



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Eficacia de la aplicación de las normas de
inclusión laboral de personas con discapacidad
en Perú**

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

Autores:

Barrenzuela More Sandy Scarlet

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9430-5416>

Jimenez Collave Irma

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0972-5596>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sublínea de Investigación:

Derecho público y privado

Pimentel – Perú

2025

**EFICACIA DE LA APLICACION DE LAS NORMAS DE INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PERU**

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la DECLARACIÓN JURADA, somos Barrenzuela More Sandy Scarlet e Irma Jimenez Collave egresados del Programa de Estudios de derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

Eficacia de la aplicación de las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú

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:

Barrenzuela More Sandy Scarlet	DNI: 70844394	
Jimenez Collave Irma	DNI: 75934702	

Pimentel, 21 de enero del 2025

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Le dedico este trabajo a mis padres y a mis hermanos, por ser mi apoyo incondicional a lo largo de mi carrera.

Barrenzuela More Sandy Scarlet

Dedico este logro a principalmente a mis padres por brindarme todas las herramientas necesarias para que esto sea posible, a mi hermano por su gran ejemplo como profesional, que me ha instruido desde el primer momento que empecé la etapa universitaria.

Jimenez Collave Irma

Agradecimientos

Deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios, por ser nuestra guía y luz en cada paso de este camino. Gracias por brindarnos sabiduría y fortaleza en todo momento, permitiéndonos alcanzar los objetivos que nos propusimos y seguir construyendo nuestros proyectos de vida.

A nuestros docentes universitarios, por habernos transmitido los conocimientos esenciales y oportunos a lo largo de nuestra formación académica. Sus enseñanzas han sido fundamentales para nuestro crecimiento y desarrollo, y han jugado un papel clave en nuestra evolución como profesionales comprometidos con el éxito.

Irma y Sandy

Índice:

Dedicatoria	4
Agradecimientos	6
Índice de figuras	8
Resumen	9
Abstract	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Hipótesis.....	18
1.4. Objetivos	19
1.5. Teorías relacionadas al tema	19
II. METODOS DE INVESTIGACIÓN	30
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	38
V. REFERENCIAS	42

Índice de figuras

Figura 1	33
Figura 2	34
Figura 3	35
Figura 4	36

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue analizar en qué medida la Ley 29973 en Perú asegura la igualdad de condiciones en el trabajo para las PCD. Para obtener los resultados, se optó por una investigación documental, utilizando técnicas como la recolección de datos y el análisis documental, con el fichaje como herramienta. Este enfoque permitió examinar la normativa respalda los derechos de las PCD. Como resultado, se concluyó que, aunque existe un marco normativo que establece funciones para supervisar y evaluar las políticas nacionales, este no se implementa adecuadamente en las entidades laborales. Esto se debe al incumplimiento de las empresas en cuanto a la aplicación de la cuota de empleo. Asimismo, en relación con los objetivos planteados, se determinó que la Ley N° 29973, la LGPCD, no garantiza completamente el principio de igualdad de oportunidades en los ámbitos laboral y social, debido a la falta de una aplicación rigurosa de sanciones hacia las entidades que no cumplen con la cuota de empleo establecida.

Palabras Clave: Personas con discapacidad, cuota de empleo, igualdad de oportunidades.

Abstract

The main objective of this research was to analyze to what extent Law 29973 in Peru ensures equal conditions at work for PWD. To obtain the results, a documentary investigation was chosen, using techniques such as data collection and documentary analysis, with signing as a tool. This approach allowed us to examine the regulations that support the rights of PWD. As a result, it was concluded that, although there is a regulatory framework that establishes functions to supervise and evaluate national policies, it is not adequately implemented in labor entities. This is due to the failure of companies to apply the employment quota. Likewise, in relation to the stated objectives, it was determined that Law No. 29973, the LGPCD, does not completely guarantee the principle of equal opportunities in the labor and social spheres, due to the lack of rigorous application of sanctions towards the entities. who do not meet the established employment quota.

Keywords: People with disabilities, employment quota, equal opportunities.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las personas con discapacidad enfrentan desafíos significativos en su vida diaria, entiéndase que la persona con discapacidad es aquella que experimenta limitaciones persistentes en su capacidad para interactuar con el entorno. Es fundamental reconocer que estas personas tienen derecho a ser incluidos en la sociedad, sin barreras ni discriminación.

A nivel mundial muchos países de la región tienen una gran proporción de personas en edad de trabajar, pero no logran acceder a empleos adecuados, lo que repercute negativamente en su bienestar y calidad de vida. Esto implica que, a pesar de la disponibilidad de mano de obra, las oportunidades laborales no son suficientes ni adecuadas. La declaración señala también que tanto las empresas como la sociedad en general están en una etapa crucial, en la que tienen la capacidad y la responsabilidad de intervenir para mejorar las condiciones de empleo y, por ende, la inclusión social y económica de aquellos que están excluidos del mercado laboral. (Millán et al., 2018).

En Ecuador se evidencia que, existe un gran porcentaje de personas con discapacidad sin empleo que requiere atención y acción y que, a pesar de los avances legislativos, muchas personas con discapacidad siguen luchando contra los obstáculos para acceder a empleos dignos, además hace énfasis que es obligatorio que las empresas asuman un papel activo en el desarrollo de la inserción laboral. (ONU, 2019).

Por otro lado, (Castañeda, 2016), menciona que en México a pesar que en su sistema normativo existe regulación jurídica para la inclusión laboral de las PCD y se cuenten con programas de apoyo sigue existiendo barreras para que aquellas personas accedan a un trabajo, negándoseles el acceso a la igualdad de oportunidades laborales.

La igualdad laboral para las PCD en Argentina enfrenta un desafío persistente. A pesar de la existencia de la Ley 25689, que establece una cuota mínima del 4% de empleados con discapacidad en el ámbito público, la falta de implementación efectiva y la ausencia de mecanismos de control y sanción perpetúan la exclusión laboral. La brecha entre el derecho al trabajo de las PCD y las condiciones para su ejercicio es amplia y se ve exacerbada por la falta de conciencia y compromiso por parte de las empresas privadas. Además, en Argentina no existen medidas más efectivas para garantizar la inclusión laboral como la creación de un organismo que supervise y controle la implementación de la ley, y la implementación de penalizaciones para las entidades que no cumplen con los requerimientos establecidos. (Guisen & Monfrini, 2024)

Vera (2016), nos da a conocer que la inserción laboral de las PCD en Chile enfrenta una serie de obstáculos que limitan su acceso a oportunidades de empleos. Una de las principales barreras es la carencia de accesibilidad en los centros de trabajo e infraestructura pública, lo que dificulta la movilidad y actuación de las PCD en la vida laboral. Además, la discriminación y estigma social hacia las personas con discapacidad pueden afectar su autoestima y su capacidad para buscar y mantener un empleo. Otro desafío es la insuficiente implementación de la ley de inserción laboral y la falta de mecanismos de control y sanción de entidades que infrinjan las normas.

En Colombia, la inclusión laboral enfrenta una compleja red de obstáculos que limitan su acceso a oportunidades de empleos dignos y equitativos. La inaccesibilidad y falta de adaptabilidad en entornos laborales y públicos constituye una barrera significativa, ya que muchas empresas y espacios públicos no cuentan con las adecuaciones indispensables para respaldar la accesibilidad y la incorporación activa de las PCD. La falta de implementación efectiva de políticas públicas inclusivas también es un problema. Aunque existen leyes y políticas que promueven la inclusión laboral de las PCD su implementación es insuficiente y no se han logrado los resultados

esperados. Es fundamental una respuesta integral y coordinada entre Estado, empresas y sociedad civil para abordar estas barreras en Colombia. Esto requiere la implementación de políticas públicas efectivas, la capacitación y educación adecuadas, así como también el desarrollo de nuevos centros de trabajo accesibles e inclusivos. (Salazar & Jaramillo, 2021)

A nivel nacional, se encuentra regulado el derecho de las PCD en la Ley 29973, sin embargo, a pesar de la normativa solo el 10% de la población con discapacidad cuenta con un empleo. La inclusión laboral de las PCD en Perú enfrenta un panorama desafiante. A pesar de los esfuerzos legislativos, la brecha entre la normativa y la práctica sigue siendo significativa.

Esta situación se ve exacerbada por la persistencia de creencias limitantes y el desconocimiento sobre la discapacidad. Muchas personas consideran que la inclusión laboral de PCD es un reto insuperable. Sin embargo, esta percepción puede cambiar con educación y conciencia.

En Perú, aproximadamente un millón de personas viven con alguna incapacidad, el cual representa el 5% de la población. Las mujeres son más propensas a tener alguna discapacidad que los hombres. Además, dos de cada tres PCD no tienen educación formal o solo han completado la educación primaria (INEI, s.f.).

Para abordar estos desafíos, es fundamental promover la educación y la conciencia sobre la discapacidad, así como poner en práctica nuevas políticas públicas efectivas que contribuyan a la inserción social. La discriminación hacia las personas con discapacidad es un problema persistente en la sociedad peruana, como lo demuestra el estudio de MINJUS (2019) que revela que un 61% de las personas con discapacidad han experimentado discriminación.

Además, la resistencia a contratar personas con discapacidad es un obstáculo significativo, como lo muestra el estudio de García et al. (2021) que cita a INEI y revela

que el gobierno peruano no cuenta con las herramientas necesarias para apoyar a las PCD en el ámbito laboral.

La falta de accesibilidad y adaptabilidad en el entorno laboral es otro desafío importante, como lo demuestra el estudio de MTPE (2024) que revela que la obligación social y el resultado son razones fundamentales por los que las empresas en Lima contratan a PCD.

A nivel local, la inclusión laboral de PCD en la región Lambayeque es preocupante, debido que, las empresas no cumplen de manera eficaz con la aplicación de la norma, si bien es cierto, la LGPCD señala que las instituciones públicas deben cumplir con la asignación del 5% de incluir a personas con distintas habilidades, mientras que las empresas privadas con el 3%. No obstante, contamos con organismos que coadyuvan con la fiscalización para el cumplimiento de la norma, tales como SUNAFIL, CONADIS, instituciones, que tienen como función salvaguardar los derechos de las PCD, sin embargo, la realidad es que muchas de las compañías transgreden la norma.

Referente a los antecedentes de estudio, para la presente investigación, se ha logrado extraer información de distintos trabajos previos sobre el tema en cuestión, que, a su vez, han sido materia de análisis, los cuales se van a precisar de forma clara y precisa en los siguientes apartados.

Contamos con el trabajo efectuado por el autor Farroñan (2018), la cual tuvo como objetivo determinar los alcances de la LGPCD referente la inclusión laboral, puesto que se buscaba verificar el cumplimiento de dicha ley en protección de los derechos de las PCD, para ello desarrollar un tipo de investigación descriptiva con técnicas de recolección de datos, teniendo como instrumento, la encuesta, aplicada a especialistas en materia constitucional y laboral de la ciudad de Chiclayo.

Por lo que, se obtuvo como resultado que el 78% de los especialistas que han sido encuestados mostraron su discrepancia ante los entes gubernamentales y privadas, al no cumplir con la cuota laboral, por lo que determinó que la LGPCD se encuentra limitada, vulnerando principalmente el derecho al trabajo en las empresas públicas y privadas, más aun siendo este un problema latente en la región, pero que sin embargo muchas instituciones prefieren pasar por alto lo que señala la ley, ignorando a las disposiciones brindadas por el estado en salvaguarda de las personas con discapacidad.

Asimismo, los autores Julca & Melgarejo (2022), su trabajo de estudio guarda relación en cuanto a la eficacia de la utilización de la normativa de la inclusión laboral de las PCD en Perú, respecto a sus objetivos es revelar si su aplicación es eficiente dado que, la mayoría de las empresas peruanas no cumplen con las normas de inclusión laboral, debido a la falta de empatía.

Como resultado la investigación identifica las razones que influyen en la efectividad de la norma de la inclusión laboral, como la capacitación y conciencia de los empleadores, la disponibilidad de los recursos y la participación de las PCD en el proceso de inclusión laboral. Además, se proponen recomendaciones para mejorar la aplicación de la aplicación en la normativa de inserción laboral en Perú, como la capacitación y conciencia de los empleadores, la creación de programas de inclusión laboral y la participación activa de las PCD.

La investigación de la autora Delgado (2022) tiene relación con el tema de investigación propuesto dado que, abarca la eficacia de la normativa de inserción laboral de las PCD, ofrece un panorama más informado de la realidad que se vive en el país. La investigación analiza la normativa peruana sobre la inserción laboral de las PCD y evalúa su implementación en el sector privado y público.

Los objetivos de la investigación incluyen analizar la normativa peruana, evaluar la inclusión de las normas de inclusión laboral y ubicar las circunstancias que intervienen en la aplicación de normas, la investigación también busca proponer recomendaciones para mejorar la efectividad de la implementación de disposiciones de la inclusión laboral.

La investigación de la autora Delgado es un estudio de tipo descriptivo y analítico, que combina procedimientos cuantitativos y cualitativos. Las conclusiones de la indagación revelan que la normativa peruana sobre inclusión laboral de las PCD es avanzada, pero su implementación es deficiente. La falta de conciencia y capacitación acerca de la inserción laboral de las PCD es un obstáculo significativo, y la participación activa de las PCD en el desarrollo de inclusión laboral es fundamental.

Asimismo, en la investigación realizada por Salinas (2018) sobre la situación de las PCD en Latinoamérica, especialmente en relación con su empleo, el autor destaca que, en la región, existen aproximadamente 85 millones de personas con alguna discapacidad, y de estas, entre el 80% y el 90% están desempleadas. Además, los pocos que logran conseguir un empleo suelen recibir salarios muy bajos, a menudo el salario mínimo o incluso ningún pago.

De modo que, se llegó a la conclusión de que, la discapacidad es una gran barrera para la inclusión de estas personas en el mundo laboral, ya que el nivel de discapacidad influye en la ocupación laboral y las barreras que enfrentan las PCD para acceder a trabajos. También se menciona que el tipo de discapacidad tiene un impacto significativo en su capacidad de inserción laboral, lo que implica que las personas con diferentes tipos de habilidades pueden enfrentar desafíos distintos para obtener y mantener un empleo.

Asimismo, para los autores, Cesti y Tejada (2021) en su investigación tuvieron como objetivo principal verificar si CONADIS es eficaz es supervisar el cumplimiento de

la cuota laboral de las PCD en el sector público, utilizando un tipo de investigación descriptiva debido que, se realizó un análisis del tema de investigación, el cual ha contribuido para conocer la realidad que acontece, así como también se optaron por utilizar instrumentos como fichas resumen y entrevistas aplicada a trabajadores con discapacidad que trabajan en la ciudad de Trujillo.

Por ende, de la investigación antes mencionada, se obtuvo como resultado que si bien es cierto, el 100% de la población encuestada conoce sobre la Ley N° 29973, sin embargo un 14% de ellos desconoce que las entes gubernamentales tienen el deber de cumplir con la cuota de empleo establecida por norma, es así que se determinó que por dicho desconocimiento es que muchas veces las instituciones públicas omiten de contratar a este porcentaje de personas con discapacidad que deben ser incluidos dentro de sus planillas, generando una grave preocupación en la sociedad ante la falta de inclusión de las PCD.

Por consiguiente, en el trabajo de investigación del autor Zarpán (2022) respecto a la inclusión de PCD en la Municipalidad distrital de Tumbán, Lambayeque, tuvo como objetivo fundamental, proponer estrategias de gestión que contribuyan a mejorar la inclusión de estas personas. De manera que, para poder llevar a cabo este trabajo, desarrollaron un enfoque cuantitativo de nivel descriptivos y propositivo, utilizando como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a 92 personas de OMAPED.

En el anterior trabajo, se demostró que no existen políticas que beneficien a estas personas y tampoco cuentan con acceso a los servicios de salud básica para control médico, por lo que es trascendental que se incluyan estrategias de gestión pública, tales como la influencia de una cultura inclusiva, creación de medidas institucionales las cuales contribuyan con el trabajo de las personas con discapacidad y también la implementación de actividades que promuevan las relaciones interpersonales para trabajadores con discapacidad.

Concerniente a la justificación teórica, la presente investigación tiene como base analizar la eficacia de la aplicación de las normas de inclusión laboral dentro del marco de la LGPCD, ya que como se advierte de la realidad problemática, se presentan grandes índices de incumplimiento de la norma, por tal motivo las instituciones privadas y públicas a nivel nacional y local no cuentan con incluir el 5% de personas con discapacidad sobre el total de sus trabajadores, ello conlleva a un círculo vicioso en donde los más aptos tienen derecho, mientras que las personas con discapacidad son excluidos y tienen que sufrir constantes vulneraciones y desigualdad de oportunidades.

Seguidamente, la importancia del presente trabajo, radica en la necesidad de efectivizar el cumplimiento de las normas de inclusión laboral debido a las constantes, multas, y sanciones interpuestas por incumplimiento, se busca que los organismos apliquen de manera severa estas sanciones, ya que tienen como función fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo, así como también, las empresas públicas y privadas cuenten con accesibilidad arquitectónica implementada, para que de esta manera las PCD puedan desplazarse sin riesgo alguno, teniendo como base lo dispuesto por la Ley N° 29973, el cual establece que su aplicación eficaz garantiza un desarrollo formidable de las PCD en la sociedad, haciendo prevalecer sus derechos fundamentales.

1.2. Formulación del problema

¿En qué medida la Ley 29973 garantiza la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidad en Perú?

1.3. Hipótesis

La Ley General de Personas con discapacidad no ampara en su totalidad la igualdad de oportunidades laborales, afectando gravemente el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1.4. Objetivos

General

Analizar en qué medida la ley 29973 garantiza la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad en Perú.

Específicos

- Analizar la eficacia de los mecanismos de supervisión y control establecidos por CONADIS y SUNAFIL.
- Determinar los desafíos de la inserción laboral que afrontan las personas con discapacidad.
- Mencionar la importancia de la accesibilidad en el entorno laboral de las Personas con discapacidad.

1.5. Teorías relacionadas al tema

En relación a los ambientes estructurales adecuados para las personas discapacitadas se advierte la intervención de la Dirección General de Construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento encargada de elaborar y proponer lineamientos de política, planes y normas respecto al aspecto constructivo y del desarrollo infraestructural, tal como lo establece la Ley N.º 29973, un objetivo fundamental de esta función es garantizar la accesibilidad de los discapacitados, lo que implica salvaguardar su derecho al acceso en el ámbito físico, de transporte y servicios en igualdad de condiciones con el resto de la población, promoviendo al mismo tiempo el mayor nivel posible de autonomía y seguridad (Quiñones & Rodríguez, 2015).

El autor Carbajal (2019) señala que, en el año 2012, la República del Perú promulgó legislación fundamental destinada a proteger la totalidad de los derechos de las personas discapacitadas, teniendo particularmente en cuenta su derecho al trabajo. El marco legal prevé cuotas de empleo obligatorias, fijadas en un 5% para el sector

público y un 3% para las empresas privadas con más de 50 empleados. Como resultado de esta disposición, las oportunidades de empleo para esta población aumentaron y el desempleo disminuyó.

La legislación también establece la obligación de realizar ajustes razonables en infraestructura, tecnología y procedimientos con el fin de garantizar el acceso en el entorno laboral. Asimismo, ha promovido la autonomía de los individuos con discapacidad al exigir la accesibilidad de los espacios de trabajo y los servicios públicos, eliminando las barreras físicas que limitaban su plena participación en la sociedad. En diciembre de 2019, la Unión Europea adoptó la Agenda de Europa de las personas discapacitadas y sus derechos del 2030, la cual exhorta a los Estados miembros a garantizar el acceso al empleo y a remuneraciones justas para las personas con discapacidad, así como a apoyar a los empresarios en la creación de entornos laborales accesibles y la flexibilización de los horarios laborales (Carbajal, 2019).

Para los autores Nicoletta & Ferrari (2023), el entorno laboral representa también un obstáculo en el ámbito del empleo, dado que no todas las empresas cuentan con las infraestructuras adecuadas que permiten a las personas con discapacidad ejercer su labor de manera efectiva. Es fundamental disponer de rampas, ascensores y espacios amplios que faciliten la movilidad de aquellas personas que cuentan con alguna discapacidad, no se puede abordar el concepto de inclusión si las infraestructuras de las organizaciones no han sido diseñadas con esta consideración en mente.

Es importante señalar que las barreras no existen para la persona con discapacidad per se, sino en un entorno social que no se adapta a sus particularidades por lo que su acceso y ejercicio de sus derechos se encuentran restringidos; En este sentido, la discapacidad no reside en el individuo sino en el entorno que no fue diseñado teniendo en cuenta sus necesidades específicas (Mendoza, 2018).

Una de las barreras primordiales para la inclusión educativa y laboral es la accesibilidad de los edificios, los entornos urbanos, el transporte y las comunicaciones. Esta situación también afecta negativamente la accesibilidad a los servicios salubres y rehabilitación (Mendoza, 2018)

Es importante dilucidar lo señalado por los autores De Rodríguez & Flores (2008) donde mayormente en distintos países, la tasa de desempleo de individuos con discapacidad es dos o tres veces mayor que la de la población general. Además, las personas con discapacidad suelen trabajar en empleos mal remunerados, carecen de protección social y jurídica adecuada y, a menudo, quedan excluidas del mercado laboral. Como ha señalado repetidamente la Organización Internacional del Trabajo, las barreras físicas como el transporte público, la vivienda y el espacio de trabajo son a menudo las principales razones las cuales impiden que los discapacitados obtengan empleo.

Cuando se aborda el concepto de comunidad, se hace referencia a un componente común que evoca unidad. Sin embargo, al hablar de personas con discapacidad, existe una tendencia a percibir las como individuos diferentes, inusuales o de una naturaleza distinta, lo que implica una separación en comparación con otros ciudadanos, ya sean jóvenes, niños, hombres o mujeres. Esta percepción errónea conlleva a que, en ocasiones, las personas con discapacidad no cuenten con la oportunidad de poder integrarse plenamente en la comunidad y en la familia. Las razones detrás de esta falta de inclusión son diversas, destacándose la ignorancia, la falta de conocimiento sobre la temática y la ausencia de voluntad para informarse. Esta voluntad, a menudo latente, puede ser despertada cuando una familia se enfrenta a la realidad de tener un pariente con discapacidad. No obstante, es importante resaltar que las personas con discapacidad poseen percepciones positivas y esperanzadoras, ya que no se consideran inútiles a causa de sus limitaciones físicas, sino que aguardan la

oportunidad adecuada para demostrar sus habilidades y contribuciones (Betalleluz & Fernández, 2014).

El autor Roeske (2002) manifiesta que, las personas con discapacidad enfrentan las repercusiones derivadas de situaciones y decisiones colectivas. En este sentido, la sociedad posee una responsabilidad colectiva fundamental en la erradicación de las exclusiones que transforman una deficiencia en una discapacidad.

Cabe resaltar que, existe una clara discriminación contra los individuos discapacitados en la accesibilidad y conservación del empleo. La falta de voluntad por parte de la sociedad para integrarlos a la sociedad durante el proceso de desmovilización está provocando graves problemas en todos los ámbitos del país, incluida la seguridad. Debido a la falta de empleo y opciones económicas, muchas personas con discapacidad se ven obligadas a regresar a actividades ilegales organizadas en todo el país, lo que genera mayores niveles de violencia e inseguridad (Castellanos, 2013).

Por otro lado, para generar un cambio factible en el desarrollo de las personas discapacitadas, un beneficio clave en la inserción con las personas que cuentan con discapacidad en la fuerza laboral es la mejora de su independencia a través de la participación en actividades económicas y la obtención de un salario. Además, al realizar estas tareas de forma autónoma, sin necesidad de supervisión o asistencia familiar, logran avances sustanciales en su crecimiento personal. Esta integración promueve el desarrollo social tanto en contextos profesionales como públicos; a medida que los trabajadores logren interrelacionarse con sus compañeros y, ocasionalmente, con la comunidad en general, sus habilidades verbales y sociales se agudizan a través de la práctica. Además, obtienen una percepción más precisa de sus propias necesidades y habilidades, lo que los capacita para poder confrontar las barreras que se les aparezcan tanto en sus entornos laborales como en la vida cotidiana (Carrasco, 2022).

Asimismo, la política normativa relacionada con los derechos de los individuos con discapacidad debe avanzar hacia la promoción de la igualdad y la no discriminación, y dentro de este marco, orientarse hacia la generalización de los derechos (Carrasco, 2022).

Para los autores Mina & Barzola (2018) un componente primordial para lograr confrontar las barreras desiguales en el acceso a las oportunidades es la inserción laboral, que permite a las personas, independientemente de sus circunstancias sociales, económicas o físicas, participar en actividades laborales que generan ingresos, mejorando en última instancia su calidad de vida. Numerosos autores destacan la profunda influencia de la inserción laboral en los factores sociológicos, considerándola como un proceso de transición que permite a las personas desempeñar un papel vital en el avance económico y empresarial de una nación.

Es fundamental que los centros de atención, las familias y la sociedad en su conjunto promuevan la creación de espacios de inserción laboral, con el fin de facilitar que la población adulta con discapacidad se reconozca a sí misma como un integrante pleno de la sociedad. De este modo, se subraya la importancia de fomentar el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito del mercado laboral (Palma, 2008).

El actual mercado laboral exige a todos los trabajadores la posesión de historiales profesionales destacados, experiencia laboral y competencias específicas. Sin embargo, para los candidatos con discapacidad, el proceso se ve obstaculizado por una serie de desafíos particulares que dificultan tanto su formación profesional como la búsqueda y el mantenimiento de un empleo. En efecto, las personas con discapacidad suelen requerir adaptaciones y modificaciones en su entorno laboral, lo que implica que sus puestos de trabajo presenten características diferenciadas (Jarriot et al. 2020).

La relevancia de la inserción laboral ejerce un efecto positivo en el entorno en el que se desarrolla, considerando que el empleo constituye un factor determinante en el proceso de integración social y en la participación en la comunidad (Jariot et al. 2020).

El MTPE (2023) manifiesta que, la cuota de empleo es una medida destinada a reducir las carencias que afrontan las PCD para participar en el ámbito laboral. Es así, que, la finalidad primordial de esta medida es contribuir a la inserción social de este grupo, obligando o incentivando a las empresas a contratarlos. Al fijar un porcentaje de empleo, se busca asegurar que las oportunidades laborales se distribuyan de manera más equitativa, ofreciendo igualdad de condiciones. Es decir, la cuota de empleo es una forma de garantizar que las PCD tengan mayor oportunidad de encontrar trabajo en igualdad de condiciones.

En el artículo 49 de la Ley N.º 29973 se fijan dos tipos de cuotas laborales según el sector: una para los empleadores privados y otra para los empleadores públicos. A continuación, se explican ambos casos según el MTPE (2023):

Cuota para empleadores privados: Según el inc. 1 del art. 49 de la LGPCD, los empleadores privados, sin importar si su actividad es con o sin fines de lucro, que cuenten con más de 50 empleados, están obligados a integrar dentro de su planilla a PCD. La ley exige que al menos el 3% del total de su personal esté compuesto por personas con discapacidad. Además, al registrar a estos trabajadores en la planilla electrónica, el empleador debe especificar si la persona contratada tiene alguna discapacidad, asegurando así la transparencia y el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral.

Cuota para las instituciones del sector público: De acuerdo con el inc. 1 del art. 49 de la LGPCD, todas las entidades públicas, sin importar el régimen laboral de sus trabajadores, deben contratar a personas con discapacidad en una proporción mínima del 5% del total de su personal.

Desafortunadamente las PCD han enfrentado históricamente una gran discriminación al tratar de acceder al empleo, lo que les ha dificultado su integración en el mercado laboral. Debido a esta situación, se resalta la importancia de promover una inclusión adecuada para que puedan acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Además, se afirma que las PCD tienen el potencial necesario para desempeñarse en el mercado laboral y hacer una contribución significativa al desarrollo de sus países, ya sea como empleados, trabajadores autónomos o emprendedores (Aragón & Hidalgo, 2018).

No obstante, La Organización Mundial del Trabajo (2018) señala que las estadísticas resultan alarmantes, ya que ocho de cada diez personas en Perú no participan en el mercado laboral. Es importante recordar que, a nivel nacional, existe una cuota de empleo destinada especialmente a personas con discapacidad. Sin embargo, seguimos enfrentando una problemática relacionada con la discriminación y la informalidad laboral. El mercado laboral peruano se distingue por la falta de equilibrio en las oportunidades de empleo, las cuales suelen estar determinadas por requisitos, nivel educativo o méritos, factores que prevalecen en los puestos más relevantes y mejor remunerados.

Según el informe redactado por RPP (2022) respecto a la situación de la cuota laboral para PCD en la región de Lambayeque, se estima que alrededor de 50 mil personas poseen habilidades diferentes. El CONADIS, una institución nacional, tiene la responsabilidad de garantizar la protección y el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Esta entidad ofrece diversos servicios de asesoría sobre temas de interés para esta comunidad, brindando apoyo a las aproximadamente 50 mil personas registradas con discapacidad en la región.

De igual forma, tenemos que, los resultados de un informe publicado por la Dirección de Fiscalización y Sanciones (DFS) del CONADIS, que se centra en el

cumplimiento de la cuota de contratación laboral del 5% para personas con discapacidad en las entidades públicas. Según la infografía, de las 118 entidades públicas fiscalizadas, solo siete cumplieron con esta cuota establecida por la ley. Como resultado, 1,276 personas con discapacidad fueron contratadas bajo los regímenes laborales CAS, Decreto Legislativo 728 y 276. Este dato refleja una baja tasa de cumplimiento de la normativa, lo que sugiere que muchas entidades públicas aún no están cumpliendo con la obligación de integrar a personas con discapacidad en el mercado laboral público. (Vicente, 2024).

Además, una de las principales razones por las que es crucial que las PCD tengan acceso a un empleo es que el trabajo es fundamental para la inserción social y desarrollo personal. A través del empleo, se mejora la autoimagen, se obtiene reconocimiento social y se experimenta la satisfacción de formar parte de una comunidad (Aragón & Hidalgo, 2018).

En relación al sistema legal, la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 23°, establece que el trabajo, en todas sus formas y modalidades, es una prioridad para el Estado, el cual tiene la responsabilidad de proteger especialmente a aquellas personas que tienen dificultades para trabajar. Además, señala que el Estado fomenta diversas condiciones para el progreso económico y social, especialmente a través de políticas y normas que impulsan el trabajo productivo y la educación vinculada a la actividad laboral. También establece que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio pleno de los derechos fundamentales establecidos en la constitución ni menoscabar la dignidad del trabajador, y que ninguna persona está obligada a prestar servicios laborales sin recibir remuneración.

En virtud de lo dispuesto por la LGPD, no cumplir con la cuota de empleo destinada a PCD se considera una infracción grave. Como consecuencia, las empresas o entidades que incumplan esta obligación podrían enfrentar sanciones económicas,

con multas que oscilan entre 12 y 15 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), según lo dispuesto en la norma correspondiente. (MTP, 2024).

Adicionalmente, el CONADIS gestiona un registro en el que se anotan aquellas empresas que han sido sancionadas por incumplimiento de la LGPCD. En dicho registro, se incluyen tanto el nombre o razón social de las organizaciones infractoras como los nombres y cargos de los funcionarios o ejecutivos responsables de la gestión de dichas entidades, en caso de que su actuación u omisión haya sido la causa de las sanciones o multas impuestas (Aragón & Hidalgo, 2018).

En efecto, el autor Santamaria, (2023) señala que, las entidades privadas que han sido obligadas a cumplir con la ley que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad lo han hecho bajo presión o medidas coercitivas. Además, señala que menos del 10% de las empresas del sector privado no están cumpliendo con esta normativa, lo cual es alarmante, dado que uno de los objetivos de la ley era sensibilizar tanto al sector público como privado sobre la importancia de crear oportunidades laborales inclusivas y seguras para las personas con discapacidad, un grupo social con un gran potencial. Esto indica que, a pesar de la existencia de la ley, no se ha logrado plenamente el objetivo de generar conciencia y promover la inclusión laboral de estas personas en el ámbito laboral.

Por lo que, los autores Rojas & Villanueva (2019), señalan que, El trabajo de SUNAFIL se basa en los artículos tercero y cuarto de la ley, que establecen cómo debe llevarse a cabo la inspección de la cuota de empleo, ya que esta entidad tiene la responsabilidad de ser la autoridad encargada del sistema de inspección. Sus principales funciones incluyen:

- Supervisar el cumplimiento adecuado de las normativas laborales, actuando como fiscalizadores dentro de su ámbito de competencia.

- Regular las políticas institucionales relacionadas con la inspección en los lugares de trabajo.

- Analizar y proponer normativas limitadas a su área de competencia.

- Exigir a las empresas privadas el cumplimiento de las normas vigentes, incluyendo su reglamento, convenios y contratos laborales.

- Sancionar a las empresas que infrinjan las normativas laborales dentro de su ámbito de competencia.

- Promover y apoyar actividades vinculadas a las normativas laborales.

- Ofrecer orientación y asistencia especializada dentro de su campo de competencia.

Para este caso en específico sobre las PCD, el Tribunal Constitucional del Perú ha señalado en diversas sentencias que tratar de manera igualitaria a las personas con discapacidad y a aquellas sin ninguna limitación puede vulnerar el principio de igualdad por indiferenciación. Este principio, expresado en el inc. 2, del art. 2, de la constitución, se ve afectado no solo cuando se trata de forma desigual a personas en situaciones similares, sino también cuando se ofrece un trato igualitario a quienes se encuentran en condiciones desiguales (Rojas & Villanueva, 2019).

En el contexto de la Accesibilidad Universal, se destacan los principios de diseño arquitectónico que buscan eliminar barreras físicas, visuales, como la falta de señalización adecuada para PCD y cognitivas, como la complejidad de los espacios que dificultan su comprensión. Además, subraya la importancia de implementar soluciones inclusivas que permitan la participación de todos, y cumplir con normativas y estándares específicos que aseguren un diseño asequible. (Avila & Cruzado, 2023).

Por su parte, el autor Velastegui et al, (2021) manifiesta que el concepto de accesibilidad se deriva de la palabra acceso, que se refiere al acto de llegar, acercarse,

entrar o pasar. En este contexto, la accesibilidad se entiende como las particularidades que debe tener un entorno, para que todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad, puedan usarlos de manera cómoda, segura e igualitaria.

De manera que, en palabras de Altamirano y Yzagarra (2023) enfatiza que, es esencial abordar la accesibilidad al espacio público desde un enfoque de diseño arquitectónico para analizar las causas y relaciones de las barreras arquitectónicas urbanas. Estas barreras suelen surgir debido a un diseño inadecuado, el uso incorrecto de materiales, la mala ubicación del mobiliario urbano, la falta de señalización adecuada y la peatonalización de espacios, que frecuentemente se lleva a cabo sin estudios adecuados que respalden estas decisiones.

A pesar de que en 2019 se implementó la norma técnica de Accesibilidad Universal para Edificaciones A120, que establece los requisitos de diseño para posibilitar la entrada de las PCD a las construcciones, los usuarios indican que a menudo las edificaciones se realizan sin tener en cuenta esta normativa. El incumplimiento de estas directrices se atribuye al desconocimiento de los procesos de construcción por parte de los ejecutores de obras. (Aquino, 2023).

En base a ello, se tiene que, la Dirección de Accesibilidad del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento está llevando a cabo, a nivel nacional, campañas de sensibilización y promoción mediante módulos experimentales que simulan la experiencia cotidiana de una persona con discapacidad o movilidad reducida. Esta plataforma permite vivir en primera persona los desafíos de caminar por una acera, encontrando obstáculos como arbustos, postes, rampas mal construidas o la presencia de vendedores ambulantes. El objetivo es fomentar la empatía y la comprensión de las dificultades que enfrentan estas personas, con el fin de promover la construcción de espacios públicos y privados accesibles para todos, sin importar las limitaciones que puedan tener (Aquino, 2023).

II. METODOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada se clasifica como investigación básica, con un enfoque cualitativo, ya que la finalidad primordial del trabajo es poder conocer la eficacia de la normatividad de inclusión laboral concerniente a las personas que cuenten con discapacidad en el contexto peruano, de ese modo, esta investigación cualitativa como refiere el autor Durán (2012) representa una metodología que tiene como objetivo explorar y contextualizar fenómenos sociales a través de la recolección de datos no numéricos, enfatizando en un análisis detallado de las características y dinámicas presentes en una población específica.

Cabe resaltar que, esta investigación es documental, puesto que el procesamiento de datos de información se basa principalmente en la literatura. Nuevamente, se determinó que este tipo de estudio no era experimental ya que las variables no fueron manipuladas. Así, la investigación documental se orienta a recopilar y seleccionar información de diversas fuentes como libros, artículos, revistas y literatura de investigación. (Kripka et al., 2015).

Asimismo, se estableció un alcance descriptivo donde esta investigación tiene como objeto de estudio poder identificar los caracteres más resaltantes de los elementos estudiados en relación con las normas vigentes de las personas discapacitadas y su inclusión laboral en el Perú. En cuanto al diseño el presente trabajo fue un estudio no experimental, como señala el autor Valles (2019) se fundamenta en clasificaciones, teorías, hechos, grupos o ambientes que se han desarrollado sin una intervención de manera directa de los investigadores.

En lo que respecta a la técnica de recolección de datos en el ámbito de la investigación documental, los autores López & Gómez (2006) señalan que, se trata de procesos tangibles y reales destinados a la obtención de información, a través del

análisis de documentos, teorías, jurisprudencia y doctrina. Estos elementos constituyen los medios materiales utilizados en la recolección y almacenamiento de los datos.

Concerniente a los instrumentos que ha empleado el presente estudio, el autor Gómez (2016) señala que, en el contexto de la metodología cualitativa, el investigador actúa como el principal instrumento empleando distintos métodos como el uso de fichas y el análisis documental.

El presente estudio se centra en un análisis del contexto del Corpus Iuris relacionado con la legislación vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú. A través de la revisión y análisis de teorías, normativas y estudios técnicos, se busca identificar y comprender la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la investigación siguió un procedimiento metódico para la selección de la categoría a estudiar, basado en una problematización adecuada y en la formulación del problema que se abordó. Se llevó a cabo una revisión y evaluación exhaustiva de investigaciones y fuentes informativas, con el fin de seleccionar y sistematizar los datos obtenidos, esto facilitó el planteamiento de los objetivos de estudio en su real dimensión, así como el desarrollo de bases teóricas que permitieron un análisis integral de los resultados, culminando en la elaboración de conclusiones pertinentes.

Luego de la recolección y estructuración de datos provenientes de múltiples fuentes, se realizó un análisis utilizando aplicaciones informáticas como Word, creándose una presentación sintetizada de la información, enfatizando particularmente los elementos que se alineaban con los objetivos y principios delineados en el presupuesto del Código de Ética en Investigación de la USS S. A. C. Este proceso se adhirió a los estándares de investigación y conducta ética, con pautas prácticas documentadas de manera justa e imparcial, reflejando con precisión las fuentes de

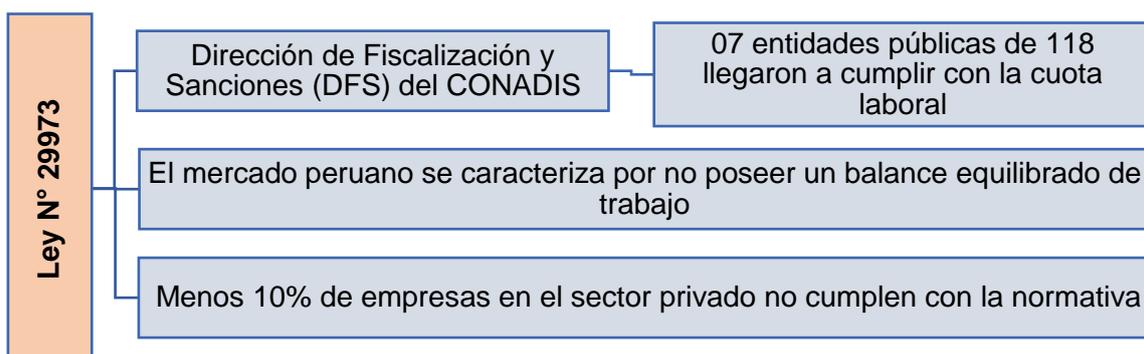
ideas, literatura, artículos científicos, regulaciones y precedentes legales, todos citados de acuerdo con la norma estandarizada.

III. RESULTADOS

Frente al objetivo general el cual buscó analizar en qué medida la Ley N° 29973 garantiza la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad en el Perú, se ha obtenido como resultado que, existe una estructura normativa la cual contempla funciones dirigidas a supervisar y evaluar políticas en el territorio nacional a nivel sectorial planteando programas de inserción laboral con la finalidad de satisfacer las necesidades e intereses de la totalidad de personas con discapacidad, sin embargo, la aplicación normativa frente a la igualdad de oportunidades en la realidad laboral peruana en las personas con discapacidad no se ha contemplado un nivel factible de desarrollo en las entidades laborales, puesto que, a partir de diversos informes realizados por las entidades de supervisión y control, se ha evidenciado que, en las instituciones estatales de un total de 118 fiscalizadas solamente 7 entidades cumplen con el 5% establecido por la Ley de cuota laboral en la contratación de personas discapacitadas, aunado a ello, en el sector privado un 10% de instituciones a nivel nacional no cumplen con lo previsto en la Ley, acreditándose de esa manera que si bien existe un cuerpo normativo establecido que plantea requerimientos y un plan de trabajo de inserción laboral establecido, no se está ejecutando de manera pertinente en la realidad laboral vulnerando el principio de igualdad de oportunidades de las personas con habilidades especiales.

Figura 1

Analizar en qué medida la Ley N° 29973 garantiza la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad en el Perú.

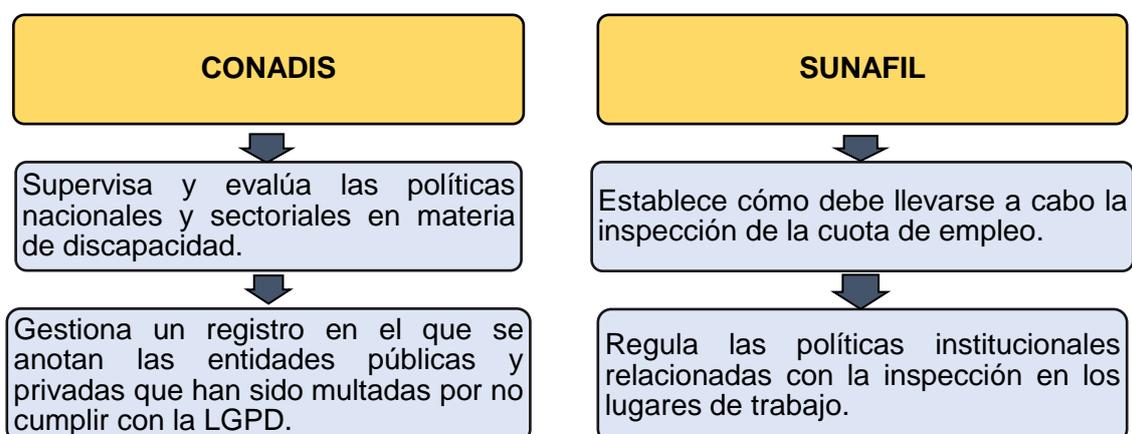


Nota: Elaboración propia a partir de las siguientes fuentes documentales: Vicente (2024), la Organización Mundial del Trabajo (2018) y Santamaria (2024).

En el primer objetivo específico analizar la eficacia de los mecanismos de supervisión y control establecidos por CONADIS y SUNAFIL, se tiene como resultado que, contemplan un alto nivel de eficacia en la supervisión y sanción de entidades laborales en el territorio nacional salvaguardando los derechos de las personas discapacitadas teniendo en su estructura reglas y criterios adecuados para ejercer funciones viables al debido cumplimiento de la cuota laboral requerida en el campo laboral de cada empresa frente a las personas discapacitadas, incluyendo en sus aspectos normativos distintas medidas correctivas las cuales se ejecutan cuando se advierten algún incumplimiento por parte de las entidades que transgredan las leyes correspondientes, advirtiéndose de acuerdo a las fiscalizaciones realizadas, las imposiciones de multas aplicadas a distintas instituciones laborales al identificarse graves violaciones a los derechos de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Figura 2

Analizar la eficacia de los mecanismos de supervisión y control establecidos por CONADIS y SUNAFIL.

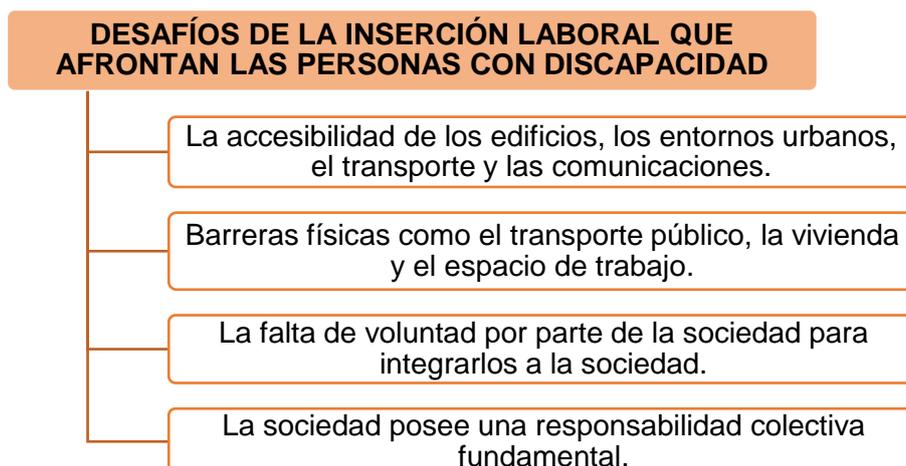


Nota: Elaboración propia a partir de las siguientes fuentes documentales: Vicente (2024), Aragón & Hidalgo (2018), MTP (2024) y Rojas & Villanueva (2019).

Respecto al segundo objetivo específico determinar los desafíos de la inserción laboral que afrontan las personas con discapacidad, se ha obtenido como resultado que, un factor determinante y crucial es la infraestructura en las entidades laborales la cual se contempla como una limitante para la accesibilidad de oportunidades de trabajo respecto a las personas con discapacidad, donde si bien existe un marco normativo establecido con la Ley N° 29973 la cual señala el acceso de las personas con discapacidades a tener un ambiente físico idóneo para el desarrollo autónomo y lo más seguro posible en concordancia con la dirección general de construcción del Ministerio de vivienda y saneamiento, no obstante, las entidades laborales en su totalidad no cuentan con un escenario para el desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad, de esa manera la infraestructura es una barrera la cual limita el acceso y el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad, asimismo, otros factores que perjudican la igualdad laboral son por causas sociales desde una perspectiva del desconocimiento e ignorancia, destacando un pensamiento arcaico que denigra las facultades de las personas discapacitadas en el ejercicio de sus funciones, lo conlleva a generar consecuencias como falta de oportunidades en el campo laboral teniendo repercusiones en el aspecto económico que incrementen los niveles de precariedad en la vida de las personas discapacitadas.

Figura 3

Determinar los desafíos de la inserción laboral que afrontan las personas con discapacidad.

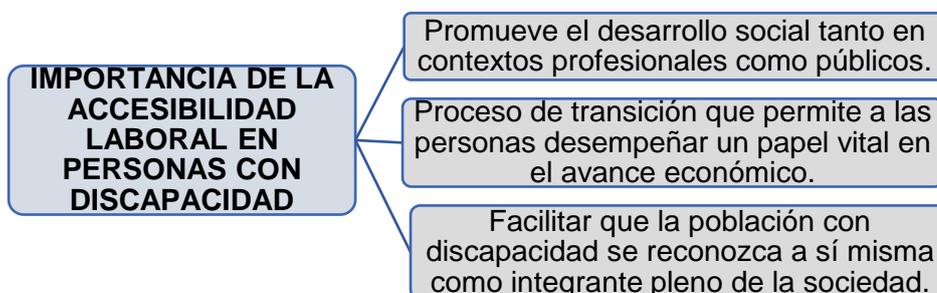


Nota: Elaboración propia a partir de las siguientes fuentes documentales: Quiñones & Rodríguez (2015), Carbajal (2019), Nicoletta & Ferrari (2023), Betalleluz & Fernández (2014) y Castellanos (2013).

En relación al tercer objetivo específico mencionar la importancia de la accesibilidad en el entorno laboral de las personas con discapacidad, se tiene como resultado que, la incorporación e inserción laboral es de suma importancia puesto que genera una reducción de brechas de desigualdad mismas que se presentan por diversos motivos ante las personas discapacitadas repercutiendo tanto en el aspecto social como el económico ante la escasez de la cuota laboral que no se cumple en las entidades laborales tanto publicas como privadas, de ese modo, la importancia de accesibilidad va materializar la propagación de igualdad de condiciones en las personas discapacitadas con la finalidad que se desarrollen plenamente en el campo profesional adaptándose a las actividades y necesidades que se presenten en las entidades laborales, advirtiéndose factores tanto de integración como de participación estableciendo y consolidando la autonomía e independencia de estas personas destacando un avance sustancial dentro de su vida, mejorando la capacidad para afrontar los problemas tanto en el aspecto laboral como en situaciones de la vida cotidiana.

Figura 4

Mencionar la importancia de la accesibilidad en el entorno laboral de las personas con discapacidad



Nota: Elaboración propia a partir de las siguientes fuentes documentales: Carrasco (2022), Mina & Barzola (2018), Palma (2008) y Jariot et al. (2020).

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En relación a la Ley N° 29973 se tiene en cuenta diversas posturas las cuales sostienen que, si bien se contemplan en la legislación nacional una estructura normativa que tiene la finalidad de poder ejercer el principio de igualdad en relación a las personas discapacitadas, como hace mención el autor Vicente (2024) estableciendo que salvaguardar los derechos de los individuos con discapacidad es la principal función de la Ley N° 29973 con el fin de eliminar los obstáculos para su pleno ejercicio e inclusión dentro de la igualdad de posibilidades, evaluando políticas que mejoren la calidad de vida de los mismos contemplando entidades como CONADIS y SUNAFIL que se resguarden los derechos laborales como sociales de las personas con discapacidad, no obstante, aplicado a la realidad laboral en territorio nacional no se garantiza la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas, como señala el autor Santamaria (2024) que evidencia los informes porcentuales tanto de entidades públicas como privadas que no se llega a concretar la cuota laboral de personas discapacitadas, presentándose cifras alarmantes que vulneran los derechos de este grupo social generándose cifras de informalidad dentro del mercado al no poder concretar un balance equilibrado en el trabajo. Aunado a ello, las entidades que regulan este tipo de casos de desigualdad laboral someten diversas medidas y sanciones como lo mencionan los autores Rojas & Villanueva (2019) donde establece que, estos organismos de inspección tienen la responsabilidad y encargatura de un sistema de inspección para poder determinar las infracciones que se podrán aplicar ante las entidades que no contemplan la cuota laboral establecida.

Frente a la eficacia de los mecanismos de supervisión y control establecidos por las instituciones de CONADIS y SUNAFIL se tienen en cuenta distintos informes de fiscalización que contemplan la supervisión de entidades públicas como privadas

ejerciendo así un nivel de eficacia óptimo, puesto que como lo menciona el MTP (2024) los colaboradores de inspección de dichas entidades determinan cuales instituciones no han logrado cumplir con los requerimientos establecidos de la cuota de empleo para personas discapacitadas, en concordancia con los autores Aragón & Hidalgo (2018) evidenciando un registro para advertir las infracciones presupuestadas observando sanción o multa evaluando la actuación y omisión que se haya previsto donde se registrará de acuerdo a la ley vigente laboral, sin embargo, subsisten estudios como lo señala Organización Mundial del Trabajo (2018) que la legislación nacional presenta altos índice de desbalance laboral repercutiendo contra la igualdad de oportunidades.

En el planteamiento de los desafíos que repercute la inserción laboral que afrontan las personas con discapacidad, se han evidenciado diversas causas y consecuencias que impiden garantizar de igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas, como lo señalan los autores De Rodríguez & Flores (2008) donde dicha problemática afecta a diversas legislaciones, pues este tipo de personas carece de una protección tanto social como jurídica que las excluyen del mercado laboral, siendo uno de los factores determinantes la infraestructura, donde el autor Carbajal (2019) hace mención que, la accesibilidad de espacios de trabajos limita la plena participación de las personas con discapacidad afectando su autonomía e independencia debiendo ser realizar ajustes razonables dentro de la infraestructura tecnología y procedimientos con el fin de mejorar la accesibilidad laboral. Por otro lado, se hace también referencia a un componente genérico como lo señalan los autores Betalleluz & Fernández (2014), dónde la percepción errónea de capacidades de personas discapacitadas, generándose una ausencia de voluntad para informarse y la falta de conocimiento sobre las mismas vulnerando las habilidades y contribuciones que pueden demostrar este grupo de personas.

Finalmente, la importancia de la accesibilidad en el entorno de trabajo de persona discapacitada constituye un beneficio clave para la integración laboral con la

finalidad de mejorar la interdependencia laboral a través de la ejecución de distintas actividades tanto económicas como sociales, siendo que, como señala el autor Carrasco (2022) promueve un desarrollo social en la forma que se logre interrelacionar con la comunidad en general, progresando una percepción que capacite a las personas discapacitadas para poder enfrentar las barreras planteadas en la realidad laboral con en la vida cotidiana. Por otro lado, autores como Mina & Barzola (2018) destacan que la profunda influencia de la inserción e integración laboral de las personas discapacitadas les permite desempeñar un papel vital tanto en el aspecto económico como empresarial permitiéndoles participar en actividades laborales que mejoren su calidad de vida, no obstante, en el actual mercado laboral nacional se ve obstaculizado por diferentes desafíos desvirtuando una oportuna igualdad de oportunidades como lo señalan los autores Jariot et al. (2020) donde señala que las personas discapacitadas se dificultan su formación profesional como la búsqueda y mantenimiento de un empleo, pues requieren adaptaciones y modificaciones especiales dentro del propio entorno de trabajo implicando caracteres diferenciados.

Conclusiones

1. Se concluye que la Ley N° 29973 a pesar de contemplar lineamientos y fundamentos Jurisdiccionales conteniendo una finalidad de poder salvaguardar los derechos de las personas discapacitadas, la misma normativa presupuestada no garantiza en su totalidad el principio de igualdad en las personas discapacitadas tanto en el aspecto social como laboral en nuestra realidad peruana, en razón que, todavía subsisten diversas entidades del sector público como privado que no cumplen con lo previsto por la normativa concerniente a la cuota laboral que debe tener cada entidad para contratar personas discapacitadas, repercutiendo en la integración e inserción laboral de generando la exclusión en el campo laboral por diferentes causas o razones que limitan la actividad que puedan realizar las personas que cuenten con alguna discapacidad.
2. Frente a los mecanismos de supervisión y control establecidos por CONADIS y SUNAFIL, se concluye que, dichas entidades ejecutan periódicamente distintos informes que evidencian la realidad laboral de las instituciones en territorio nacional, analizando si cumplen los lineamientos establecidos conforme a la ley prevista, interponiendo diferentes multas y sanciones a las empresas que no cumplan con algún lineamiento previsto, advirtiéndose en los últimos reportes que la gran cantidad de instituciones laborales discrimina y no emplea el principio de igualdad de oportunidades con las personas discapacitadas generándose barreras que impiden la inserción laboral.
3. En la realidad peruana en el ámbito laboral, se concluye que, a lo largo del tiempo se han encontrado dilucidado distintas barreras que impiden la plena incorporación de las personas discapacitadas en el campo laboral, lo cual se debe a pensamientos arcaicos que impiden el oportuno desenvolvimiento de las personas discapacitadas, en relación a ello, el entorno establecido dentro de

cada institución no tiene un ambiente adecuado para que puedan facultar una óptima actividad laboral, impidiéndolas que se integren tanto en la sociedad como en el sector económico, de ese modo, tanto la sociedad como la infraestructura constituyen factores alarmantes que transgreden la progresión de la inserción laboral de las personas discapacitadas.

4. Finalmente, se concluye que, es importante la adecuación de la figura de la inserción laboral de las personas discapacitadas tanto en el contexto nacional como internacional, pues genera un beneficio clave para que este grupo de personas puedan ser independientes de cierto modo, asimismo, el poder interrelacionarse en el campo laboral genera un cambio útil en la vida cotidiana, teniéndose en cuenta el desarrollo de las facultades de las personas discapacitadas mejorando positivamente su calidad de vida.

V. REFERENCIAS

Avila, N. & Cruzado, K. (2023). Criterios de diseño arquitectónico y accesibilidad universal en vivienda de interés social de la habilitación Urbana Valle Sol, Laredo, 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145392?show=full>

Altamirano, M. y Yzagarra, E. (2023) Barreras arquitectónicas y su impacto en la accesibilidad del Parque Zonal Sinchi Roca, periodo 2009 - 2023. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/152137?show=full>

Aragón Núñez, C., & Hidalgo Gstyr, P. (2018, August 1). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624471?show=full>

- Aquino, Y. (2023). ¿Es Perú un país accesible para todos sus ciudadanos?. RPP.
<https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/es-peru-un-pais-accesible-para-todos-sus-ciudadanos-noticia-1459184>
- Betalleluz, N., & Fernández, C. (2014). *Discriminación a los discapacitados desde la percepción de las personas con discapacidad de la Asociación de Vivienda Pukrupata Asentamiento Humano Yanama Carmen Alto 2013*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].
<https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68326ade-ea06-406c-8c13-8932fdd26024/content>
- Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (53), 39-49.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>
- Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Castellanos, L. (2013). La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: auténtico mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Revista Universitas Estudiantes* (10), 107-123.
https://www.academia.edu/download/55350389/Inclusion_Laboral-Trabajo_Guia.pdf
- CONADIS; (2024, 14 de agosto). *Conadis multa con S/ 118 450 a la Municipalidad de Chiclayo por graves vulneraciones a los derechos de las personas con discapacidad* [Nota de Prensa].
<https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/1003970-conadis-multa-con-s->

118-450-a-la-municipalidad-de-chiclayo-por-graves-vulneraciones-a-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 23. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

De Rodríguez, L., & Flores, A. (2008). Análisis de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en la Ley 2479/04. *Población y Desarrollo*, (36), 25-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654286>

Durán, M. (2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista nacional de administración*, 3(1), 121-134. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/477>

Castañeda Rivas, M. (2016). Discapacidad en México, políticas públicas y protección jurídica. *Temas Socio-jurídicos*, 35(70), 13-38. <https://doi.org/10.29375/01208578.2499>

Cesti, M. & Tejada, C. (2021) La eficacia del Conadis en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29390/Cesti%20Saldarriaga%20Mariano%20Aurelio%20-%20Tejada%20Saavedra%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

El Peruano (2024). Multan a cinco gobiernos regionales por no cumplir con la Cuota de Discapacidad para el Empleo [Noticia Laboral Contadores & Empresas] <https://www.contadoresyempresas.com.pe/multan-a-cinco-gobiernos-regionales-por-no-cumplir-con-la-cuota-de-discapacidad-para-el-empleo/>

Gómez, P. (2016). Análisis de datos cualitativos. *Fedumar Pedagogía y Educación*, 3(1), 113-126. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/fedumar/article/view/1122>

- Guisen, M., & Monfrini, E. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 140-166. <https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2467>
- INEI. (s/f). *Instituto Nacional de Estadística e informática*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/>
- Julca Bautista, W. & Melgarejo Bonifacio, R. (2022). *Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la Omaped – Barranca, 2021*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6511/TESIS%20MELGAREJO%20BONIFACIO%20ROSA%20ANGELICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jarriot, M., Laborda, C., & González, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475–493. <https://doi.org/10.6018/rie.312241>
- Kripka, R., Scheller, M., & Bonotto, D. (2015). La investigación documental sobre la investigación cualitativa: conceptos y caracterización. *Revista de investigaciones UNAD*, 14(2), 55-73. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-de-investigaciones-unad/article/view/1455>
- López, D., & Gómez, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de investigación educativa*, 24(1), 205-222. <https://revistas.um.es/rie/article/view/97661>

- Mendoza, M. (2018). La discapacidad en el Perú y adaptaciones de accesibilidad de espacios e infraestructura en centros educativos inclusivos. *Educación*, 24(1), 35–45. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n1.1313>
- 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>
- Mina, M., & Barzola, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51),34-39. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Millán, P., Guadalupe, F., & Vásquez, J. (2018) Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6637792.pdf>
- MTPE, (2023). ¿Qué es la cuota de empleo? <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>
- MTPE, (2024). Sanciones y Multas por incumplimiento. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/sanciones-y-multas-por-incumplimiento/>
- Nicoletta, M. & Ferrari, C. (2023). Targeted placement for people with disabilities in Italy: a perspective from Lombardian companies. *Esmeralda Publishing*, 43(9), 1-17. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Ocho de cada diez personas con discapacidad no participan del Mercado Laboral en el Perú*. [Noticia Organización Internacional del Trabajo] <https://www.ilo.org/es/resource/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en>
- ONU, (2019) *La marginación de las personas con discapacidad es insostenible y atenta a nuestra dignidad*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/12/1466371>

- Palma, C. (2008). *Desarrollo de servicios orientados hacia la inserción laboral de las personas con discapacidades que asisten a los centros de atención integral para adultos con discapacidad (CAIPAD) en el año 2008*. [Tesis de grado, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología]. <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/20.500.14230/6187/036442.pdf?sequence=1>
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Roeske, H. (2002). *Documento para discusión: Discapacidad y estrategias de lucha contra la pobreza: Cómo asegurarse de que el acceso de las personas con discapacidades a un trabajo decente y productivo forma parte del proceso de los DELP*. International Labour Office <https://ecommons.cornell.edu/items/917c1f7b-0505-4a99-99d0-91ea953ee531>
- Rojas, M. & Villanueva, M. (2019). *Acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas*. [Tesis para obtener el título de abogado]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/890>
- Ruiz, L. (2018). Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral. <https://observatorio.conadisperu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/06/Tesis-de-Titulo-Profesional-Ruiz-L.-2018.pdf>
- RPP (2022). Lambayeque: Cerca de cuarenta mil personas con Discapacidad no cuentan con carnet de registro en Conadis. [Artículo Noticioso] <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-cerca-de-40-mil-personas-con-discapacidad-no-cuentan-con-carnet-de-registro-en-conadis-noticia-1439927?ref=rpp>

Quiñonez, S. & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>

Santamaría, A. (2024). La cuota de empleo a personas discapacitadas en el Perú.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13079/Santamaria%20Flores%20Arleth%20Nicoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7704>

Salazar Franco, C. & Jaramillo Mendez, M. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección*. [Universidad EAFIT].

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d963410f-341a-4ec1-a187-3e2803964ac3/content>

Velastegui, et al (2021) Accesibilidad arquitectónica para personas con discapacidad: una revisión narrativa. Revista Rev Cien Ec.

https://www.researchgate.net/publication/358138051_Accesibilidad_arquitectonica_para_personas_con_discapacidad_una_revision_narrativa

Vera Bórquez, H. (2016). *Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad en Chile*. [Tesis para optar el título de sociólogo, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139853/Tesis%20Final%20Empaste.pdf>

Vicente, J. (2024). *La responsabilidad de las entidades públicas en la promoción laboral para personas discapacitadas en lima*. [Tesis para optar el título profesional de

abogada, Universidad Peruana del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/37671>

Valles, M. (2019). Modelo de gestión de la investigación para incrementar la producción científica de los docentes universitarios del Perú. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 67-78.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062019000200067&script=sci_arttext

Zarpán, R. (2022) *Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tután Chiclayo Lambayeque*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79027/Zarpan_RR-M-SD.pdf?sequence=1