece que la persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio

obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

2.1.6.1. Normas que regulan la cuota de empleo

En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en su artículo 17 sobre trabajo y empleo señala que se debe promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas oportunas en el sector público; asimismo menciona que pueden incorporar programas de actividades afirmativas, estímulos y otras medidas.

Por otra parte, el inciso 1 del artículo 49 establece que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar a personas con discapacidad a una tasa no inferior al 3% y las organizaciones públicas a una tasa no inferior al 5% del total del número de empleados.

Además en su artículo 95 refiere que a las instituciones o entidades del Estado y a las empresas e instituciones del sector privado, según corresponda se aplica la sanción de multa, en caso incumplan la ley.

Según la (Resolución Ministerial N° 107 - 2015 - TR, 2015) que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a empleadores privados" tiene por objetivo la verificación de prestación de servicios de empleo de personas con discapacidad mediante los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973 así como establecer las normativas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado.

2.1.6.2. Infracciones y sanciones por incumplimiento de la cuota laboral

Según el inciso 3 del artículo 49 de La Ley General de Personas con Discapacidad (LGPD) establece que las infracciones cometidas a la ley o su reglamento darán lugar a la aplicación de multas administrativas impuestas por la SUNAFIL para el sector privado y por el CONADIS Y SERVIR para las instituciones públicas.

Para el sector privado mediante la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR se dispone la fiscalización del cumplimiento de la cuota con efectos sancionatorios a empleadores privados, respecto del periodo 2015 en adelante.

En caso de que los inspectores de la SUNAFIL determinen que las empresas no han cumplido la cuota de empleo para personas con discapacidad, esto constituye una infracción de naturaleza muy grave y se podrán aplicar de entre 12 UIT a 15 UIT.

Para el sector público el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, se consideran como una infracción muy grave, por lo que se podrá aplicar multas de entre 12 UIT a 15 UIT, de acuerdo a lo establecido en la Ley 29973.

Según el artículo 83 de la Ley General de Personas con Discapacidad determina que las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves. Estableciéndose en sanciones graduales dependiendo del grado de la infracción. Una forma de sanción prevista en la LGPD son las multas, de manera adicional, en la ley también se establece un régimen de sanciones a aquellos trabajadores que en representación de la empresa, actúen indebidamente vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad las cuales pueden ser sanción de amonestación, suspensión temporal sin goce de haber por un mes, suspensión sin goce de haber hasta por doce meses y destitución del cargo.

En cuanto a las multas según el artículo 83 de la LGPD, en caso se trate de infracciones leves la multa será de 1 UIT como mínimo hasta 5 UIT como punto máximo. Asimismo para las infracciones graves la multa mínima debe ser mayor a 5 UIT pudiendo aplicarse

un máximo de 10 UIT, mientras que para las infracciones muy graves la multa mínima es mayor a 10 UIT llegando a su estado máximo a 20 UIT. Las multas obtenidas están destinadas 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.

2.1.6.3. Beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad

Los artículos 47° y 50° de la LGPCD establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables.

En ese sentido, el Decreto Supremo N° 287-2013-EF, establece que los empleadores públicos y privados que emplean personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago al Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad. Esta deducción constituye un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta. Dicho importe equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad que devengue y se pague en el mismo ejercicio

Asimismo, se establece otra deducción adicional en el pago del mismo tributo sobre los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad que realicen. Esta deducción constituye, también, un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta. Su importe equivale al 50% de los gastos por ajustes razonables, en el lugar de trabajo, devengados en cada ejercicio y respaldados por los recibos de pago correspondientes.

2.1.6.4. Ajustes razonables

Sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al

trabajo en las mismas condiciones con los demás a fin de posibilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.

Mediante los ajustes razonables se realizan las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular sin imponer una carga económica excesiva.

Pueden incluir cambios de horarios en función de las exigencias y carencias de la persona con discapacidad así como el espacio físico, provisión de ayudas técnicas y organización de trabajo.

Otorgar los ajustes razonables durante el proceso de selección o durante la relación laboral, salvo que esta implique una carga económicamente excesiva, conforme lo establece el artículo 50° de la Ley de Personas con Discapacidad y desarrolla la norma técnica para el diseño. Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado, aprobada mediante (Resolución Ministerial N° 127 - 2016 - TR, 2016) Negar los ajustes sin sustentar que su implementación es una carga excesiva es considerado un acto de hostilidad equiparado a un despido.

2.1.6.5. Servicios de empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y municipales incluyen a las personas con discapacidad en sus programas de colocación y empleo, así como en sus programas de formación y actualización profesional y laboral. (Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973 de 2012)

Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuentan con una estructura orgánica especializada para incentivar y promover el empleo de las personas con discapacidad, además de asistir a las personas con discapacidad en

aspectos técnicos y orientación vocacional e información sobre capacitación vocacional y oportunidades de empleo.

2.1.7. MARCO INSTITUCIONAL PERUANO SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

2.1.7.1. Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)

De acuerdo al artículo 63 de la (Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973, 2012), el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) que es un organismo técnico, administrativo, económico y financiero especializado en discapacidad. Este órgano está establecido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Una de sus funciones principales es evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad así como formular, organizar, orientar, administrar, ejecutar, revisar.

2.1.7.2. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

En el marco del mandato de la (Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973, 2012), el MTPE a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad ha planteado medidas para la promoción de empleo para las personas con discapacidad para lo cual propone normas, lineamientos técnicos, directivas y procedimientos mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR y en cumplimiento de la LGPCD y su Reglamento se han incluido estrategias principalmente, en los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial que brinda el Centro de Empleo y así adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad para su inserción laboral.

2.1.7.3. Gobiernos Regionales y Locales

De acuerdo al artículo 69° de la (Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973, 2012) existen Centros de Coordinación Regional, para tener la representatividad in situ y apoyar de manera rápida y efectiva a las Personas con Discapacidad de todo el Perú. Estos Centros de Coordinación son el nexo entre la sede central de CONADIS y los Gobiernos Regionales a través de sus oficinas de OREDIS (Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad), los Gobiernos Locales a través de las OMAPED (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad).

Y entre sus funciones principales son Articular, gestionar y ejecutar con los Gobiernos Regionales y Locales, así como con las entidades Públicas y Privadas acciones en beneficio de las Personas con Discapacidad y Familiares así como también Promover, apoyar y coordinar actividades orientadas a la integración e inclusión educativa, capacitación laboral, integración social, económica, deportiva, de prevención, salud, seguridad social y accesibilidad de las personas con discapacidad.

2.1.7.4. La Defensoría del Pueblo

En el año 2012 el artículo 86 de la (Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973, 2012), designó a la Defensoría del Pueblo como Mecanismo Independiente para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (MICDPD). Dentro de la estructura orgánica de la Defensoría del Pueblo, el Programa de Defensa y Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Pdeprodis), adscrito a la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad, tiene el encargo de coordinar las funciones del Mecanismo Independiente. (Defensoría del Pueblo, 2021)

2.1.8. BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Una barrera es algo presente o ausente en el entorno, que impide a una persona con discapacidad realizar una tarea o actividad. Por ejemplo, una escalera es una barrera para una persona usuaria de silla de ruedas. Las barreras actitudinales, institucionales, ambientales y su efecto combinado están limitando el ingreso al mercado laboral de personas con discapacidad. (Quintana & Aguilar, 2020)

Las personas con discapacidad se encuentran inmersas a diversas barreras que impiden su normal desarrollo en la sociedad. Según la OIT las barreras principales lo mencionan de la siguiente manera:

- a) **Tipo de discapacidad:** El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.
- b) **Escasa calificación técnica:** En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas. Generalmente se atribuye esta situación a la mala formación que recibirán las personas con discapacidad en el sistema educacional.
- c) **Falta de habilidades blandas:** Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.
- d) **Miedos y otros mitos sobre la discapacidad:** Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad. La base emocional de la empresa frente

a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. De acuerdo a lo reportado en las entrevistas, la base emocional de las empresas suele ser inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

AJUSTES RAZONABLES

Son los cambios y adaptaciones para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, en las mismas condiciones con las demás, estos ajustes son necesarios y oportunos cuando se requieran en un caso particular, que no exijan una carga desmedida o indebida. (Asociación Pro Derechos Humanos, 2017).

CALIDAD DE VIDA

Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno. (Asociación Pro Derechos Humanos, 2017).

DERECHO

Es un sistema de reglas y valores cuyo respeto es imprescindible para convivir de manera organizada y pacífica dentro de la sociedad. (Asociación Pro Derechos Humanos, 2017).

DERECHOS FUNDAMENTALES

Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado. (Poder Judicial del Perú, 2012).

DIGNIDAD

Es el fundamento de todos los derechos humanos. Es decir, todos los seres humanos gozan de tales derechos, porque son seres con dignidad. Que todo ser humano sea digno significa que siempre debe ser tratado como un fin en sí mismo y nunca como un simple medio. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013)

DISCAPACIDAD

Se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales. (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2015)

DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo es fundamental para una vida en dignidad y para la elaboración de otros derechos humanos. Los Estados están obligados a proporcionar orientación profesional para promover la realización de este derecho y tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para la existencia de oportunidades de empleo productivo. Incluye la oportunidad de elegir y aceptar libremente un trabajo para ganarse la vida. Así también los Estados deben dar garantía a la no discriminación en relación a todos los aspectos laborales. (Red Internacional para los Derechos Económicos Sociales y Culturales, 2017)

CUOTA DE EMPLEO

Mediante la cuota de empleo se contribuye a generar empleo en igualdad de oportunidades fomentando que las entidades públicas y privadas integren a personas con discapacidad como parte de su personal. Asimismo la cuota de empleo tiene como finalidad disminuir la brecha que afrontan las personas con discapacidad para acceder a

un trabajo por lo cual viene a ser un mecanismo de acción positiva. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La Ley general de personas con discapacidad N° 29973 influye significativamente en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- El nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 es bajo en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.
- Los factores que influyen en el ámbito laboral de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 de la ciudad de Puno son: El grado de discapacidad de las personas, el grado de instrucción de las personas con discapacidad y las sanciones a interponerse.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El campo de estudio de la presente investigación se realizará en la ciudad de Puno, ubicada en la región del mismo nombre, y ubicada en el extremo sureste del Perú, entre los 13°00'00" y 17°17'30" grados de latitud sur y 71°06'57" y 68°48'46" longitud oeste del meridiano de Greenwich; Tiene una extensión territorial de 71.999,0 km² (6% del territorio nacional), lo que lo convierte en la quinta región más grande a nivel nacional.

Su extensión de la ciudad de Puno, abarca desde la isla Esteves al noreste, el Centro Poblado de Alto Puno al norte y se extiende hasta el Centro Poblado de Jayllihuaya al sur; el espacio físico está comprendido desde la orilla oeste del Lago Titicaca, en la bahía de Puno (antes Paucarcolla), sobre una superficie ligeramente ondulada, rodeada de los cerros Huancaparuque, Pucara Orko, Llallahuani, Machallata, Azoguine, Pirhua Pirhuani, Huayllani, Negro Peque, Cancharani, Pitiquilla y Pacocahua, oscilando entre los 3,810 A 4,050 m.s.n.m. (entre las orillas del lago y las partes más altas).

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población está definida por todas aquellas entidades públicas y privadas que cuentan

con más de 50 trabajadores, siendo un total de 13² entidades entre públicas y privadas ubicadas en la ciudad de Puno, en el año 2021.

3.2.2. MUESTRA

En la presente investigación la muestra es 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 (Hernández et al., 2014). Por tanto, para la elección de la muestra se elegirá todas las entidades privadas y públicas de la ciudad de Puno que superan el número de 50 trabajadores que son un total de 13 empresas que a continuación, se detalla:

Sector Privado:

- Asociación Educativa Adventista
- Caja Rural de Ahorro y crédito los Andes
- Plaza Vea – Sucursal Puno
- Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno S.A.A.
- Galeno S.A.C.
- Empresa Municipal de Saneamiento Básico S.A.

Sector Público

- Municipalidad Provincial de Puno
- Gobierno Regional de Puno
- Dirección Regional Agraria Puno
- Universidad Nacional del Altiplano
- Dirección de Transportes Puno
- Corte Superior de Justicia de Puno

² [Lista de entidades del Estado Peruano | Plataforma Nacional de Datos Abiertos](#)

- Dirección Regional de Educación Puno

3.2.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.2.3.1. Enfoque de investigación

El enfoque con el que cuenta la investigación es mixto, al ser una combinación de enfoque cuantitativo y cualitativo debido a que se analizó empíricamente y de manera crítica así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento sobre el nivel de cumplimiento de la Ley N° 29973 y describir los factores que influyen en el ámbito laboral.

3.2.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño para la presente investigación es no experimental. De tal modo que (Hernández et al., 2014) define los diseños no experimentales como “Estudios que se realizan sin variación o manipulación de las variables en los que se observa los fenómenos en ambiente real y natural para posteriormente analizarlos”. Dado que se observan y analizan un contexto ya existente como la ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral, el diseño no experimental fue de tipo transeccional o transversal, por lo que recolectan información en solo un periodo de tiempo con la única finalidad de describir variables y analizar su influencia en un momento. (Hernández et al., 2014).

3.2.5. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación es de carácter descriptivo y explicativo, que nos permite caracterizar la ley de las personas discapacitadas en el mercado laboral. Según (Fidias, 2012) define la investigación descriptiva como la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.(pag.24). La segunda parte de la investigación es de carácter explicativa. Para (Fidias, 2012) la

investigación explicativa se encarga de buscar el porqué, de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto, en este sentido el estudio nos permitirá determinar la influencia de la ley N° 29973 en el ámbito laboral de las personas discapacitadas.

3.3. MATERIALES Y ANÁLISIS POR OBJETIVOS

Los instrumentos para la recolección de información se utilizaron los siguientes: encuesta dirigida a todos los representantes de las entidades públicas o privadas de la ciudad de Puno con el objetivo de obtener resultados para sustentar la investigación. Asimismo también se utilizó y revisó normas legales y el ordenamiento jurídico.

Para el análisis de objetivos 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. Se elaboró cuadros de contingencia para el análisis descriptivo y explicativo de las variables de investigación. Finalmente se analizó e interpretó los resultados con el reglamento de la ley N° 29973.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

a) Para objetivo general

VI: Ley general de personas con discapacidad N° 29973

Indicadores

- Ley general de personas con discapacidad N° 29973
- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

VD: Ámbito laboral

Indicadores

- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad

- Constitución Política del Perú – 1993
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

b) Para objetivo específico 1

VI: Ley general de personas con discapacidad N° 29973

Indicadores

- Ley general de personas con discapacidad N° 29973
- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

VD: Ámbito laboral

Indicadores

- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad
- Constitución Política del Perú – 1993
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

c) Para objetivo específico 2

VI: Factores de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973

Indicadores

- Grado de discapacidad de las personas
- Grado de instrucción de las personas con discapacidad
- Sanciones a interponerse

VD: Ámbito laboral

Indicadores

- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad
- Constitución Política del Perú – 1993
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.

En este capítulo, realizamos la presentación, análisis e interpretación de la investigación realizada sobre la ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno en base a los objetivos planteados en el proyecto de investigación, esta información es presentada en tablas y figuras los cuales son interpretados y discutidos, llegando a los siguientes resultados.

4.1. Objetivo 01

Determinar el nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.

Para alcanzar el objetivo específico 1 y a fin de analizar y conocer el nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno; asimismo se ha aplicado como técnica la recolección de datos, las encuestas estructuradas en interrogantes, que se muestra en el anexo del presente trabajo de investigación, sobre la muestra determinada de 13 entidades privadas y públicas.

Tabla 01: Conocimiento de la Ley 29973, ley que garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad.

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	33%	3	42%
No	1	17%	2	29%
Poco	3	50%	2	29%
Total	6	100%	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 01, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 13 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre el conocimiento de la Ley 29973 que garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad, de los representantes del sector privado el 33% señala que si conoce la referida Ley, el 17% no conoce la Ley y el 50% conoce poco la Ley 29973. Asimismo de los representantes del sector público el 42% señala que si conoce la referida Ley, el 29% no conoce la Ley y el 29% conoce poco la Ley 29973.

(Huallpa & Cachicatari, 2017) en su estudio señala que en la unidad de gestión educativa Yunguyo no se cumple con la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad, porque no se cuenta con un conocimiento de la aplicación de la norma legal vigente. La Normatividad vigente sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es letra muerta en la unidad de gestión educativa local Yunguyo porque no se cuenta con especialistas que promuevan el cumplimiento de dicha norma legal vigente.

Tabla 02: Cumplimiento de la entidad de manera efectiva con la cuota laboral establecida en la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad.

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	33%	3	43%
No	4	67%	4	57%
Total	6	100%	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 02, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 13 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre el cumplimiento por parte de la entidad de manera efectiva con la cuota laboral establecida en la Ley 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad; de los representantes del sector privado el 67% señala que no y el 33% señala que si cumplen con la cuota laboral. Asimismo, de los representantes del sector público el 57% señala que no cumple y el 43% señala que sí cumplen con la cuota laboral.

En la Ley 29973 en su artículo 45.1 señala que la persona con discapacidad tiene derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas que los demás asimismo su remuneración por trabajo debe ser de igual valor, además de que el entorno laboral debe ser seguras y saludables para la persona. De esa manera también se garantiza el derecho laboral de las personas con

discapacidad asimismo se demostraría que se da cumplimiento a la normativa que garantiza derechos constitucionales.

Asimismo mediante la cuota de empleo se busca regular cierto porcentaje de contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas e incluirlos al mercado laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que los demás, debido a que un gran número de estas personas se encuentran desempleadas; sin embargo ésta medida no garantiza la empleabilidad de estas personas.

Tabla 03: Razones por las que no cumplen con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Desconoce la existencia de la normatividad	2	33%	1	14%
Las PCD no cumplen con el perfil requerido	3	50%	4	57%
En las convocatorias no se presentan PCD	1	17%	2	29%
No tienen las facilidades de adaptación del puesto laboral a la PCD	0	0%	0	0%
Total	6	100%	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 03, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 13 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre las razones por las que no cumplen con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD; de los representantes del sector privado el 50% señala que las personas con discapacidad no cumplen con el perfil requerido, el 33% señala que desconoce la existencia de la normatividad y el 17% señala que en las convocatorias no se presentan personas con discapacidad. Asimismo, de los representantes del sector público el 57% señala que las personas con discapacidad no cumplen con el perfil requerido, el 29% señala que en las convocatorias no se presentan personas con discapacidad y el 14% señala que desconoce la existencia de la normatividad.

(Camacho, 2017) En su estudio encuentra que a pesar de que el derecho al trabajo está normado a nivel nacional e internacional y que en Costa Rica es una garantía constitucional de conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, las personas con discapacidad se enfrentan a una realidad: una baja inserción laboral. Si las personas son de escasos recursos la situación se agrava ya que se ven expuestas a situaciones de pobreza, exclusión y mayor vulnerabilidad social, cultural y económica. El no tener acceso a un trabajo constituye una de las principales barreras que limita el desarrollo integral de ciudadanos con discapacidad y el goce de sus derechos tal y como está contemplado en la normativa.

Por ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad, desarrolla, coordina, ejecuta, en el ámbito de sus competencias y supervisa la Política Nacional de Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad. Asimismo, el sistema de inspección del trabajo determina el cumplimiento de las cuotas laborales en enero de cada año para las personas con discapacidad. Para ello, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica al empleador el incumplimiento de la cuota, previa verificación de la información contenida

en la Planilla Electrónica, en caso de incumplimiento de la legislación, se iniciarán los procedimientos sancionadores correspondientes, no obstante , no permiten que las personas con discapacidad participen plenamente en el mercado laboral debido a la falta de supervisión del trabajo por parte de las autoridades competentes y de manera plena y de esta manera, estas personas puedan mejorar su calidad de vida.

Tabla 04: Cumplimiento de la cuota laboral por entidad

SECTORES	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE LEGAL	N° DE PCD QUE DEBEN LABORAR	N° DE PCD QUE LABORAN	PORCENTAJE ALCANZADO	
Asociación Educativa Adventista	142	3%	4	0		0.00%
Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes	887	3%	27	2		0.22%
Plaza vea - Filial Puno	139	3%	4	0		0.00%
Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno S.A.A.	178	3%	5	1		0.60%
Galeno S.A.C.	71	3%	2	0		0.00%
Empresa Municipal de Saneamiento Básico Puno S.A.	118	3%	4	1		0.75%
SECTOR PRIVADO	1535	3%	46	4		0.26%
Municipalidad Provincial de Puno	1106	5%	55	4		0.36%

Gobierno Regional de Puno	1711	5%	86	6	0.35%
Dirección Regional Agraria Puno	312	5%	16	3	0.94%
Universidad Nacional del Altiplano	2162	5%	108	2	0.09%
Dirección de Transportes Puno	102	5%	5	0	0.00%
Corte Superior de Justicia de Puno	743	5%	37	2	0.27%
Dirección Regional de Educación Puno	942	5%	47	3	0.32%
SECTOR PÚBLICO	7078	5%	354	20	0.28%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 04, se muestran los resultados del cumplimiento de la cuota laboral por entidad, en los resultados del sector privado sólo el 0.26% emplea personas con discapacidad; asimismo en el sector público sólo el 0.28%. 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.

Por otro lado, la ley de discapacidad estipula que las entidades públicas están obligadas a emplear a personas con discapacidad al menos el 5% de su fuerza laboral total, independientemente de su situación laboral. El personal contratado debe tener un obstáculo de 33% mayor o de mayor magnitud como se muestra en su certificado de discapacidad. Para el caso de una entidad privada, cuando ésta cuente con más de 50 trabajadores, debe contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal. Al igual que en las entidades públicas, las personas contratadas deben presentar obstáculos en un grado del 33% o superior. Asimismo, las instituciones públicas que no cumplan con la cuota de empleo se sujetarán al procedimiento establecido en las disposiciones de esta ley.

Así también (Huamán & Muñoz, 2016) En su estudio señala que en la Municipalidad Provincial de Cajamarca incumple la normatividad establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad el cual debe ser la cuota mínima del 5% para trabajadores con discapacidad; asimismo para que las Personas con Discapacidad puedan desempeñar sus labores de manera eficaz y sin ningún y tipo de barreras no cuentan con ajustes razonables que garantice a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en las mismas condiciones con los demás.

Tabla 05: Resumen de cumplimiento de la cuota laboral por entidad

SECTORES	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE LEGAL	N° DE		PORCENTAJE ALCANZADO
			PCD QUE DEBEN LABORAR	N° DE PCD QUE LABORAN	
SECTOR PRIVADO	1535	3%	46	4	0.26%
SECTOR PÚBLICO	7078	5%	354	20	0.28%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

4.2. Objetivo 02

Describir los factores que influyen en el cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.

Tabla 06: Contratación de personas con discapacidad

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí contrataría	5	83%	6	86%
No contrataría	1	17%	1	14%
Total	6	100%	7	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 06, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 13 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre si las entidades contratarían personas con discapacidad; de los representantes del sector

privado el 83% señala que sí y el 17% señalan que no contrataría personas con discapacidad. Asimismo los representantes del sector público el 86% señalan que sí y el 14% señalan que no contrataría a personas con discapacidad.

Tabla 07: Si la respuesta es Sí. Hasta qué grado de discapacidad contrataría

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Leve	5	100%	6	100%
Moderado	0	0%	0	0%
Severo	0	0%	0	0%
Total	5	100%	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 07, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 11 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre hasta qué grado de discapacidad contrataría para la entidad; de los representantes del sector privado respondieron al 100% que contratarían con un grado de discapacidad leve. Asimismo los representantes del sector público el 100% respondieron que contratarían con un grado de discapacidad leve. El tipo y grado de discapacidad es una de los principales factores para contratar personas con discapacidad por parte de las entidades públicas y privadas debido a que si la persona con discapacidad padece de un grado moderado o severo de discapacidad acceden en menor porcentaje a un empleo lo cual constituye un grupo altamente vulnerable a estar desempleadas.

Tabla 08: Grado mínimo de instrucción que una PCD debería tener para ser contratado

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Primaria completa	0	0%	0	0%
Secundaria completa	0	0%	0	0%
Superior incompleta	1	20%	2	33%
Superior completo	4	80%	4	67%
Maestría y doctorado	0	0%	0	0%
Total	5	100%	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 08, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 11 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre el grado mínimo de instrucción que una persona con discapacidad debería tener para ser contratado; de los representantes del sector privado el 80% respondieron que debe tener un grado de instrucción de superior completo y el 20% señala que debería tener superior incompleta. Asimismo, de los representantes del sector público el 67% respondieron que debe tener un grado de instrucción de superior completo y el 33% señala que debería tener superior incompleta. Solo un cierto porcentaje de personas con discapacidad termina la educación secundaria, lo que es la causa decisiva de las restricciones laborales para las personas con discapacidad. El grado de instrucción juega un papel importante en la demanda de capital humano por parte de los empleadores. Por consiguiente, a medida que aumente el nivel educativo de las personas con discapacidad podrán acceder a una mayor participación laboral y mejorar su calidad de vida.

Por otro lado (Martín, 2019) En su estudio deduce que el factor más determinante para conseguir empleo en las Personas con Discapacidad es el nivel de instrucción y, específicamente conseguir un Bachillerato y/o Formación con Programas de Profesionalización y, si es posible Formación Universitaria a través de los Grados y Posgrados.

Asimismo (Huamán, 2017) En su estudio señala que la escasa inserción laboral de los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, está determinado por los factores nivel educativo y el grado de discapacidad lo que influye directamente en la variable de estudio. Con respecto al nivel educativo; el 49% de la muestra, cuenta solamente con secundaria completa siendo esto un factor determinante para condicionar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

En este sentido, es preciso una formación educativa y ocupacional de calidad y adecuada a las características y necesidades tanto de las personas con discapacidad como de las entidades públicas o privadas.

Tabla 09: Conocimiento de la entidad sobre sanciones por el incumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	60%	4	67%
No	2	40%	2	33%
Total	5	100%	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 09, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 11 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre conocimiento de la entidad de las sanciones por el incumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad; de los representantes del sector privado el 60% señala que no ha recibido sanción y el 40% señala que sí ha recibido algún tipo de sanción. Asimismo, de los representantes del sector público el 67% señala que no y el 33% señala que sí tienen conocimiento sobre sanciones por incumplimiento de la cuota laboral.

El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) es la organización idónea para garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad; por otra parte, esta institución, tiene derecho a sancionar en el marco de las medidas previstas por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de las facultades específicas correspondientes a los distintos poderes y niveles de gobierno. Asimismo, CONADIS da a conocer y aplica las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley

En este sentido, el incumplimiento y la violación de la presente Ley y sus disposiciones sobre cuotas de empleo dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones: suspensión temporal impago de un mes, suspensión impaga hasta por doce meses, despido y multa. Asimismo, se aplican multas por infracciones leves de 1 UIT a 5 UIT, infracciones graves mayores de 5 UIT a 10 UIT, e infracciones muy graves mayores de 10 UIT a 20 UIT.

Tabla 10: Conocimiento sobre los beneficios tributarios al cumplir con la cuota de empleo

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	40%	5	83%
No	3	60%	1	17%
Total	5	100%	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 10, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 11 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre conocimiento de los beneficios tributarios al cumplir con la cuota de empleo; de los representantes del sector privado el 60% señala que no tiene conocimiento y el 40% señala que sí tiene conocimiento sobre los beneficios tributarios. Asimismo de los representantes del sector público el 83% señala que si tiene conocimiento y el 17% señala que no tiene conocimiento sobre los beneficios tributarios al cumplir con la cuota de empleo.

Los artículos 47° y 50° de la LGPCD establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables. En ese sentido, el Decreto Supremo N° 287-2013-EF, establece que los empleadores públicos y privados que emplean personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago al Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad. Esta deducción constituye un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta. Dicho importe equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad que devengue y se pague en el mismo ejercicio Asimismo, se establece

otra deducción adicional en el pago del mismo tributo sobre los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad que realicen.

Esta deducción también constituye una deducción fiscal para el impuesto sobre la renta. Este monto es equivalente al 50% de los ajustes razonables en el trabajo, devengados en cada ejercicio fiscal y respaldados por los recibos de pago correspondientes.

Tabla 11: La entidad ha efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento de la ley N° 29973

	Sector Privado		Sector Público	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%	1	17%
No	5	100%	5	83%
Total	5	100%	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno.

En la Tabla 11, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a un total de 11 representantes de entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno sobre si la entidad ha efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento de la ley N° 29973; de los representantes del sector privado el 100% respondieron que no efectuaron ajustes en el lugar de trabajo. Asimismo, de los representantes del sector público el 83% señalan que no han efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo y el 17% señala que si.

Para garantizar a la persona con discapacidad el derecho al trabajo en las mismas condiciones con los demás son necesarios realizar las modificaciones y adaptaciones adecuadas, requeridas en un caso particular sin imponer una carga económica excesiva.

Estas modificaciones podrán incluir cambios en los horarios en función de las exigencias y carencias de las personas con discapacidad, así como espacios físicos, provisión de asistencia técnica y organización del trabajo, para permitir el acceso al trabajo, desarrollo efectivo, programas de actualización y promoción, entre otros.

Por otro lado los empleadores realizan los ajustes razonables, en caso de que no realicen estos ajustes deberán demostrar que generan un costo económico excesivo, de acuerdo con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Asimismo, los empleadores públicos y privados que generen rentas de tercera clase de acuerdo al porcentaje fijado por el decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas se benefician de una deducción adicional complementaria en el pago del impuesto a la renta por el compromiso de ajustes razonables para personas con discapacidades .

CONCLUSIONES

Luego del análisis e interpretación de los resultados se ha arribado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: En concordancia con el objetivo específico 1 e hipótesis específica 1; se ha evaluado la situación actual del nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021. En los resultados se encuentran deficiencias en el cumplimiento de la Ley de PCD, de acuerdo a la tabla 1 sobre el conocimiento de la Ley 29973; de los representantes del sector privado sólo el 33% señala que si conoce la referida Ley, asimismo de los representantes del sector público el 43% señala que si conoce la referida Ley. Así también en la tabla 2 sobre el cumplimiento por parte de la entidad de manera efectiva con la cuota laboral establecida en la Ley 29973; de los representantes del sector privado el 67% señala que no y de los representantes del sector público el 57% señala que no cumple con la cuota laboral. En la tabla 3 sobre las razones por las que no cumplen con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD; de los representantes del sector privado el 50% señala que las personas con discapacidad no cumplen con el perfil requerido, el 33% desconoce la existencia de la normatividad; asimismo de los representantes del sector público el 57% señala que las personas con discapacidad no cumplen con el perfil requerido, el 29% señala que en las convocatorias no se presentan personas con discapacidad. De

acuerdo a la tabla 4 del cumplimiento de la cuota laboral por entidad, en los resultados del sector privado sólo el 26% emplea personas con discapacidad; en el sector público sólo el 28%. 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. Por tanto, se concluye de los resultados obtenidos que el nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 es bajo en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.

SEGUNDA: En concordancia con el objetivo específico 2 e hipótesis específica 2; se ha descrito los factores que influyen en el cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021. En los resultados de acuerdo a la tabla 6 sobre si las entidades contratarían personas con discapacidad; de los representantes del sector privado el 83% señala que sí y el 17% señalan que no contrataría personas con discapacidad. Asimismo los representantes del sector público el 86% señalan que sí y el 14% señalan que no contrataría a personas con discapacidad. En la tabla 7 sobre hasta qué grado de discapacidad contrataría para la entidad; de los representantes del sector privado respondieron al 100% que contratarían con un grado de discapacidad leve al igual que los representantes del sector público. De acuerdo a la tabla 8 sobre el grado mínimo de instrucción que una persona con discapacidad debería tener para ser contratado; de los representantes del sector privado el 80% respondieron que debe tener un grado de instrucción de superior completo; asimismo de los representantes del sector público el 67% respondieron que debe tener un grado de instrucción de superior completo. En la tabla 9 sobre conocimiento de la entidad sobre sanciones por el incumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad; de los representantes del sector privado el 60% señala que no tienen conocimiento sobre sanciones y de los representantes del sector público el 67% señala que no. En la tabla 10 sobre conocimiento de los beneficios tributarios al cumplir con la

cuota de empleo; de los representantes del sector privado el 60% señala que no tiene conocimiento y de los representantes del sector público el 83% señala que no tiene conocimiento sobre los beneficios tributarios al cumplir con la cuota de empleo. De acuerdo a la tabla 11 sobre si la entidad ha efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento de la ley N° 29973; de los representantes del sector privado el 100% respondieron que no efectuaron ajustes en el lugar de trabajo y de los representantes del sector público el 83% señalan que no han efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo. Por tanto, se concluye de los resultados obtenidos que los factores que inciden en el ámbito laboral 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 contratarían con un grado de discapacidad leve; así también estas entidades ofertan puestos laborales con el grado superior completo; lo cual constituye que la gran mayoría de personas con discapacidad que buscan empleos no cumpla con los requisitos exigidos para ocupar los puestos ofertados.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: La inaplicación de la ley, afecta derechos constitucionales, por lo que se recomienda a los funcionarios de las entidades públicas y privadas dar cumplimiento a la ley 29973 con el fin de no afectar derechos constitucionales; asimismo se debe poner en funcionamiento un sistema de información de los datos de las personas con discapacidad para resguardar sus derechos, especialmente lo que se refiere al derecho al trabajo; lo cual permitirá focalizar y monitorear de una forma más acertada los programas, planes y estrategias que el Estado realiza y llevarlo a cabo por medio de sus instituciones.

Continuar con la implementación de manera articulada las medidas inclusivas planteadas, como lineamientos de política y gestión local; a fin de lograr efectividad en el proceso de inclusión y participación laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Puno; así también las entidades encargadas de fiscalizar el cumplimiento de cuota laboral fiscalicen, monitoreen, sancionen y ejecuten las infracciones impuestas por incumplimiento de la cuota laboral.

SEGUNDA: Se recomienda mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad, considerando los factores laborales con el fin de promover su acceso al sector público y privado; logrando que todas las personas con discapacidad tengan derecho a un trabajo digno que los haga útiles en la sociedad, reconociendo sus derechos plenamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Pro Derechos Humanos. (2017). Guía Para La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual, Psicosocial y Autismo. 1–27.
- Camacho, N. (2017). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L. Universidad de Costa Rica.
- CEPAL. (2020). Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones. Informes COVID, 5. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45491>
- Choquehuanca, F. (2020). Efectividad de la Ley General de personas con discapacidad y su reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018. Universidad Nacional del Altiplano.
- Constitución Política del Perú. (1993). Constitución Política del Perú - 1993.
- Convención Interamericana. (1999). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (pp. 1–7). <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/5121460045187ceca767ff01a4a5d4c4/Convencion+Interamericana+para+la+eliminacion+de+todas+las+formas+de+discriminacion+contra+las+personas+con+discapacidad.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=5121460045187ceca767ff01a4a5d4c4>
- Cortez, J. (2015). Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Decreto Supremo N° 073 - 2007 - RE (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad). (2007). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Defensoría del pueblo. (2019). Alcances sobre la situación de las personas con discapacidad y el ejercicio de sus derechos. (Primera Ed). <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Serie-Informes-Especiales-N°-031-2020DP---volumen-1.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2021a). ¿Qué es la cuota de empleo para las personas con discapacidad? Blog de La Defensoría Del Pueblo.

<https://www.defensoria.gob.pe/blog/que-es-la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad/>

Defensoría del Pueblo. (2021b). El enfoque de discapacidad en las medidas de protección social de los gobiernos locales en Huánuco, en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la covid - 19 (Primera Ed).

Defensoría del Pueblo. (2021c). Mecanismo Independiente para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – MICDPD. Defensoría Del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/mecanismo-independiente-para-promover-y-supervisar-la-convencion-sobre-derechos-de-personas-con-discapacidad-micdpd/>

Fidias, G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (C.- Venezuela (ed.); Sexta).

Galan, Y., & Portilla, E. (2011). La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve - parapléjicas - en el Municipio de San José de Cúcuta. Universidad Libre De Colombia Seccional Cúcuta.

Gómez, V. (2016). La discapacidad organizada: Antecedentes y trayectorias del movimiento de personas con discapacidad. *Historia Actual Online*, 39(39), 39–52.

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Edición).

Huallpa, M., & Cachicatari, P. (2017). Cuota de empleo en el contexto de la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad en la UGEL - Yunguyo - 2017 [Universidad Privada Telesup]. [https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/686/1/CANCHOS HUAMANI JESUS FERNANDO.pdf](https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/686/1/CANCHOS_HUAMANI_JESUS_FERNANDO.pdf)

Huamán, M., & Muñoz, V. (2016). Evaluación de la eficacia de la Ley General de personas con discapacidad en el ámbito laboral [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006><http://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001><https://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>

Huaripata, S. (2019). Nivel de inaplicación de Ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el Distrito de Huacho 2016. Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión.

Jorge, R. (2017). Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017 [Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973. (2012). Ley general de la persona con discapacidad. Diario Oficial El Peruano, 30. http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Seq=3&Db=201100377&View

Ley general de la persona con discapacidad N° 29973. (2014). Reglamento de la Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad (Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Diario Oficial El Peruano, 44. http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Seq=3&Db=201100377&View

Maldonado, S. (2007). Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano. Centro de Estudios Para El Desarrollo y La Participación, 1–110. <https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/exclusion-y-discriminacion-en-contra-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-peruano.pdf>

Mendiola, F. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2015). Glosario. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2013). Los Derechos Humanos en el Perú: nociones básicas. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1–56. <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/262.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Sanciones y multas por incumplimiento. Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/sanciones-y-multas-por-incumpl>

imiento/

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). ¿Qué es la cuota de empleo? Dirección de Promoción Laboral Para Personas Con Discapacidad. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Movimiento de los Pueblos para la Educación en Derechos Humanos. (2021). Los derechos humanos de las personas con discapacidades distintas. Movimiento de Los Pueblos Para La Educación En Derechos Humanos.

Oficina Internacional del Trabajo. (2014). Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación (Segunda Ed).

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo (Segunda Ed). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad.

Perez, I. (2015). Inclusión Laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con una persona con Discapacidad Severa [Universidad Nacional del Altiplano]. Universidad Nacional Del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2530>

Poder Judicial del Perú. (2012). Orientación jurídica. Poder Judicial Del Perú. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/d

Quintana, A., & Aguilar, E. R. (2020). Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres.

Red Internacional para los Derechos Económicos Sociales y Culturales. (2017). El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores. Red DESC. <https://www.escr-net.org/es/derechos/trabajo>

Resolución Legislativa N° 27484. (2001). Resolución Legislativa que aprueba la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Congreso de la República.

Resolución Ministerial N° 107 - 2015 - TR. (2015). Normas complementarias para la

aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-norma-tecnica-denominada-normas-complementarias-pa-resolucion-ministerial-n-107-2015-tr-1236461-3/>

Resolución Ministerial N° 127 - 2016 - TR. (2016). Norma Técnica para el diseño , implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado , y el formato de solicitud de ajustes razonables. http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/RESOLUCION_MINISTERIAL_N_127-2016-TR_NORMA_TECNICA_PARA_EL_DISENO_IMPLEMENTACION_Y_EJECUCIONDE_AJUSTES_RAZONABLES_PARA_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_EN_EL_TRABAJO.pdf

Vinueza, N. (2014). Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito : una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4960>

ANEXOS

ANEXO 01
Matriz de consistencia

La Ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS
<p>PG: ¿Cómo influye la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021?</p>	<p>HG: La Ley general de personas con discapacidad N° 29973 influye significativamente en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021</p>	<p>VI: La Ley general de personas con discapacidad N° 29973</p> <p>VD: Ámbito laboral</p>	<p>- Ley general de personas con discapacidad N° 29973</p> <p>- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad</p> <p>- Constitución Política del Perú – 1993</p> <p>- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.</p>	<p>OG: Determinar la influencia de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021</p>
<p>PE1: ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021?</p>	<p>HE1: El nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 es bajo en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021</p>	<p>VI: Ley general de personas con discapacidad N° 29973</p> <p>VD: Ámbito laboral</p>	<p>- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad</p> <p>- Constitución Política del Perú – 1993</p> <p>- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.</p>	<p>OE1: Determinar el nivel de cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021</p>
<p>PE2: ¿Cuáles son los factores que influyen en el cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021?</p>	<p>HE2: Los factores que influyen en el ámbito laboral de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 de la ciudad de Puno es: El grado de discapacidad de las personas, el grado de instrucción de las personas con discapacidad y las sanciones a interponerse.</p>	<p>VI: Factores de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973</p> <p>VD: Ámbito laboral</p>	<p>- Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad</p> <p>- Constitución Política del Perú – 1993</p> <p>- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.</p>	<p>OE2: Describir los factores que influyen en el cumplimiento de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodos 2021</p>

ANEXO 02

Encuesta dirigida a entidades públicas y privadas de la ciudad de Puno**Instrucciones:**

Marque con una (X) las respuestas según corresponda.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

Nombre:.....

Cargo:.....

Nombre de la Entidad:.....

II. PREGUNTAS PARA EL CUESTIONARIO

- 1. ¿La entidad al que representa es del sector?**
 - a) Sector Público
 - b) Sector Privado
- 2. ¿Conoce la Ley 29973, ley que garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad?**
 - a) Si
 - b) No
- 3. ¿La entidad cumple de manera efectiva con la cuota laboral establecida en la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad?**
 - a) Si
 - b) No
- 4. ¿Razones por las que no cumplen con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD?**
 - a) Desconoce la existencia de la normatividad
 - b) La PCD no cumplen con el perfil requerido
 - c) En las convocatorias no se presentan PCD
 - d) No tienen las facilidades de adaptación del puesto laboral a la PCD
- 5. En caso de no tener personas con discapacidad laborando en su entidad responda las siguientes preguntas:**
 - 5.1. ¿Usted contrataría a una persona con discapacidad?**
 - a) Si contrataría
 - b) No contrataría
 - 5.2. Si la respuesta es Sí. ¿Hasta qué grado de discapacidad contrataría?**

- a) Leve
- b) Moderado
- c) Severo

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

- a) Primaria completa
- b) Secundaria completa
- c) Superior incompleta
- d) Superior completo
- e) Maestría y doctorado

6. ¿La entidad tiene conocimiento por el incumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad?

- a) Si
- b) No

7. ¿Tiene conocimiento sobre los beneficios tributarios al cumplir con la cuota de empleo?

- a) Si
- b) No

8. ¿La entidad ha efectuado ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, en razón al cumplimiento de la ley N° 29973?

- a) Si
- b) No