



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Análisis de la regulación que promueve la inserción
laboral de personas discapacitadas en el contexto
peruano**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
DERECHO**

Autor

Llatas Carrasco Merly Angelica

<https://orcid.org/0000-0001-6141-6016>

Línea de Investigación

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales

Sublínea de Investigación

Derecho Público Y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy estudiante del Programa de Estudios de derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Análisis de la regulación que promueve la inserción laboral de personas discapacitadas en el contexto peruano

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|-----------------------------------|---------------|--|
| Llatas Carrasco Merly Angelica | DNI: 74933458 | |
|-----------------------------------|---------------|--|

Pimentel, 11 de setiembre de 2024.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, quienes han sido mi fortaleza y soporte para seguir adelante en toda mi vida universitaria, por su sacrificio y su total confianza que me han brindado, sin ellos no hubiera podido llegar hasta el final de mi vida profesional.

Agradecimiento

Mi total agradecimiento a dios por brindarme salud, cuidarme día tras día y permitirme seguir adelante. A mi pareja por su incondicional apoyo que me brindo para culminar este proceso, así mismo a mis docentes que con mucha sabiduría reforzaron mis conocimientos y fueron parte de mi desarrollo profesional.

| | |
|--|----|
| Índice | |
| Dedicatoria | 3 |
| Agradecimiento | 4 |
| Indice de Figuras | 5 |
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| I. ¡Error! Marcador no definido. | |
| 1.1 ¡Error! Marcador no definido. | |
| 1.2. ¡Error! Marcador no definido. | |
| 1.3. Hipótesis | 16 |
| 1.4. ¡Error! Marcador no definido. | |
| 1.5. ¡Error! Marcador no definido. | |
| II. ¡Error! Marcador no definido. | |
| III. RESULTADOS | 26 |
| IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 30 |
| V. REFERENCIAS | 32 |

Índice de figuras:

| | |
|--|----|
| Figura 01: Resultado 01 – Objetivo general | 26 |
| Figura 02: Resultado 02 - Objetivo específico 01 | 27 |
| Figura 03: Resultado 03 - Objetivo específico 02 | 28 |
| Figura 04: Resultado 04 - Objetivo específico 03 | 29 |

Resumen

Dentro de la presente investigación se tiene como objetivo examinar y analizar la regulación vigente en Perú respecto a la inserción laboral de PCD, se pretende comprender las disposiciones legales existentes y cómo se implementan en la práctica. así mismo para llegar obtener los resultados, se dio una elaboración de tipo de investigación documental, donde se llegó a dar un análisis de la normativa respectiva a la inserción laboral en PCD. Se impuso trabajar particularmente cada objetivo llegando a la conclusión que, persisten desafíos significativos en la implementación efectiva y el cumplimiento de estas regulaciones, donde se denota significativamente la vulneración de desigualdad para la inserción laboral en PCD, es por ello que es fundamental fortalecer las políticas públicas, mejorar la sensibilización y capacitación sobre la discapacidad, y promover la accesibilidad universal en todos los aspectos del empleo para progresar hacia una sociedad más igualitaria e inclusiva.

Palabras claves: Inserción laboral, discapacidad, vulneración.

Abstract

The objective of this research is to examine and analyze the current regulations in Peru regarding the labor insertion of people with disabilities, the objective is to understand the existing legal provisions and how they are implemented in practice. Likewise, to obtain the results, a documentary-type investigation was carried out, where an analysis of the respective regulations regarding labor insertion in PWD was carried out. It was necessary to work specifically on each objective, reaching the conclusion that important challenges persist in the effective implementation and compliance of these standards, which significantly denotes the violation of inequality for the labor insertion of people with disabilities, so it is essential to strengthen policies. public services, improve disability awareness and training, and promote universal accessibility in all aspects of employment to move towards a more equal and inclusive society.

Keywords: job placement, disability, infringement

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La inclusión laboral para la población con discapacidad es un tema crucial que se ha venido incrementando e ignorando el cumplimiento de la norma. En la realidad se ve a este grupo vulnerable en el Perú a quienes les resulta muy difícil acceder al sector laboral. por su condición de discapacitados, lo cual representan aproximadamente del 10% de la ciudadanía en total, aun existiendo la Ley 29973 que establece límites para que las empresas contraten PCD, el desempleo es un gran problema para ellos.

En la realidad problemática, **a nivel internacional**, para el autor Vidal (2013) nos dice que las personas con DI en Chile pueden capacitarse para incorporarse al mundo laboral en el nivel profesional del sistema de educación especial, que se encuentra en PIE, liceos, colegios privados y centros de formación profesional especializados. Así mismo, las respuestas indican que no más del 1% de los jóvenes acceden al mercado laboral con equidad de parámetros que los demás trabajadores. Dentro de esto se toma en cuenta que los factores que se toma encuesta para el problema del desempleo entre las personas con discapacidad mental en el país es la falta de formación adecuada para el trabajo en escuelas especiales y universidades.

El Gobierno del Paraguay está comprometido con el sector de las personas con discapacidad a través de la validación y armonización de convenios y tratados internacionales, para que este sector no se separe de las leyes del país. Así mismo, de existir leyes que protegen a las PCD, las PCD no están protegidas y permanecen ignorantes de las leyes que afectan la contratación de empleados en el sector público. La discriminación y las violaciones de derechos, como la ciudadanía no reconocida, se caracterizan por el empleo inadecuado de trabajadores con discapacidad. Cabe mencionar que la actual ley de emancipación tiene como límite no extenderse al sector privado, lo que podría ser un paso importante en esa dirección. (Reyes, 2015)

En el caso de México existen muchas situaciones jurídicas que no favorecen la integración social de los trabajadores con discapacidad. Esto se debe a que el trabajo asalariado se concentra en zonas de alta vulnerabilidad por los bajos salarios y la incertidumbre por la falta de seguridad social. características Lo que se necesita es devolver al trabajo su doble condición de fuerza social y generar solidaridad. Además, debería mostrar Mejoras de condiciones de vida de este grupo. (Vite. 2012)

La tasa de intervención en el sector laboral de las personas con capacidades diferentes en Brasil es baja, esto se debe a que el nivel de educación de las PCD es bajo en comparación con otras comunidades. Asimismo, las personas con discapacidad motriz, visual, auditiva y mental se encuentran entre los grupos más vulnerables, ya que los bajos ingresos y las condiciones laborales limitan su acceso al trabajo. (Paz, 2020)

En Costa Rica se aprobó en 2010 una política pública para restricciones laborales para personas con discapacidad, pero se excluyó al sector privado de la responsabilidad directa de la inclusión de estas personas, por lo tanto, se necesita voluntad política para hacer cumplir estas y otras leyes en el país. Asimismo, es importante cambiar y reeducar a la sociedad para superar los prejuicios contra esta población. (Allan, 2014)

A nivel nacional, se tiene en cuenta que, Según Sunafil (2022), en promedio, sólo el 10% de las 1.000 empresas alcanzaron la tasa de empleo del 3% de trabajadores discapacitados. Si bien lograr este objetivo es importante, todavía existen creencias limitantes sobre la inclusión. La discapacidad es imposible o muy difícil. Esto se debe principalmente al desconocimiento sobre el tema.

El en Perú se enfrenta el desafío de integrar a los trabajadores con discapacidad al servicio público peruano, donde existen aproximadamente un millón de personas con discapacidad, es dicho el 5% de la población. Cabe mencionar que más mujeres que hombres tienen alguna discapacidad, pues 5 de cada 100 peruanos tienen alguna discapacidad. Por otro lado, dos de cada tres personas con discapacidad no tienen educación y van a la escuela primaria. (Servir, 2015)

Vemos que MINJUS (2019), expresa sobre el conocimiento de la discriminación y según los resultados; “Las personas con discapacidad son la cuarta población más discriminada”, con un 61%. Asimismo, es evidente que la discriminación se da tanto en los individuos como en la sociedad en general. Sin embargo, lo que hay que examinar detenidamente es que todavía existe una fuerte resistencia a contratar personas con discapacidad, la misma encuesta encontró que el 31% de todas las personas encuestadas dijeron que su empresa no contrataría a una persona con discapacidad intelectual y el 24% dijo lo mismo de las personas con discapacidad física.

Según la INEI citado por Garcia et, al (2021) El gobierno peruano no cuenta con las herramientas necesarias para compensar la falta de mecanismos que le permitan cambiar su entorno social a sus propias necesidades de las PCD. Según las estadísticas del Instituto

Nacional de Informática y Estadística, al menos el 7,4% de las PCD participan en el sector laboral, pero parte de esta población discapacitada está formada y cualificada en Europa.

Un estudio realizado por el MTPE (2014) encontró que la obligación social es uno de los primordiales motivos de contratación de empresas en Lima, otro es el resultado. Esto se debe a que se supone que se pueden desarrollar habilidades específicas para tareas específicas.

A nivel local, en la región Lambayeque 43.096 personas tienen algún tipo de discapacidad, el 15,6% son económicamente activos y sólo 5.024 de ellos están ocupados. Esto muestra una falta de conciencia entre los expertos locales, como se mencionó, lo cual esto genera discriminación, disminuye la aceptación social y favorece la aparición de obstáculos que impiden la correcta gestión del empleo. (Ancajima & Becerra, 2019)

En relación al presente trabajo se obtiene los **antecedentes de estudio** lo cual se ha logrado direccionar en distintas investigaciones, cuales se darán a exponer posteriormente

El autor Camacho (2017) en su trabajo de investigación su objetivo principal es “observar la aplicación de las leyes costarricenses sobre los derechos laborales de las PCD, utilizando métodos descriptivos utilizando la muestra de autogestión grupal. en personas con discapacidades diferentes. El citado estudio está relacionado con nuestra investigación porque analiza los obstáculos que enfrentan las PCD a la hora de buscar trabajo. Este no es sólo un problema nacional sino un problema global, y los efectos económicos pueden analizarse y verse.

En este caso, la posición es aún terrible si las personas con discapacidad cuentan con muy pocos recursos, ya que enfrentan exclusión, pobreza y vulnerabilidad económica, social y cultural. El desempleo es una de las más grandes complicaciones que enfrentan las personas con discapacidad y limita su vida a los derechos previstos por la ley.

En relación a otro estudio, Botero (2016) lo que busca es, mejorar y dar más empleo a las PCD, contribuyendo así a una mejor integración social y económica, a través de un tipo de investigación que utiliza métodos cualitativos, analíticos y explicativos. Esta investigación está relacionada con nuestra investigación, ya que demuestra la capacidad de este grupo social para mantener y hacer bien su trabajo, donde las empresas ya sean públicas o privadas analizan las formas y métodos que pueden ser oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

En relación a lo mencionado se obtiene que con la participación de las PCD y los resultados que logran en su trabajo, se confirma que barreras sociales como los accidentes laborales, la baja productividad y la falta de adaptación al entorno laboral son falsas, las actividades organizadas se vieron con alta productividad.

Del mismo modo los autores Román, et al (2019) con su investigación se busca dar a conocer cuántas personas con discapacidad trabajan en estas empresas que gestionan la investigación. A través de una investigación observacional descriptiva se diseñó un estudio centrado en empresas turísticas y empresas prestadoras de servicios turísticos.

En dicha investigación se obtuvo que su decisión es comenzar a crear empleos reales y mejorar la educación y la cultura, así como desarrollar habilidades y capacitación para que las personas con discapacidad trabajen en entornos turísticos y acelerar el desarrollo de todas las personas con discapacidad.

Por otro lado, siguiendo la misma línea el autor Vinuesa, (2014) mediante su investigación buscó, establecer estrategias para asegurar que se respeten los derechos laborales garantizados por la ley para las personas con discapacidad, esta investigación realizada se basa en modelos de investigación cualitativos y cuantitativos, lo cual fueron aplicadas a jueces y funcionarios de tribunales y juzgados de Quito.

En acotación con el párrafo anterior se obtiene como resultado, que no existe en el país una gestión adecuada y eficaz para reaccionar ante la práctica de los trabajadores en las empresas. Esta es una parte importante de la Constitución, la Ley Básica de las PCD y la Ley del Trabajo, por lo que las PCD tienen derecho a participar en actividades apropiadas que reflejen sus derechos.

Del mismo modo el autor Cendrero (2017) en su tema de investigación busca establecer la discapacidad como una razón para retrasar y negar a las personas oportunidades de empleo en sus carreras, el enfoque utilizado es cualitativo ya que se basa en un análisis conceptual del lugar de trabajo tal como lo entiende la Ley en el ámbito laboral y del ordenamiento jurídico español.

se obtiene como resultado que, aunque estos derechos están establecidos en la legislación española, existen problemas económicos que es por culpa de este colectivo que les resulta difícil conseguir un trabajo y finaliza diciendo que todo esto se ve fomentado por la falta de

atención a la comunidad, el limitado marco legal que lo permite y la capacidad de la organización para trabajar con este grupo de ciudadanos.

el autor Ramos (2018) mediante su investigación se requiere informar al Estado de Pasco sobre el acceso al trabajo de personas con discapacidades en 2016, a través de investigación explicativo, no experimental, donde su población de investigación estuvo conformada por funcionarios gubernamentales a cargo de áreas u oficinas estratégicas de GOREPA y cuatro empleados con discapacidad que trabajan en gobiernos locales, para un total de 10.

Una de las conclusiones necesarias de la investigación, se puede observar que el gobierno de Pasco no cumple con el nivel de acceso a actividades relacionadas con personas con discapacidad, relacionadas con los derechos básicos de las personas vulnerables, es muy gravoso para las personas.

Para los autores Rojas & Villanueva (2019), se busca ante la presente investigación establecer normativa para el 5% de personas con discapacidad en instituciones públicas de la región de Cajamarca, se realizará un diseño de investigación no experimental, transversal o interactivo teniendo de población a personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas del distrito de Cajamarca.

Se obtuvo como resultado que, en la región de Cajamarca y en instituciones públicas que no es posible ubicar a personas con discapacidad en los centros de trabajo. Sin embargo, una gran proporción de personas con discapacidad cumplen los requisitos laborales, pero están desempleadas.

Dentro de su investigación Ramos (2017) busco identificar la relación que existe entre apoyo al empleo y apoyo al empleo en los proyectos piloto del Ministerio de Trabajo y el Fondo de Promoción y Capacitación, a través de un estudio descriptivo, donde su población está formada por personas con discapacidad que trabajan en el sector minorista.

Concluí que existe una relación entre la educación pre-laboral y la posición laboral de las PCD en el sector comercial (Lima - 2016). Esto se determinó mediante Rho de Spearman = 0,411 y se comparó con un nivel de significancia de $p < 0,05$.

En la misma línea el autor Mendiola (2020) referente a su trabajo de investigación se busco analizar los factores que determinan la accesibilidad de las PCD en el municipio de Carabayllo en el año 2019, a través de una especie de investigación en enfoque cualitativo a nivel

descriptivo, no experimental; donde la población estuvo conformada por profesionales que laboran en la ciudad de Carabayllo.

En esa misma línea, la antes mencionada investigación obtuvo como resultado que, Se ha determinado que los discapacitados no alcanzan el 5% que fija la LGD N° 29973. Asimismo, se considera que la prohibición de trabajar es discriminación y eliminación de la discapacidad.

Por otro lado, el autor Adrianzen (2018) en su trabajo, el cual tuvo por como objetivo determinar el nivel de inserción laboral de las PCD en el Centro INABIF-Lima según la opinión de los empleados, su estudio fue un diseño transversal, descriptivo, utilizando una técnica de recolección de datos realizada a partir de una encuesta y un cuestionario como herramienta, aplicada a empleados de las empresas.

A partir de la investigación anteriormente descrita se logró como resultado de la investigación que, no existe desigualdad significativa en la opinión de las personas con discapacidad intelectual para incorporarse a las dos empresas.

Finalmente, el autor Mirengi (2018) en su investigación tuvo por objetivo determinar el cumplimiento de las prácticas laborales antes mencionadas en el sector de la gran empresa privada en la región de Chiclayo, donde tuvo como investigación observación directa. aplicada a 19 grandes empresas del sector privado y 9 empleados con algún tipo de discapacidad.

Frente al enfoque de investigación anteriormente señalado se ha tenido como resultado que, en los sistemas legales nacionales e internacionales la discapacidad recibe muchos nombres para los dones reales que presenta un individuo. Sin embargo, el modelo social es un nuevo modelo que se debe introducir en la sociedad para eliminar todo tipo de barreras, entre las que se encuentran las actitudinales y las sociales, con el tiempo se podrán eliminar muchas barreras, pero la sociedad tiene que dejar de crear "discapacidades" para las personas. Además, en situaciones en las que las personas con discapacidad presentan una desventaja, puede ser conveniente establecer cuotas mínimas para garantizar el acceso a servicios adecuados.

Entrando al enfoque de **justificación de la presente investigación**; se tiene en cuenta, justificación teórica y práctica. Asimismo, si bien la Ley N° 29973 prevé la protección y promoción de los derechos básicos de PCD en el entorno laboral, se denota que enfrentan importantes desafíos, de este modo analizando cómo se aplica esta ley podemos identificar las barreras existentes, como examinar la efectividad de las políticas públicas y proponer medidas

para mejorar la participación de los trabajadores de este grupo vulnerable, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral cohesionado y justo en el país.

En esta misma línea, **la importancia** de desarrollar este trabajo surge de la estrategia de insertar a las personas con discapacidad en diversos puestos de trabajo, para pagar su salario, al mismo tiempo que puedan intervenir totalmente en la sociedad en la que viven, cada persona disfruta de los derechos, y oportunidades necesarias para mejorar su nivel de vida, teniendo así nuevas perspectivas de progreso y relación con la sociedad. Es así que con este estudio se efectuará la inclusión efectiva a PCD que luchan cada día por encontrar trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo se regula la inserción laboral de personas con discapacidad en el Perú?

1.3. Hipótesis

Se tiene que con una buena implementación de espacios idóneos para las PCD resaltaría el aumento muy significativo en la tasa laboral para este grupo de personas.

1.4. Objetivos:

Dentro la presente investigación se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Analizar la regulación de la inserción laboral de personas discapacitadas en el contexto peruano

Objetivos Específicos:

- Desarrollar el marco doctrinario referido a la inserción laboral de personas discapacitadas.
- Determinar las obstaculizaciones para la inserción laboral de personas discapacitadas
- Identificar las dificultades que enfrentan las personas discapacitadas para la incorporación laboral.

1.5. Teorías relacionadas al tema:

1.5.1. Inserción Laboral:

Cuando se trata de la inserción de PCD en el mercado laboral la diversidad debe considerarse como el primer paso del desarrollo, hablar de discapacidad mental o física es la presentación más completa de los diferentes tipos de discapacidad. Teniendo en cuenta lo anterior, se debe considerar que el desarrollo del empleo en las organizaciones requiere no sólo de investigaciones específicas sobre los casos de discapacidad, sino de todos los programas que se enfoquen en cada discapacidad que se presenta en el sector laboral en igualdad de condiciones, el proceso de contratación tiene como objetivo demostrar de manera integral el desarrollo organizacional de la responsabilidad por la inclusión de personas con discapacidad, es decir, personas con los valores, habilidades y capacidades de las PCD, cuando las organizaciones contratan personas con discapacidad no sólo responden positivamente a las motivaciones y exigencias de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), sino que también incentivan el trabajo en empresas que se incorporan a ese sector y hacen negocios. (Casteñanos, 2019)

El autor Hidalgo et al., (2021) nos dice que la contratación por incapacidad no debe considerarse un pago irrazonable, esto se debe a que las PCD trabajan tan bien o mejor que otros empleados y contribuyen a crear un ambiente interno positivo y fortalecer la imagen de la empresa, la inclusión de empleos fijos debe tener en cuenta la accesibilidad del lugar de trabajo.

En la misma línea para los autores Espinoza y Gallegos (2018) describen que, Dado que la educación es sustancial para la vida de las PCD, los gobiernos y organismos internacionales han decidido fomentar investigaciones y estudios para mejorar la formación educativa de este grupo, de modo que suponga un buen trabajo de forma más directa para los trabajadores, una formación y un nivel educativo adecuados pueden tener un impacto significativo en el acceso al empleo. Por lo tanto, los cursos educativos que brindan a las personas conocimientos y habilidades en un área específica son esenciales para el empleo en el sector empresarial. Podrás adquirir nuevos conocimientos y experiencia.

Por su parte los autores Vargas y Sánchez (2021) expresan que, la inclusión laboral de las personas con discapacidad mejora sus habilidades sociales y mejora sus ingresos. Esto puede ayudarles a reducir la falta de recursos que utilizan y aumentar su independencia de terceros, como familias y agencias de apoyo. A pesar de las leyes y regulaciones que protegen el empleo justo y respetuoso, las oportunidades laborales para las personas con discapacidad son limitadas, es necesario educar y promover la conciencia entre las autoridades y la comunidad

para que puedan hacer todo lo posible para solucionar la situación y prevenir la discriminación y brindar oportunidades laborales a quienes quieran proteger sus intereses.

Aunado a ello los autores Vidal y Cornejo (2012) expresan que, Integrar a las personas con discapacidad al mundo laboral las integra a la comunidad y les permite crear equipos de trabajo inclusivos donde cada miembro tiene características, valores, habilidades y conocimientos únicos que los hacen únicos, en otras palabras, la integración de las personas con discapacidad requiere de un plan estratégico para lograr el objetivo principal de integrar a las personas con discapacidad a la sociedad, de lo contrario estará pagando a una organización benéfica y no recibirá prestaciones sociales por discapacidad. En este sentido, los directivos que gestionan recursos humanos deben velar por el reclutamiento, selección, integración y socialización de los empleados que harán mejor su trabajo, por lo que deben seguir muchos métodos.

Las empresas involucradas en recursos humanos deberán proporcionar información que les ayude a desarrollar políticas laborales y de integración social de los trabajadores con discapacidad, teniendo en cuenta la necesidad de adaptarse al medio físico, o al entorno laboral del lugar y reevaluar la problemática laboral, ajustar puestos según las características de cada empleado. (Stang 2011)

Regularmente se ha dado una visión donde las PCD, especialmente las mujeres con discapacidad, muchas veces son rechazadas por las instituciones públicas y privadas por diversas razones internas sin pensar o pensar que enfrentan barreras importantes para participar en el mundo laboral. Los gastos médicos son un factor importante en la prevalencia nacional e internacional en comparación con los no discapacitados, ya que son el grupo económicamente más desfavorecido, es por ello que los esfuerzos de la OIT para incluir a las personas con discapacidad se extienden a su trabajo, incluido su trabajo interno y su cooperación con otras organizaciones, como las Naciones Unidas (ONU), que garantizan que se cumplan las normas que establecen. (Stang 2011)

1.5.2. Tipos De Discapacidad

Por supuesto, no todas las discapacidades enfrentan los mismos desafíos en materia de inclusión. De hecho, existen diferentes síntomas y tipos de discapacidad, cada uno con sus propias características, entre las diversas enfermedades se pueden dividir:

a) D. Visual

La discapacidad visual es la ausencia, reducción o alteración de la visión en forma de pérdida parcial o total debido a un daño, ya sea por lesión, enfermedad o nacimiento, en la parte del ojo o en el sistema nervioso encargado del procesamiento de la información visual. (Farias, 2010)

La autora Asin (2013) expresa que, las personas con discapacidad visual con una corrección perfecta pueden ver o distinguir objetos a grandes distancias, aunque con gran dificultad (pueden leer letras impresas mediante dispositivos especiales).

b) D. Física

Esto sucede cuando se reduce el movimiento de una de las extremidades, provocando que el motor se deslice, es difícil desplazarse de un lugar a otro, ocupar determinados puestos y desarrollar determinadas habilidades, lo cual usar una silla de ruedas o muletas puede mejorar en gran medida su idoneidad para desempeñarse en el trabajo y en la comunidad. (Erazo & Quiñones., 2022)

c) D. Intelectual

La DI afecta la capacidad de una persona para aprender, impide que las personas desarrollen habilidades cognitivas y afecta otras áreas importantes del desarrollo como la comunicación, la gestión de las relaciones personales e interpersonales, incluida la adaptación al entorno. (Peredo, 2016)

Para el autor Bautista (2002) sostienen que la discapacidad intelectual se puede definir en base a cuatro criterios principales: psicológico, social, biológico y educativo.

- **Criterios de capacidad mental o psicológico:** Según estos criterios, una persona con capacidad mental es una persona con capacidad mental débil o baja, medida mediante pruebas y expresada en conciencia mental.
- **Criterios sociales:** según estos criterios, las personas con discapacidad intelectual presentan algunas dificultades para adaptarse al entorno social en el que viven y para gestionar la vida y su independencia.
- **criterios biológicos:** la DI tiene un mecanismo biológico, físico o fisiológico y ocurre durante el desarrollo (hasta los 18 años).
- **Criterios educativos:** las personas con DI tienen diferentes necesidades educativas, lo que les dificulta seguir los métodos educativos formales, esto significa que necesitan mucho apoyo académico para ayudarlos a progresar a lo largo de su educación.

d) D. Auditiva

La sordera es una enfermedad o anomalía en la función física y/o fisiológica del sistema auditivo, que produce una deficiencia auditiva, es decir la imposibilidad de acceder al habla-lenguaje. (Carrascosa, 2015)

Así mismo el autor Sánchez (2011) expresa que esta enfermedad sólo afecta la audición del afectado, donde sus capacidades físicas y mentales son las mismas que el resto de la población.

e) D, Síndrome de Down

Las consecuencias de la enfermedad incluyen retraso mental, desarrollo físico y problemas de salud personal. De hecho, estos cambios biológicos ocurren durante el desarrollo del feto y por tanto se puede determinar el momento del nacimiento. (Fernández, 2016)

Así mismo para la autora Madrigal (2004) El término síndrome enfatiza que los individuos afectados presentan una diversidad de síntomas, tanto cognoscitivo (bajo nivel intelectual) como psicosociales (nariz pequeña, ojos almendrados, y tabique muy oscuro, diferencia en las orejas, etc.) y médicos (por ejemplo, enfermedades cardíacas).

1.5.3. Regulación Normativa de la inserción laboral en personas discapacitadas

En determinados ámbitos del trabajo y el empleo, el art. 27 de la Convención establece un conjunto de normas para garantizar el derecho PCD a trabajar en equidad de condiciones con el resto. Estas medidas incluyen circunstancias de trabajo justas y decentes, en específico el amparo de los derechos de las PCD a condiciones de trabajo seguras y saludables, Incluyendo el acceso justo a oportunidades y una compensación equitativa por trabajo de valor equivalente, la protección contra el acoso y la compensación por las quejas sufridas. También promoverá el empleo de PCD en el sector privado y público a través de políticas y procedimientos relacionados, que pueden incluir incentivos, incentivos y otras medidas. (CDPD, 2006)

El 13 de diciembre de 2012 se promulgó la LGPCD (Ley N° 29973), su reglamento fue promulgado el 7 de abril de 2014 mediante Decreto General N° 002-2014-MIMP. Su finalidad es "establecer un marco jurídico para la promoción, seguridad y cumplimiento de los derechos de las PCD en igualdad de tratos, promoviendo su desarrollo y promoviendo su plena inclusión en los asuntos políticos, económicos, culturales y tecnológicos". (Díaz, 2021)

Para MTPE (2016) La Ley 29973 introduce las siguientes nuevas medidas:

- a) **cuota de empleo:** las empresas públicas deben contratar PCD a una tasa de al menos el 5% de su fuerza laboral total, y los sectores privados con 50 o más trabajadores deben contratar PCD a una tasa superior al 3%
- b) **Ajustes razonables:** Las personas con discapacidades tienen derecho a adaptaciones justas en el lugar de trabajo, incluidas modificaciones en los equipos de trabajo, la maquinaria y el entorno laboral, incluidas modificaciones en las horas de trabajo. Los horarios se fijan en función de las necesidades de los trabajadores discapacitados
- c) **conservación de trabajo:** Los trabajadores que adquirieron una discapacidad durante su trabajo tienen derecho a conservar su puesto de trabajo si, tras una adaptación razonable, no afecta a su trabajo. De no ser así, el trabajador será trasladado a un puesto acorde a sus capacidades y aptitudes y que no afecte la seguridad y salud del trabajador o de otros, siempre que sea conveniente.

Del mismo modo Castellano (2023) señala que, para ser justos, muchos sistemas legales eliminan por completo todas las protecciones contra la discriminación y la falta de oportunidades para las PCD, reconociendo que hay lugares donde estas garantías no siempre se cumplen, esto sucede porque cuando el principio general y los objetivos subjetivos de la persona van mal, aparece un mecanismo de defensa secundario y coordinado. La razonabilidad sólo se aplica si la discriminación es desproporcionada o si hay un alto nivel de oposición a la discriminación, y se considera justa si cumple con ciertos criterios, la razonabilidad de la modificación limita el alcance y prohíbe su implementación si la modificación representa una carga excesiva o irrazonable, o no es obligatoria o válida porque es inconsistente con la corrección requerida.

1.5.4. Desafíos que enfrentan las personas discapacitadas para la inserción laboral

Este fenómeno de desigualdad generalizada se extiende también al acceso a los sistemas laborales y de seguridad social. Las personas con discapacidad enfrentan una serie de obstáculos que entorpezcan su trabajo y condiciones laborales necesarias e imposibles, y garantizan su acceso sin defectos a los sistemas de seguridad y protección social. (Bietti, 2023)

En la misma línea el autor Cepal (2018) expresa que la situación es aún peor si consideramos que las personas con discapacidad deberían trabajar con mayor frecuencia en empleos mal remunerados, informales y riesgosos con pocas perspectivas laborales. La incertidumbre en el trabajo conduce a una falta de acceso a medidas de seguridad social, incluidas prestaciones de desempleo, licencias de maternidad o enfermedad y pensiones relacionadas con la jubilación.

Los espacios informales son menos accesibles que los lugares de trabajo formales, ante esta situación, las personas con discapacidad suelen quedar excluidas de los sistemas de seguridad social.

Algunas de las dificultades que surgen al estimar los costos relacionados con la discapacidad incluyen el tipo y nivel de discapacidad de cada persona, la edad y el acceso a los bienes y servicios necesarios. Otros costos relacionados que son difíciles de estimar, por ejemplo, cuando un miembro de la familia deja su trabajo y se ocupa de la casa, como resultado, no sólo las familias tienen menos ingresos, sino también los costos asociados con los cuidadores en términos de tiempo y trabajo no remunerado. (Ullmann, 2021)

Según nos dice El real patronato sobre discapacidad (2023) Algunas de las desventajas y barreras que enfrentan los trabajadores con discapacidad incluyen:

- Percepción de que las personas con discapacidad no pueden realizar ciertos trabajos porque son peligrosos para ellos mismos o para sus colegas.
- La falta de acceso y adaptación adecuada al lugar de trabajo, y la asunción de que le cuesta demasiado a la empresa.
- Son discriminados en el proceso de selección y obstaculizados en el empleo porque no tienen las habilidades necesarias.
- Si hay mayor escasez de profesionales con discapacidad.
- Se sospecha que la integración en los grupos de trabajo será difícil y el ambiente laboral se verá perjudicado.
- Se brinda una gran protección no sólo en la vida familiar, sino también en el lugar de trabajo, significa degradar a las personas y obstaculizar su aprendizaje y desarrollo.

La pobreza y la exclusión social se encuentran entre los objetivos y dado el impacto de las personas en peligro de pobreza o exclusión social, estas tasas se reducen, especialmente para las personas con discapacidad, y existen objetivos claros para las políticas relacionadas con esto. (ERPD, 2023)

Así mismo el autor Reilly (2007) sostiene que, Cuando las personas con discapacidad tienen la oportunidad de trabajar en empleos que coinciden con sus habilidades, intereses y capacidades, muchas demuestran su valor como empleados y empleadores exitosos y también revelan los conceptos erróneos que las personas con discapacidad tienen sobre sus propias capacidades. Por consiguiente, los países de todo el mundo se están dando cuenta cada vez más de que las

personas con discapacidad tienen un gran potencial sin explotar. que hacen un aporte importante a la economía nacional; su trabajo puede reducir el costo de los beneficios por discapacidad y reducir la pobreza, y trabajar juntos para eliminar las barreras que impiden que muchas personas con discapacidad participen en la economía y la sociedad de celebración.

Aunado a ello los autores Correa y Castro (2016) manifiestan que, el Gobierno a través de sus distintos poderes públicos, debe supervisar, controlar y vigilar independientemente la ejecución de las condiciones de los lugares, servicios y acceso a los servicios públicos que estén en su poder, todas las instituciones deben ser responsables de realizar una nueva evaluación de las barreras que enfrentan las PCD a la hora de acceder a las funciones públicas y sociales, con el fin de garantizar el acceso e implementar medidas efectivas que favorezcan la plena inclusión social.

1.5.5. Directrices para la inserción laboral de PCD en el sector público

- **Cuota de empleo:**

5% del total de empleados + CAS, la Inclusión de PCD en los programas de formación, rehabilitación, inserción y empleo profesional del Departamento de Trabajo. Para ello se realizarán talleres, seminarios y cursos, etc. Si alcanzas la puntuación mínima en la convocatoria de empleo recibirás una bonificación del 15% a tu puntuación final. Si hay restricción, se centrará en la contratación de personas con discapacidad. Por ley, la participación del empleo en las instituciones públicas no debe ser inferior al 5% de la fuerza laboral total. (Quiñones y Rodríguez, 2015)

Así mismo para el autor Forcada (2015) indica que, en el sector público, en la oficina municipal de empleo se puede acudir directamente a la Oficina de Personas con Discapacidad que cuenta con un fondo especial de empleo, el objetivo es crear un lugar donde los trabajadores discapacitados puedan reunirse con instituciones públicas y privadas.

Personas solicitantes de servicios se requiere:

- Entrevistas programadas.
- Recomendamos programas de formación actuales.
- Lugar de trabajo

Por parte del empleador:

- Asesoramiento sobre las formas y beneficios de contratar trabajadores con discapacidad.
- Los candidatos son preseleccionados en función de los requisitos del puesto a cubrir. Análisis de rendimiento. Asesoramiento y apoyo para la inserción laboral.

En la misma línea el autor Beltrán (2023) señalo que, increíblemente en ocasiones por diversas circunstancias se les impide ingresar a instituciones públicas a prestar servicios y en muchos casos se les separa de sus lugares de trabajo violando la ley y sin apoyo legal. En otros casos, ya han trabajado en el sector público, pero no se les ha dado la oportunidad de desempeñar mejor las funciones que se les han confiado y, en los peores casos, se les han confiado responsabilidades muy diferentes a sus capacidades físicas o mentales. Debido a errores que no se pueden solucionar.

1.5.6. Directrices para la inserción laboral de PCD en el sector público

- **Cuota de empleo:**

3% de todos los empleados, si no hay vacante en la empresa, no es una violación de la cuota. Si tiene una discapacidad y no se cumple con los requisitos técnicos, o porque existen riesgos asociados al puesto, la oferta se realizará a través de la Mesa de Empleo del Departamento del Trabajo, ofertas de empleo que no discriminen a las PCD y realicen ajustes razonables en la participación de las PCD en el proceso de evaluación y contratación, el Ministerio de Trabajo establece las normas técnicas a seguir para los ajustes a los términos y estructuras que permiten el trabajo de las personas con discapacidad, y en los casos en que los ajustes no sean necesarios por cargas financieras. Despido. No se puede excluir por discapacidad, los empleadores deben notificarnos si tiene una discapacidad a través de un formulario electrónico. SUNAFIL verificará cada mes de enero el cumplimiento de la cuota del 3%. (Quiñones y Rodríguez, 2015)

Dentro de ello los autores García et al., (2021) sostienen que, para las empresas del sector privado, es importante que CONADIS se acerque al sector de RR.HH. para obtener datos sobre la proporción de colegas con discapacidad, ofreciendo así talleres y capacitación para apoyar el proceso de selección óptimo.

Es importante tener en cuenta lo siguiente durante el proceso de selección:

- Las características físicas de la entrevista se ajustarán para que coincidan con el entrevistado.
- Se recomienda capacitar a los entrevistadores para evitar conceptos erróneos que indiquen prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos.

- El entrevistado debe presentar las entrevistas y las pruebas de discapacidad adecuadas.
- Pregunte si el entrevistado necesita apoyo para participar en la entrevista.
- Si el solicitante no cuenta con la información requerida, deberá presentar los resultados y el motivo de no ser seleccionado.

Sin embargo, los sesgos aún son evidentes en el proceso de selección para algunos puestos, ya que las organizaciones públicas y privadas no tienen en cuenta la capacidad, el potencial y la individualidad del individuo y cuando consigues un trabajo, te pagan por ser productivo como deberías ser. pagado porque eres importante y necesitas un trabajo. (Bustinza y Lacuta, 2023)

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación:

La metodología de la presente investigación se ha basado en un tipo de investigación por su función básica, por su profundidad descriptiva, según su enfoque cualitativa, por su fuente de información documental, según su temporalidad longitudinal, según el control o no de variables no experimental, por su tipo de inferencia sintético y por ocurrencia de los hechos o información retrospectiva.

2.2. Escenario de estudio:

La presente investigación se ha basado en el Corpus Iuris referido a inserción laboral.

2.3. Caracterización de sujetos de estudio:

La investigación desarrollada es de tipo documental, por lo que el investigador centró su atención en la revisión y análisis de la doctrina y normativa referida a la inserción laboral en el Perú.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.4.1. Técnicas de recolección de datos:

Atendiendo a la naturaleza del estudio desarrollado, la técnica que permitió dar cumplimiento a los objetivos planificados fue: análisis documental y síntesis.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento de recolección y sistematización de información que se aplicó en la presente investigación fue: Fichas

2.5. Procedimientos para la recolección de datos:

El procedimiento de investigación realizado en esta investigación fue la siguiente:

1. Selección de la categoría de estudio
2. Formulación del problema
3. Revisión de fuentes de información
4. Selección y sistematización de los datos encontrados
5. Elaboración de la realidad problemática
6. Planteamiento de objetivos de investigación
7. Identificación de elementos a desarrollar en el marco teórico

8. Análisis de la información consignada para elaboración y presentación de resultados
9. Elaboración de conclusiones y consignación de referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo de la investigación.

2.6. Procedimiento de análisis de datos:

Una vez concluido el proceso de recolección y sistematización de la información obtenida de diferentes fuentes de información, se realizó un análisis de la misma, y haciendo uso de programas y herramientas específicas como el Smart Art donde se organizó los datos de forma gráfica, priorizando aquellos que permitirían responder a cada objetivo planificado.

2.7. Criterios éticos:

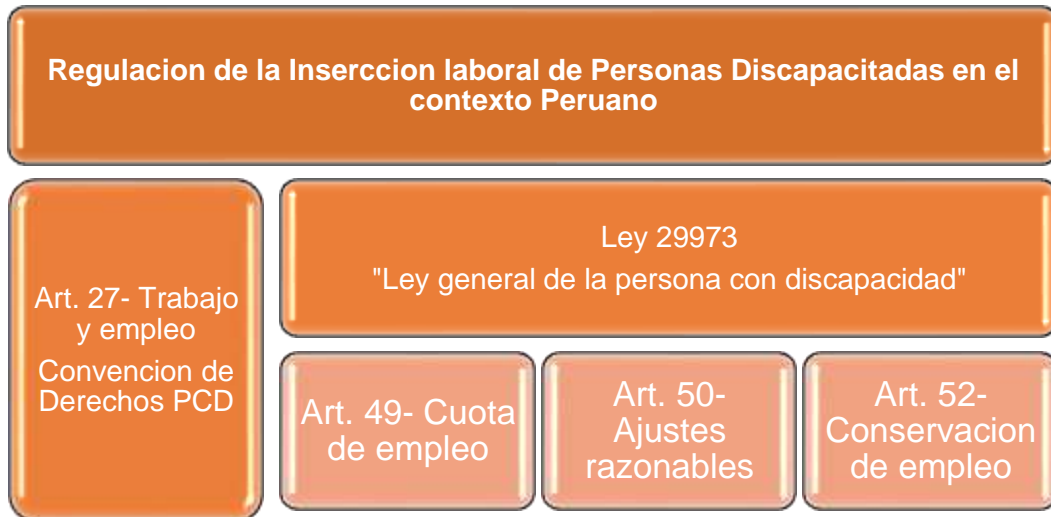
En la investigación desarrollada se respetaron los siguientes criterios:

- Autenticidad
- Transferibilidad
- Consistencia
- Confirmabilidad
- Neutralidad
- Relevancia y Adecuación Teórica.

III. Resultados

Figura 1

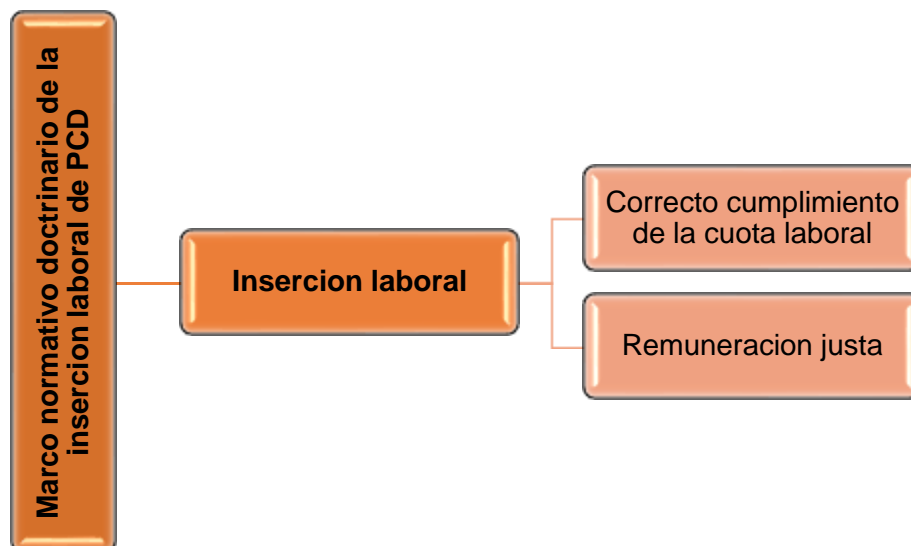
OG: Analiza la regulación de la inserción laboral de personas discapacitadas en el contexto peruano



Nota: En relación a la presente investigación referente al objetivo general se tuvo como propósito Analizar la regulación de la inserción laboral en el contexto peruano, obteniendo distintas opiniones de legisladores quienes dieron a conocer su propia apreciación llegando a una unanimidad con lo referente a lo previsto en la normativa de la legislación peruana y como se esta implementando la normativa ante este caso, de esta manera, se obtiene como resultado que, si bien existe un ente regulador “Ley 29973, Ley General De La Persona Con Discapacidad” donde concretamente se estipula los derechos que tiene toda persona discapacitada para la inserción laboral, pues no hay un cumplimiento completo de lo que se rige en el articulado de la cuota laboral para el sector público como privado, en efecto, esto ocasiona una afectación en la economía y en diferentes directrices de su vida cotidiana en las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que si contamos con normativa que regule una inserción laboral, justa, equitativa, igualitaria, donde los servicios laborales que ejerce el discapacitado debe ser valorado y considerado de igual importancia que las aportaciones de los demás colaboradores.

Figura 2

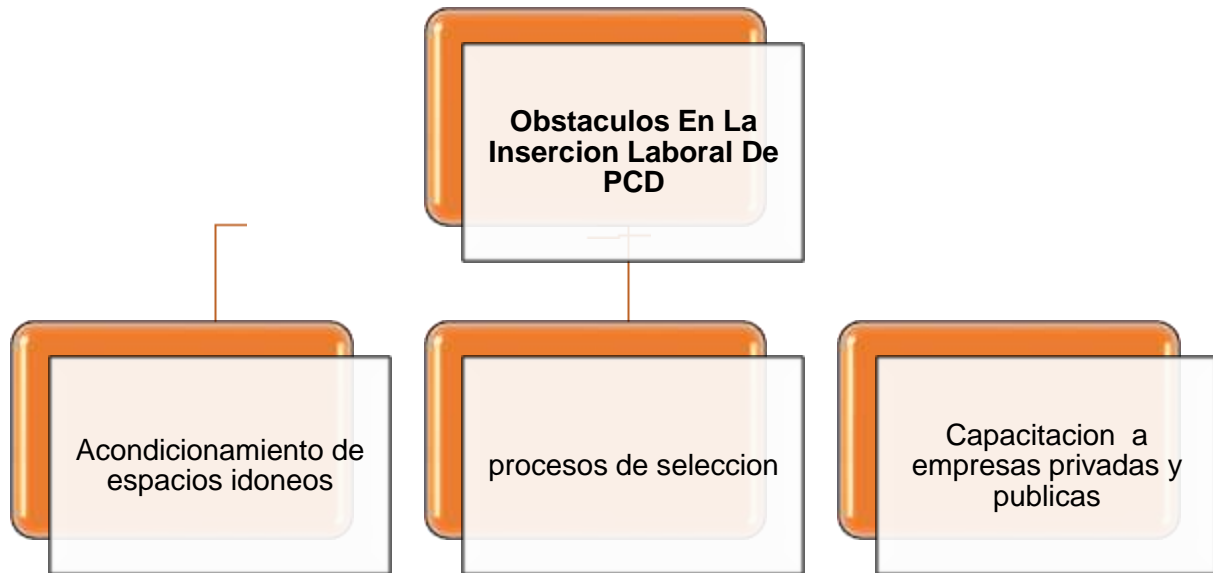
OE1: Desarrollar el marco normativo doctrinario referido a la inserción laboral de personas discapacitadas.



Nota: Concerniente a mi primer objetivo específico se tuvo como propósito desarrollar el marco normativo doctrinario referido a la inserción laboral de personas discapacitadas, optimizando la búsqueda se logró obtener diversos fundamentos de autores que establecen directrices propias referente a la inserción laboral de este grupo de personas con discapacidad, y su efectivo cumplimiento del mismo, es así que lo más rescatable de esta diversidad de fundamentos es que se concuerda que la inserción laboral en las personas discapacitadas es un riesgo que las empresas del sector público y privado no están aun preparadas para asumir, se necesita una constante planeación de estrategias o medios conductistas cuyo fin sea el eficaz desarrollo de sus funciones laborales, en tal sentido la inserción laboral de PCD conforma un importante grupo de la población que tiene habilidades suficientes para desempeñar el cargo al que este postulando y no se les tiene como pieza importante.

Figura 3

OE2: Determinar la obstaculización para la inserción laboral de personas discapacitadas



Nota: Siguiendo la misma línea dentro del objetivo específico dos, se busca determinar la obstaculización para la inserción laboral de personas discapacitadas, se ha recopilado fuentes relacionadas al contenido obteniendo argumentos concretos de autores, aquí se precisa que los obstáculos para una inserción laboral de PCD vienen por parte de la infraestructura y acondicionamiento de los sectores públicos y privados, como otro criterio es la vulneración de lineamiento dentro del proceso de selección transgrediendo los derechos de igualdad de oportunidades, cuando se tendría que dar otorgamiento de ajustes razonables a este grupo vulnerable. Aunado a ello como último de los puntos que se dio resultado es la capacitación a empresas privas y públicas, se tiene en cuenta que con la implementación de capacitaciones continuas coadyuvara a las empresas a un mejoramiento de liderazgo y guiamiento en las labores empleadas de las personas discapacitadas.

Figura 4

OE3: Identificar las dificultades que enfrentan las personas discapacitadas para la incorporación laboral



Nota: A modo de termino se tiene el tercer objetivo específico, el cual busca identificar las dificultades que enfrentan las personas discapacitadas para la incorporación laboral, en relación a lo recopilado se ha obtenido una variabilidad de argumentos de autores que indican las dificultades de las PCD que enfrentan al incorporarse al sector laboral, uno de los ámbitos en que se ven vulnerados es la remuneración a sus labores, es así que se ve una vulnerabilidad en el reconocimiento de sus labores dándoles un trato desigualitario, dentro del mismo ámbito esa transgresión no les permite tener una vida en condiciones óptimas teniendo que depender de familiares.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El presente tema de investigación se enfocó en el análisis de la regulación que promueve la inserción laboral de PCD en el contexto peruano, dando por resultados la demostración del bajo nivel de cumplimiento de la regulación normativa de inserción laboral en PCD dentro del contexto peruano.

Es así que existen varias posiciones sobre la inserción laboral en PCD, donde el autor Stang (2011) evidencio que es factible que las empresas puedan proporcionar cierta información donde ayude al desarrollo de sus labores de los servidores discapacitados. Teniendo otra posición para el autor Castellano (2023), en muchos sistemas legales se elimina las protecciones contra la discriminación a la vez la falta de oportunidades para las PCD, es decir no necesariamente siempre se da el cumplimiento de la regulación normativa.

Encontrando una desigualdad con lo referido conlleva a tener un retroceso en la incorporación laboral para las PCD, no solo afecta el crecimiento personal y profesional de las PCD, sino que también perpetúa estereotipos y barreras sociales que obstaculizan su plena intervención en la sociedad. Es esencial implementar políticas inclusivas y sostenibles que promuevan la igualdad de oportunidades y eliminen cualquier forma de discriminación, garantizando así un entorno laboral justo y accesible para todos.

Otro punto controvertido lo sostiene el autor Beltrán (2023), en muchas instituciones impiden el acceso del ingreso a prestar servicios o en distintos casos se les separa de sus lugares de trabajo violando la ley, en tanto a las personas que han tenido la oportunidad de trabajar no se les ha permitido desempeñar mejor las funciones que se les han confiado. Es por ello que teniendo una posición contraria el autor Reilly (2007) sostiene que, cuando las PCD han tenido la oportunidad de trabajar en empleos que coinciden con sus habilidades, han demostrado su valor como empleadores exitosos, dejando atrás los pensamientos erróneos que tienen las empresas frente a su capacidad.

4.2. Conclusiones

Finalmente se **Concluye** OG: la regulación de la inserción laboral en personas discapacitadas en el contexto peruano, revela una brecha significativa entre la legislación existente y la realidad práctica, esto subraya la necesidad urgente de implementar políticas efectivas y acciones concretas que promuevan la inclusión laboral verdadera y equitativa, asegurando así que todos los ciudadanos, independientemente de sus capacidades, tengan acceso igualitario a oportunidades laborales justas y dignas. Además, es crucial fortalecer los mecanismos de fiscalización y sostener la realización de los derechos laborales para garantizar condiciones de trabajo adecuadas y sostenibles a largo plazo.

Es así que ha modo de conclusión en **OE1**: el marco normativo doctrinario referido a la inserción laboral de personas discapacitadas, es un paso trascendental hacia la igualdad y la inclusión, donde estas leyes no sólo establecen derechos fundamentales, sino que también establecen responsabilidades claras para los empleadores y las autoridades públicas para promover condiciones de trabajo justas y respetuosas con la diversidad. Sin embargo, la eficacia depende del compromiso y de medidas adicionales que protejan la equidad de oportunidades para todos los ciudadanos, contribuyendo a la integración y cohesión de la sociedad.

En términos de concluir **OE2**: la obstaculización para la inserción laboral de personas discapacitadas, este es un desafío importante que refleja barreras estructurales y sociales, se ha demostrado que estas barreras tienen un impacto negativo en su independencia y bienestar al limitar su acceso a oportunidades de empleo y conducir a una exclusión permanente. para superar este desafío pasa por aplicar políticas inclusivas, promover la concientización en la comunidad y promover ambientes laborales productivos que aprovechen todo el potencial de cada individuo, teniendo así oportunidades para una sociedad justa e igualitaria para todos.

En términos de conclusión **OE3**: las dificultades que enfrentan las personas discapacitadas para la incorporación laboral, reflejan profundas barreras estructurales y económicas que les impiden desarrollarse y participar en la sociedad, es por ello que las instituciones académicas y la sociedad en general necesita crear políticas inclusivas, adaptables y no destructivas. Entonces podremos avanzar hacia una sociedad donde todos, independientemente de su capacidad, tengan la oportunidad de participar en un estilo de vida saludable.

V. REFERENCIAS

- Adrianzen Siancas, R. (2018) Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejos. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14709/Adrianzen_SR_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allan Abarca, E. (2014) La Política Pública De Cuota De Empleo Para Personas Con Discapacidad En Costa Rica https://www.researchgate.net/publication/277915686_LA_POLITICA_PUBLICA_DE_CUOTA_DE_EMPLEO_PARA_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_EN_COSTA_RICA/fulltext/564176ca08aebaaea1f717fb/LA-POLITICA-PUBLICA-DE-CUOTA-DE-EMPLEO-PARA-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-EN-COSTA-RICA.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Ancajima Huamán, L. Becerra Luna, S. (2019) Contratación Laboral De Personas Con Discapacidad Y Su Efecto En El Impuesto A La Renta En Las Empresas De Servicios Ubicadas En El Distrito De Chiclayo, Periodo 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2002/1/TL_AncajimaHuamanLad_y_BecerraLunaSarita.pdf
- Asín Langa, B. (2013) Inserción laboral y deficiencia visual Proceso de inserción laboral de las personas con deficiencia visual. [Archivo PDF] <https://zaguan.unizar.es/record/12661/files/TAZ-TFG-2013-957.pdf>
- Bautista, R. (2002). Necesidades educativas especiales [Archivo PDF]. <https://es.scribd.com/doc/76521856/NECESIDADES-EDUCATIVAS-ESPECIALES>

- Bustinza Vargas, J., Lacuta Sapacayo, L. (2023) Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú [Archivo PDF]. <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v6n16/a27-322-336.pdf>
- Beltrán Vizúete, D. (2023) La Estabilidad Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sector Público, Análisis Del Caso No. 004-18-Sep-Cc. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica] <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5852/1/BELTRAN%20VIZUETE%20DAVID%20ALEJANDRO.pdf>
- Bietti Fernanda, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe [Archivo PDF]. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Botero Vivas, M. (2016) Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. [Tesis de pregrado, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/f596b735-915a-40fb-8dcd-4b0f53f23acc/content>
- Camacho Céspedes, N. (2017) Derecho Al Trabajo De Las Personas Con Discapacidad - Análisis De Caso: Cooperativa Autogestionaria De Personascon Discapacidad Física Permanente R.L. <https://es.scribd.com/document/409811887/Camacho-N-2017-Derecho-al-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad-analisis-de-caso-cooperativa-autogestionaria-de-personas-con-discapacidad-fi>
- Castellanos García, E. (2023) Vulneración del derecho al acceso de las personas con discapacidad física en el sector público laboral peruano2023 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129905/Castellanos_GEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañas Muñoz, A. Andrea Quintana, P. (2019) La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Revista multidisciplinaria de investigación científica e-ISSN 2550-6862 https://www.researchgate.net/publication/334487139_La_inclusion_laboral_de_pe

rsonas_en_condicion_de_discapacidad/fulltext/5d2de78b458515c11c3636ad/La-inclusion-laboral-de-personas-en-condicion-de-discapacidad.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn9

Carrascosa Garcia, J. (2015) La Discapacidad Auditiva. Principales Modelos Y Ayudas Técnicas Para La Intervención [Archivo PDF].
<https://www.redalyc.org/pdf/5746/574661395002.pdf>

Cendrero Uceda, L. (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral
<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/88196c76-7907-4eb4-8987-618124a3a092/content>

Correa Montoya, L., Castro Martínez, M. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. [Archivo PDF].
https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf

CDPD (2016) Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad [Archivo PDF].
https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/18054/36_Convención%20sobre%20los%20dchos%20de%20las%20pers%20con%20disc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz Villón, P. (2021) Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]
<https://www.proquest.com/openview/808df99fe538e500932da9401df6fdb3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

Espinoza Mina, M., y Gallegos Barzola, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Revista Espacios Vol. 39 (Nº 51)
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Erazo Falla, D. (2022) Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad Física En Las Empresas Del Sector Salud En Latinoamérica Y El Caribe [Archivo PDF].

<https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b96eb565-5c40-4dc4-bbb2-8cf50c291e08/content>

- Farías Serey, R. (2010) Actividades en el trabajo grupal musicoterapéutico en niños con discapacidad visual y déficit asociados. [Archivo PDF] https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/101304/ar-farias_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fernandez Morales, A. (2016) Aspectos Generales Sobre El Síndrome De Down. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6941140.pdf>
- Forcada Rojkin, C. (2015) La Inserción De Personas Con Discapacidad En El Mercado Laboral Privado [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- García Enriquez, K. Ramos Mogollón, A. Ramos Mogollón, G. (2021) Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio De Loyola]. <https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/551/1/INCLUSIÓN%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20PRIVADO%20EN%20LIMA%20METROPOLITANA%20EN%20EL%20AÑO%202021.pdf>
- Hidalgo Vasconez, V., Marquez Altamirano, C., Silva Jiménez, V., y Molina Quinteros, C. R. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71–86. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783>
- Mendiola Romero, F. (2020) Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Mirenghi Reategui, J. (2019) Cumplimiento De La Cuota De Empleo Y Los Ajustes Razonables De La Ley General De La Persona Con Discapacidad En Las Grandes Empresas Privadas Del Distrito De Chiclayo – 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].

- https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1498/1/TL_MirenghiReateguiJim.pdf
- MINJUS (2019) II Encuesta Nacional De Derechos Humanos
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611180/3.-Informe-completo-de-la-II-Encuesta-Nacional-de-Derechos-Humanos.pdf.pdf>
- MTPE (2016) Derechos Laborales De Las Personas Con Discapacidad.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1071028/DERECHOS_LABORALES_DE_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf
- MTPE (2014) Anuario Estadístico Sectorial
<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>
- Paz Maldonado, E. (2020) Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>
- Peredo Vide, R. (2016) Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones [Archivo PDF]. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07.pdf
- Quiñones Infante, S., Rodríguez Guillen, C. (2015) La inclusión laboral de las personas con discapacidad
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>
- Ramos Carlos, R. (2018) Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la ley 29973 y su cumplimiento en el Gobierno Regional de Pasco – 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1581/1/T026_45225022_T.pdf
- Ramos Campos, H. (2017) Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14342/Ramos_CHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reilly, A. (2007) El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades [Archivo PDF]. <https://www.ilo.org/es/media/325671/download>

- Reyes Giménez, A. (2015) Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v11n2/v11n2a05.pdf>
- Rojas Saldaña, M. Villanueva Morales, M. (2019) “Acceso De Las Personas Con Discapacidad A Un Puesto De Trabajo En Las Entidades Públicas” [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/890/TESIS%20ROJAS-VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Román Aguirre, R. Torres Sánchez, A. Loarte Tene, M. (2019) Inserción Laboral Y Desarrollo Profesional De Las Personas Con Discapacidades En Empresas Turísticas De La Ciudad De Loja <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-201.pdf>
- Sánchez, C. (2011). Decálogo para una buena educación de los sordos. [Archivo PDF]. http://www.culturasorda.eu/resources/Sanchez_C_+Decalogo_buena_educacion_sordos_2011.pdf
- Servis (2015) Dos de cada tres personas con discapacidad tiene problemas de inserción laboral por brecha educativa <https://www.servir.gob.pe/dos-de-cada-tres-personas-con-discapacidad-tiene-problemas-de-insercion-laboral-por-brecha-educativa/>
- Sunafill (2022) Empresas que cumplen con la cuota de empleo. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/informes-de-la-sunafil/>
- Stang Alva, M. (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) [Archivo PDF]. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/06c73f54-5ca5-407f-b562-8698185e15b9/content>
- Ullmann, H. (2021), “Las transferencias monetarias no contributivas: un instrumento para promover los derechos y el bienestar de la población infantil con discapacidad en América Latina y el Caribe” [Archivo PDF]. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6fe832a0-3371-4834-b5d7-f8e9f5121bce/content>

- Vargas Merino, J., y Sánchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. INNOVA Research <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Vidal, R. (2013) La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. <https://revistace.ucm.cl/article/view/273/256>
- Vidal, R., Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. Convergencia Educativa [Archivo PDF]. <https://revistace.ucm.cl/article/download/265/243/>
- Vinueza Betancourt, 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” <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/78eee4e5-a80e-4da1-b300-0dcfad42c0a/content>
- Vite Pérez, M. (2012) La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social <https://www.redalyc.org/pdf/726/72625301006.pdf>

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Análisis de la regulación que promueve la inserción laboral de personas discapacitadas en el context

AUTOR

Merly Angelica Llatas Carrasco

RECuento DE PALABRAS

7402 Words

RECuento DE CARACTERES

40600 Characters

RECuento DE PÁGINAS

24 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

92.5KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 11, 2024 9:41 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 11, 2024 9:42 AM GMT-5

● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado