

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Condiciones laborales de las personas con
discapacidad en la Municipalidad Provincial de
Arequipa, 2022**

Edgar Emilio Chuquitaype Choquenayra

Para optar el Título Profesional de Abogado

Arequipa, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN

A : Eliana Carmen Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Derecho

DE : Teddy Adolfo Panitz Mau
Asesor de trabajo de investigación

ASUNTO: Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

FECHA : 04 de setiembre del 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

“Condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022”

Autor:

Edgar Emilio Chuquitaype Choquenayra - E.A.P. de Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 12% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía Sí No
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores Sí No
N° de palabras excluidas: (40)
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante Sí No

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,



Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, EDGAR EMILIO CHUQUITAYPE CHOQUENAYRA, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 46251324, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: “Condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022”, es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

04 de setiembre del 2024.



EDGAR EMILIO
CHUQUITAYPE CHOQUENAYRA
DNI. No. 46251324

REPORTE DE TURNITIN

Condiciones laborales de las personas con discapacidad

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	documentop.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	issuu.com Fuente de Internet	1%
5	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Gutiérrez Colominas, David, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques et al. "La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad : origen, evolución y configuración actual : una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español /", 2018 Fuente de Internet	1%

7	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.oit.org Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.ararteko.net Fuente de Internet	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
16	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
17	csr-d.eu Fuente de Internet	<1 %

18 repositorio.unap.edu.pe <1%
Fuente de Internet

19 ciid.politicas.unam.mx <1%
Fuente de Internet

20 Submitted to Universidad Rey Juan Carlos <1%
Trabajo del estudiante

21 www.repositorio.autonmadeica.edu.pe <1%
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 40 words

Dedicatoria

A mis seres queridos, que me brindaron su apoyo incondicional durante el desarrollo de mi tesis.

Agradecimientos

A la Facultad de Derecho y a la Escuela Académico-profesional de Derecho, por haberme brindado una formación de calidad.

A mi asesor, por su orientación y apoyo constantes durante la ejecución del estudio, así como en las revisiones y el levantamiento de observaciones de este informe.

A la Municipalidad Provincial de Arequipa, por las facilidades que me brindaron para la recolección de datos.

A los trabajadores que participaron en la investigación; su apoyo fue fundamental para el desarrollo satisfactorio de la misma.

Índice general

Dedicatoria	i
Agradecimientos.....	ii
Índice general	iii
Resumen.....	vii
Introducción	9
Capítulo I Planteamiento del estudio.....	11
1.1 Planteamiento y formulación del problema	11
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación e importancia.....	16
1.4.1 Justificación teórica	16
1.4.2 Justificación práctica.....	16
1.4.3 Justificación metodológica.....	16
1.4.4 Importancia	16
Capítulo II Marco teórico.....	18
2.1 Antecedentes del problema	18
2.1.1 Internacionales	18
2.1.2 Nacionales	21
2.1.3 Local.....	24
2.2 Estado del arte	25
2.2.1 Personas con discapacidad en un contexto laboral	25
2.2.2 Políticas de inclusión social de personas con discapacidad	31
2.2.3 Convención sobre empleo de las personas con discapacidad	35
2.2.4 Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo ...	36
2.2.5 Ley N.º 29973	37
2.2.6 Dimensiones	38
2.3 Operacionalización de categorías	43
Capítulo III Diseño metodológico	46

3.1 Tipo de investigación, alcance y diseño.....	46
3.1.1 Tipo	46
3.1.2 Alcance	46
3.1.3 Diseño	46
3.2 Población y muestra.....	47
3.2.1 Población.....	47
3.2.2 Muestra	47
3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	47
3.4 Técnica de análisis de datos	48
3.5 Aspectos éticos de la investigación	48
Capítulo IV Resultados y discusión	50
4.1 Resultados	50
4.1.1 Análisis por pregunta	50
4.1.2 Análisis por indicador	69
4.1.3 Análisis por subcategoría y categoría	72
4.1.4 Análisis por objetivos.....	76
4.1.5 Análisis por subcategoría y categoría	78
4.2 Discusión.....	81
Conclusiones	88
Recomendaciones	90
Referencias.....	92
Anexos	99
Anexo 1: Matriz de consistencia	99
Anexo 2: Instrumento (s) de recolección de datos	100
Anexo 3: Consentimiento informado	102
Anexo 4: Validación por expertos.....	103
Anexo 5: Solicitud de autorización	106
Anexo 6: Resolución de aprobación.....	108

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de categorías de estudio	43
Tabla 2 Similitudes y diferencias para la pregunta 1	50
Tabla 3 Similitudes y diferencias para la pregunta 2	51
Tabla 4 Similitudes y diferencias para la pregunta 3	53
Tabla 5 Similitudes y diferencias para la pregunta 4	54
Tabla 6 Similitudes y diferencias para la pregunta 5	55
Tabla 7 Similitudes y diferencias para la pregunta 6	56
Tabla 8 Similitudes y diferencias para la pregunta 7	57
Tabla 9 Similitudes y diferencias para la pregunta 8	58
Tabla 10 Similitudes y diferencias para la pregunta 9	59
Tabla 11 Similitudes y diferencias para la pregunta 10	60
Tabla 12 Similitudes y diferencias para la pregunta 11	61
Tabla 13 Similitudes y diferencias para la pregunta 12	62
Tabla 14 Similitudes y diferencias para la pregunta 13	63
Tabla 15 Similitudes y diferencias para la pregunta 14	64
Tabla 16 Similitudes y diferencias para la pregunta 15	66
Tabla 17 Similitudes y diferencias para la pregunta 16	67
Tabla 18 Similitudes y diferencias para la pregunta 17	679

Índice de figuras

Figura 1 Tipos de discapacidad.....	27
Figura 2 Modelo de intervención de la política de inclusión social del Estado Peruano por plazos	34

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa en el año 2022. Para ello, se aplicó una metodología cualitativa de nivel descriptivo y diseño fenomenológico. Como instrumento, se utilizó una guía de entrevista, la cual fue aplicada a una muestra de 40 trabajadores que presentaban alguna discapacidad y 3 servidores de la Municipalidad con cargos directivos. Los resultados mostraron, por un lado, aspectos positivos, como esfuerzos de inclusión y el cumplimiento de cuotas legales; y por otro lado, aspectos desfavorables, como la falta de uniformidad en la información sobre contratos, deficiencias en la infraestructura que influyen en la accesibilidad, y ajustes razonables insuficientes o implementados con retraso. En conclusión, la evaluación de las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa reveló inconsistencias en la implementación de políticas de inclusión y accesibilidad, por lo tanto, se hace imprescindible mejorar la comunicación, implementar accesos adecuados y diseñar métodos de respuesta ágil a sus necesidades individuales, especialmente en lo que respecta a infraestructura y adaptaciones laborales.

Palabras clave: condiciones laborales, personas con discapacidad, vínculo laboral, infraestructura de la organización, ajustes razonables, condiciones de las personas con discapacidad

Abstract

This study aimed to analyze the working conditions of people with disabilities in the Provincial Municipality of Arequipa in 2022. To this end, a qualitative methodology of descriptive level and phenomenological design was used. The instrument, an interview guide, was applied to a sample of 40 workers with some disability and 3 municipal employees with management positions. The results showed, on the one hand, positive aspects, such as inclusion efforts and compliance with legal quotas; and on the other hand, unfavorable aspects, such as the lack of uniformity in information on contracts, deficiencies in the infrastructure that influence accessibility, and insufficient or delayed reasonable adjustments. In conclusion, the evaluation of the working conditions of people with disabilities in the Provincial Municipality of Arequipa revealed inconsistencies in the implementation of inclusion and accessibility policies, therefore, it is essential to improve communication, implement adequate access and design methods of agile response to their individual needs, especially with regard to infrastructure and work adaptations.

Keywords: working conditions, people with disabilities, employment relationship, organizational infrastructure, reasonable adjustments, conditions of people with disabilities.

Introducción

En la actualidad, la integración de toda persona con discapacidad en el campo laboral constituye un imperativo moral y, a la vez, legal. Ello se evidencia en el contexto del municipio arequipeño, el cual se propone optimizar las condiciones laborales de sus trabajadores con discapacidad, no solo por una obligación ética, sino también como un paso crucial hacia la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

Este estudio aborda la relevancia de las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa. La comprensión de la situación actual proporcionará una base fundamental para la formulación de políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y el respeto a la diversidad en el entorno laboral. Para ello, se parte de investigaciones previas sobre el tema, como la de Lindo (2022), quien identificó que el Gobierno peruano no ha establecido un sistema efectivo para supervisar y apoyar procesos estatales en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, debido a vacíos legales que trasgreden sus derechos laborales. Por ende, es crucial que las personas afectadas estén informadas sobre las políticas laborales para mejorar esta situación.

Al respecto, el estudio de Macedo (2019) reveló la implementación deficiente de las políticas de inclusión social, así como el poco conocimiento de los derechos laborales entre las personas con discapacidad; situación que resalta la necesidad de una vigilancia eficaz del cumplimiento de las normas y de una mayor difusión de las mismas. En esa línea, Zenteno (2021) recomienda en su tesis implementar disposiciones complementarias destinadas a fomentar la contratación de este grupo; además, subraya la importancia de utilizar la tecnología como medio para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad.

En ese sentido, el presente estudio se planteó como objetivo analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa en el año 2022, pues se entiende que, al tratarse de una entidad pública al servicio de la ciudadanía, el cumplimiento de las normas en ella debería estar garantizado.

En cuanto a la metodología, se desarrolló una investigación de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y diseño fenomenológico. La técnica empleada fue la entrevista, y el instrumento, una guía de entrevista, con la cual se buscó conocer la realidad de las condiciones laborales en las que se hallan los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Se debe señalar que la recolección de información presentó limitaciones, debido sobre todo a la disponibilidad de tiempo de los entrevistados.

El informe siguiente presenta los resultados de la investigación realizada, para lo cual ha sido estructurado en capítulos de la manera en que se detalla a continuación:

Todo lo concerniente al planteamiento del estudio, como la formulación del problema, los objetivos y la justificación, es expuesto en el capítulo I.

El capítulo II comprende el marco teórico sobre la categoría en cuestión, así como sus dimensiones e indicadores.

En el capítulo III, se explican la metodología aplicada en la investigación y el aspecto ético observado para su ejecución.

En el capítulo IV, se exponen los resultados y, con base en estos, se plantea una discusión cuya finalidad es profundizar el análisis del tema estudiado y aportar a su comprensión.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación y algunas recomendaciones.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1 Planteamiento y formulación del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la relevancia de promover empleos dirigidos a personas con discapacidad, como una medida de inclusión laboral. En ese sentido, el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 y el art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sustentan el derecho de estas a tener un trabajo en igualdad de condiciones respecto a las demás personas; esto es, de libre elección o aceptación, con remuneraciones justas y proporcionales a las actividades que realizan, en ambientes seguros y saludables, entre otros. (Quintana y Rosas, 2020)

De esta manera, para que tales propósitos se cumplan, las legislaciones de los países han incorporado leyes con ese fin específico. En el Perú, se cuenta con la Ley N.º 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), promulgada en el 2012, la cual dispone el marco legal para promocionar, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.

Según un reporte del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis, 2023), en el Perú, el 60% de las personas con discapacidad en edad para trabajar se encuentran desempleadas. De acuerdo con la OIT, el desempleo en este grupo poblacional estaría relacionado con la falta de oportunidades para su formación educativa y laboral, así como con los prejuicios sobre su capacidad de desempeño (Quiroz-Avilés *et al.*, 2017). Así, el nivel de participación de estos ciudadanos en el mercado laboral es significativamente inferior al de los que no presentan discapacidades (Martínez, 2021). Por lo mismo, de acuerdo con Peralta (2022), para hacer posible la inserción laboral de las personas con discapacidad, primero se deben afrontar problemas vinculados a su formación, como el

analfabetismo, la deserción escolar y la falta de capacitación, así como las limitaciones de transporte y accesibilidad a los potenciales centros de trabajo.

Al respecto, Lindo (2022) identificó vacíos legales en la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad a nivel laboral, en cuanto a los beneficios que deben tener para su crecimiento dentro de las organizaciones donde trabajan. Tales vacíos permitieron una serie de trasgresiones a sus derechos estipulados por la Ley N.º 29973, como los relativos a remuneración, trato equitativo, infraestructura adecuada, etc., según las necesidades de un trabajador con discapacidad. Así, se determinó que el Estado peruano no desarrolló la fiscalización de los procesos de apoyo; en otras palabras, los derechos laborales de las personas pertenecientes a este grupo no son considerados efectivos. Esto es relevante para difundir mejor y actualizar las políticas laborales.

Sobre la distribución de las personas con discapacidad en el territorio peruano, Lima Provincias, con un 31.2 %, concentra el mayor porcentaje, seguida de Piura (5.4 %), La Libertad (5.2 %) y Arequipa y Puno (5 % cada uno). Por otro lado, las regiones donde se encuentran las menores concentraciones de este grupo poblacional son Pasco (0.8 %), Tumbes y Moquegua (0.7 %) y Madre de Dios (0.4 %). (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019).

Según el INEI (2019), el 10.3 % de los peruanos presentan alguna discapacidad; el 43.3 % de casos corresponden a hombres y el 56.7 %, es decir la mayoría, a mujeres. Asimismo, entre las personas con discapacidad, las mujeres acceden a puestos de trabajo en menor porcentaje que los hombres —un 31 % frente a un 49.7 % respectivamente—, lo cual evidencia que ellas deben enfrentar mayores obstáculos para acceder al mercado laboral (Quintana y Rosas, 2020). De acuerdo con Molina (2021), la falta de oportunidades laborales para las personas con discapacidad limita también su inclusión social, pues estas no pueden obtener ingresos económicos para sostenerse y, además, su salud física y mental es afectada

por la discriminación. Esto impide que las personas excluidas participen plenamente en la sociedad y vivan con dignidad.

Con base en los derechos humanos, se han establecido diversas regulaciones mediante tratados internacionales con el propósito de promover políticas tanto a nivel nacional como internacional que garanticen la equidad en el acceso a oportunidades. No obstante, estas regulaciones, a pesar de contar con respaldo político y legal, no han sido aplicadas de manera cabal. Es el caso, por ejemplo, de la Ley N.º 29973, que, entre otros aspectos, regula la cuota laboral de personas con discapacidad en el Perú; sin embargo, dicha disposición aún no es observada en todos los entornos laborales y, es más, muchos de sus potenciales beneficiarios la desconocen o tienen muy poca información al respecto. Esto sucede porque hasta ahora en el país no se han dispuesto las condiciones adecuadas para garantizar la implementación y desarrollo integral de las normativas, ni para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse sin obstáculos y sean respetadas por su entorno. La falta de sensibilización, en especial por parte de las autoridades, es la principal causa de esta situación. (Quintana y Rosas, 2020)

La región Arequipa concentra un 5 % de la población peruana con discapacidades; el cuarto mayor porcentaje a nivel nacional (INEI, 2019). De ahí que los municipios arequipeños, como potenciales centros de trabajo, deban considerar la cuota de empleo (establecida por la Ley N.º 29973) y prestar especial atención a las condiciones laborales de este grupo. En el caso de la Municipalidad Provincial de Arequipa, durante el año 2022, se reportan 40 trabajadores con discapacidad contratados. Según información proporcionada por la Gerencia de Desarrollo Social de la institución, 39 trabajan bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 para la Gerencia de Seguridad Ciudadana, y solo un abogado con discapacidad visual trabaja bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 en la Procuraduría Pública Municipal.

Sin embargo, pese a que en estos años el Municipio ha adaptado y acondicionado su infraestructura para contribuir a la accesibilidad, los trabajadores con discapacidad no sienten que esos cambios los ayuden a desplazarse sin dificultades. Esta insatisfacción puede obedecer a que las reformas son aún insuficientes o a que no han sido planificadas considerando las necesidades reales de las personas a quienes beneficiarían.

Estos hechos indicarían un incumplimiento de las normas respecto a las políticas laborales sobre el empleo de personas con discapacidad, pues la Ley N.º 29973 establece su derecho a la accesibilidad, en atención al cual, el Municipio debería disponer la eliminación de toda barrera que impida su movilidad y/o el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.

Esta investigación constituye una contribución importante, pues analiza los ajustes que la Municipalidad Provincial de Arequipa debe realizar, por medio de la Gerencia de Desarrollo Social y la Subgerencia de Recursos Humanos, para implementar las disposiciones de la Ley N.º 29973, con la finalidad de garantizar la inclusión y la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad, a través de la Oficina de Protección, Participación y Organización de los Vecinos con Discapacidad (OMAPED).

La identificación de competencias de las personas con discapacidad para asignarles puestos de trabajo pertinentes, que aporten a la consecución de metas en la institución, así como la verificación de la accesibilidad en la infraestructura, son algunas de las medidas que la Municipalidad Provincial de Arequipa debe adoptar en relación a la problemática identificada. De esta manera, se garantizará el cumplimiento de los derechos de estos trabajadores y el respeto a su dignidad, y, en consecuencia, las condiciones para su buen desempeño laboral estarán dadas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo son las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el vínculo laboral de las personas con discapacidad con la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022?
- ¿Cómo es la infraestructura para las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022?
- ¿Cuáles son los ajustes razonables que se realizaron para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el vínculo laboral de las personas con discapacidad con la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.
- Analizar la infraestructura para las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.
- Describir los ajustes razonables que se realizaron para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

1.4 Justificación e importancia

1.4.1 Justificación teórica

Esta tesis aporta una serie de definiciones sobre los constructos trabajados, lo cual es relevante para investigaciones que aborden normas inclusivas, ya sea como un soporte de los marcos teóricos o para el conocimiento de los especialistas.

1.4.2 Justificación práctica

El estudio analizó las actividades de las personas con discapacidad en una institución pública. De este modo se verificó si se cumplía con los derechos y las condiciones básicas para la adaptación de este grupo. Por tanto, las instituciones a cargo de velar por los derechos de las personas con discapacidad, a partir de los resultados de la investigación, podrán adecuarse a las normativas sobre la materia existentes.

1.4.3 Justificación metodológica

En términos de metodología, la tesis aporta un instrumento —una guía de entrevista— que puede ser útil para otros investigadores que tengan el propósito de realizar estudios relacionados al tema aquí tratado.

1.4.4 Importancia

La investigación sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa es importante, pues no solo permitió evaluar el respeto a los derechos fundamentales de este grupo, sino que también contribuye al fomento de la inclusión social y laboral. Al abordar este tema específico, se pudo verificar el cumplimiento de normativas y políticas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Además, los resultados de este estudio ofrecen información valiosa para desarrollar políticas y prácticas laborales inclusivas, con el fin de sensibilizar

a la sociedad sobre los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral y promover cambios positivos para una mayor equidad y desarrollo sostenible.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Internacionales

Giler (2022) desarrolló la tesis “Las personas con discapacidad en el marco jurídico constitucional del Ecuador”, presentada al Departamento de Posgrado de la Universidad San Gregorio de Portoviejo (Ecuador) para optar el grado de maestra en Derecho Constitucional.

El estudio examinó la estructura legal establecida en la Constitución de la República del Ecuador en relación a las personas con discapacidad. Para analizar los factores pertinentes, se empleó la metodología de revisión documental sistémica. Los hallazgos de la investigación revelaron que, para lograr la inclusión de estas personas en la sociedad, es crucial comprender tanto el marco jurídico como el entorno legal y factual. Esto les capacita para convertirse en defensores de sus derechos y responsables con el cumplimiento de sus deberes, tal como se establece en la Constitución ecuatoriana y en los tratados internacionales que conforman el marco normativo cuyo fin es garantizar el ejercicio pleno de derechos. Asimismo, se menciona que en Ecuador se han abordado diversas perspectivas sobre las personas con discapacidad, quienes han sido el centro de las políticas, servicios, prácticas y discursos propuestos. Con base en lo señalado, es fundamental que los trabajadores con discapacidad estén familiarizados con sus derechos laborales, pues así pueden protegerlos y hacerlos valer de manera efectiva.

Buitrago (2021) elaboró la tesis “El reconocimiento de la diferencia de las personas con discapacidad y el acceso al trabajo en Colombia”, presentada a la Universidad Libre (Colombia) para optar el grado de doctor en Derecho.

El autor llevó a cabo un análisis de las percepciones sobre el acceso al empleo de las personas con discapacidad en Colombia. La metodología utilizada fue el análisis crítico del discurso. Pese a que las políticas públicas y la legislación colombianas están diseñadas para proteger los derechos de este grupo de personas, su efectividad es limitada debido a que no se han desarrollado con un conocimiento profundo de la discapacidad y no abordan adecuadamente las necesidades de las personas en esta situación. El estudio concluye que la política pública concerniente a las personas con discapacidad debe estar basada en la participación activa de este grupo y orientada a garantizar condiciones que faciliten su integración en el ámbito laboral. Se observa que las políticas laborales colombianas dirigidas a personas con discapacidad son ineficaces, por lo que se requiere una fundamentación más sólida de las leyes que las respaldan para lograr una inclusión efectiva. En resumen, es necesario reformular y fortalecer las políticas laborales respecto a las personas con discapacidad en Colombia.

Gambarrotti (2021) realizó la tesis “Despido intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana”, presentada a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad de Guayaquil (Ecuador) para optar el grado de maestro en Derecho.

La investigación analizó cómo la legislación dirigida a las personas con discapacidad aborda las propuestas para su desarrollo profesional y laboral con el fin de alcanzar la igualdad de trato. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, inductivo y deductivo, y utilizó como instrumento un cuestionario, el cual fue aplicado a 30 participantes. Los resultados revelaron que un alto porcentaje de los encuestados desconocían aspectos importantes de la legislación, como la indemnización en caso de despido injustificado o la necesidad de una argumentación legal para justificar el despido de los trabajadores con discapacidad. Además, se destacó la falta de conocimiento sobre

los derechos de las personas con discapacidad y la importancia de que el Estado garantice su cumplimiento. En conclusión, se observó que los despidos discriminatorios e intempestivos de personas con discapacidad a menudo ocurren cuando los empleadores toman decisiones de forma unilateral. En consecuencia, se enfatizó la necesidad de promover la concienciación sobre los derechos de las personas con discapacidad y asignar una autoridad responsable de esta tarea.

Para lograr el título de abogado, Mayorga (2021) sustentó, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (Ecuador), la tesis titulada “Derechos laborales de las personas con discapacidad protegidos por medio del contrato colectivo”.

El estudio realizó un análisis de la literatura y la legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad, a partir del cual propone incorporar y salvaguardar tales derechos mediante el contrato colectivo obligatorio. Los derechos de inclusión social y económica, concluye el autor, son de naturaleza progresiva y es responsabilidad del Estado garantizar su realización efectiva. Además, el contrato colectivo es un instrumento que protege los derechos fundamentales vinculados al ámbito laboral de las personas con discapacidad, pues proporciona garantías y sanciones por incumplimiento. En síntesis, los contratos colectivos facilitan el cumplimiento de sus derechos y garantizan la ejecución de todos los procesos necesarios para alcanzarlos.

Malpica (2020) desarrolló el trabajo de fin de grado “Políticas públicas de empleo y personas con discapacidad”, presentada a la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Jaén (España).

Esta monografía examinó la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral europeo y evaluó las estrategias utilizadas por las políticas públicas de empleo para combatir la exclusión laboral de dicho grupo. Con base en la revisión de la literatura existente, se concluyó que las políticas públicas laborales tienen la capacidad de

abordar diversas necesidades relacionadas con el desarrollo social, el empleo, la educación, la salud y otros aspectos sociales. Estas políticas logran ello a través de medidas específicas que, además de permitirle al Estado cumplir su rol, contribuyen al bienestar de la sociedad en su conjunto. Se observó también que, en los países desarrollados, existe una tendencia notable hacia la capacitación de las personas para su ingreso al mercado laboral, en lugar de enfocarse en encontrarles empleo directamente. Esto significa que las políticas laborales en dichos países pueden alcanzar resultados eficientes para las personas con discapacidad. Sin embargo, la situación es diferente en Latinoamérica, donde se requiere un cambio normativo que se adapte mejor a la sociedad y a las necesidades de las personas con discapacidad.

2.1.2 Nacionales

Peralta (2022) desarrolló la tesis “Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021”, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Se llevó a cabo un análisis sobre la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esta investigación fue de tipo básico y enfoque cualitativo, y contó con la participación de un representante del área de recursos humanos de cada uno de los 25 gobiernos regionales del país y de la Municipalidad Metropolitana de Lima (26 en total). La técnica utilizada fue el análisis documental, y el instrumento, el acta de fiscalización emitida tras cada entrevista a los 26 participantes. De acuerdo con los resultados, el 96.15 % de las instituciones incluían el rubro “condición de discapacidad” en los procesos de selección, puesto que estos se encontraban bajo la supervisión del Conadis. Sin embargo, solo el 76.92 % de estas entidades cumplió con las cuotas de empleo para personas con discapacidad. El autor concluyó que la accesibilidad es clave para la

integración laboral de estas personas, y que su empleabilidad está influenciada tanto por factores externos (condiciones ambientales) como personales (habilidades y capacidades individuales). Además, es crucial que las personas con discapacidad estén informadas sobre sus derechos laborales para asegurar su inclusión adecuada en el entorno de trabajo.

Lindo (2022) elaboró la tesis “La importancia de la inclusión laboral, protección legislativa y beneficios hacia las personas con discapacidad en el derecho comparado”, presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el título profesional de abogada.

El estudio comparó la legislación de España y de Perú concerniente a las personas con discapacidad, enfocándose en las brechas legales que afectan su desarrollo independiente. El estudio, que utilizó como método el análisis de casos, identificó deficiencias en la legislación peruana, especialmente en lo que respecta a la Ley N.º 29973, que han facilitado violaciones repetidas de derechos laborales esenciales. La autora concluyó que el Gobierno peruano no ha establecido un sistema efectivo para supervisar y apoyar procesos estatales en este ámbito. Además, observó que los avances en materia de discapacidad no se reflejan adecuadamente en los indicadores de crecimiento del índice anual de discapacidad. En general, resalta, la ineficacia de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú se debe a vacíos legales. En este contexto, es crucial que las personas afectadas estén informadas sobre las políticas laborales para mejorar la situación actual.

Macedo (2019) presentó la tesis “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017” a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín para optar el título profesional de abogada.

La investigación, de tipo básico y nivel descriptivo no experimental, se centró en los derechos laborales de las personas con discapacidad y la implementación de políticas de inclusión social en la Municipalidad de Shanao (San Martín). Los resultados mostraron que las políticas de inclusión social no son aplicadas adecuadamente, por lo que las leyes laborales tampoco se cumplen de manera efectiva. Así, el 92 % de las personas con discapacidad se encontraban desempleadas y tan solo el 8 % tenían trabajo. Además, el 80 % desconocían las políticas de inclusión, un 10 % solo conocían sus derechos básicos y solo el 10 % restante indicaron, aunque con dudas, conocer sus derechos. La autora concluye que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es vulnerado constantemente en la institución, razón por la cual esta debe tomar las medidas necesarias para superar las deficiencias y garantizar la inclusión laboral y social de este grupo.

Zteno (2021) realizó la tesis “El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020”, presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte para optar el título profesional de abogada.

El estudio, de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, analizó la aplicación del derecho al teletrabajo como una posible vía de inserción laboral para personas con discapacidad motora. La técnica utilizada para la recolección de información fue la entrevista. El autor concluye que, aunque el teletrabajo podría ser una excelente oportunidad para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, la ley que lo regula presenta algunas limitaciones que impiden el impulso de la contratación. En ese sentido, recomienda la implementación de disposiciones complementarias destinadas a fomentar la contratación de este grupo. Además, subraya la importancia de utilizar la tecnología como medio para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad.

Pumachapi y Sulluchuco (2022) desarrollaron la tesis “Los efectos de la Ley General de las Personas con Discapacidad en la inserción laboral”, presentada a la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo para optar el título profesional de abogado.

Mediante un enfoque cualitativo, el estudio buscó determinar la relación entre los efectos de la Ley N.º 29973 y la inserción laboral de las personas con discapacidad. A partir de entrevistas a personas vinculadas con esta temática, se observó la falta de eficacia por parte del Estado en la implementación de medidas para hacer cumplir la Ley, por lo que se remarca la necesidad de impulsar programas de formación y fomento del empleo dirigidos a las personas con discapacidad. Se concluye que existe una relación significativa entre los efectos de la Ley N.º 29973 y la inserción laboral. Dicha norma debería ser respetada tanto por las organizaciones del sector público como las del privado para crear oportunidades de trabajo; sin embargo, hasta ahora ha sido ineficaz y su incumplimiento acarrea frecuentes vulneraciones a los derechos laborales de las personas con discapacidad, derivadas de la falta de conocimiento sobre la normativa y su aplicación.

2.1.3 Local

Flores y Flores (2021) realizaron la tesis “Exclusión social de las personas con discapacidad frente a la accesibilidad de edificaciones de los autoservicios tradicionales del mercado de Arequipa, 2021”, presentada a la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo para optar el título profesional de abogado.

La investigación tuvo por objetivo determinar la exclusión social de las personas con discapacidad debido a las limitaciones de accesibilidad de ciertas construcciones en la zona central de Arequipa. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y diseño etnográfico y jurídico propositivo. Los instrumentos utilizados para

la recopilación de información fueron el cuestionario, la guía de entrevista y el análisis documental. Los resultados del estudio indicaron que el artículo 82 —referido a sanciones— de la Ley N.º 29973 no resulta efectivo en la práctica a causa de las deficiencias reales en los procedimientos de sanción y pruebas. Como conclusión, existe la necesidad de realizar cambios en el artículo 82 para incorporar la sanción de inhabilitación y criterios de objetividad respecto a las infracciones, con el fin de abordar las lagunas legales y garantizar la accesibilidad. Esto implicaría la implementación de enfoques interdisciplinarios regulados por el Estado para solucionar los problemas identificados en la normativa.

2.2 Estado del arte

2.2.1 Personas con discapacidad en un contexto laboral

La discapacidad se puede entender como una condición diversa de la persona que influye en su desenvolvimiento físico o psicológico y, por lo mismo, en su interacción con la sociedad. Son varias las formas de discapacidad, como problemas que impiden el adecuado funcionamiento del cuerpo, dificultades para el desarrollo de ciertas actividades o incluso limitaciones que restringen la participación de la persona en situaciones cotidianas. Con el tiempo, se ha reconocido la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad en diferentes contextos, a través de la implementación de políticas que protejan sus derechos. (Padilla-Muñoz, 2010)

El empleo se considera esencial para garantizar la supervivencia de las personas en diferentes situaciones. A través del trabajo, se puede lograr bienestar, seguridad financiera y autonomía. En un mundo laboral más competitivo, es importante crear un entorno inclusivo que elimine las barreras para las personas con discapacidad. Al brindarles oportunidades laborales en las que pueden demostrar sus habilidades e intereses, muchas

personas con discapacidad han sido reconocidas como colaboradores exitosos y valiosos. (Vidal y Cornejo, 2016)

En la Constitución Política del Perú, se aborda el tema del trabajo desde el artículo 22 al 27, considerándolo tanto un deber como un derecho destinado a garantizar el bienestar de la persona. Este enfoque convierte al trabajo en un asunto fundamental, especialmente en lo que se refiere a la protección de las madres, los menores de edad y las personas con discapacidad. Como responsable de promover condiciones que favorezcan el progreso económico y social, el Estado debe establecer políticas que impulsen la generación de empleos. Algunos derechos laborales reconocidos en la Constitución son:

- Remuneración equitativa y suficiente para el bienestar del trabajador y su familia.
- Beneficios sociales.
- Jornada de trabajo ordinaria de 8 horas diarias y de máximo 48 horas a la semana.
- Respeto a los principios de igualdad e irrenunciabilidad de los derechos.
- Protección contra despido arbitrarios.

Según Biel (2011), hoy en día, la discapacidad se reconoce como una realidad que afecta a las personas en diversos entornos; pero lo que realmente define a alguien en la sociedad son sus valores. En cuanto a las personas con discapacidad, es primordial garantizar el reconocimiento de sus derechos de acuerdo con los tratados pertinentes y proporcionarles la protección adecuada a través de los mecanismos correspondientes. Esa es la razón de que se estableciera la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La discapacidad no es solo una cuestión individual, sino que influye en la forma como las personas se relacionan con su entorno social, desde las dificultades que su

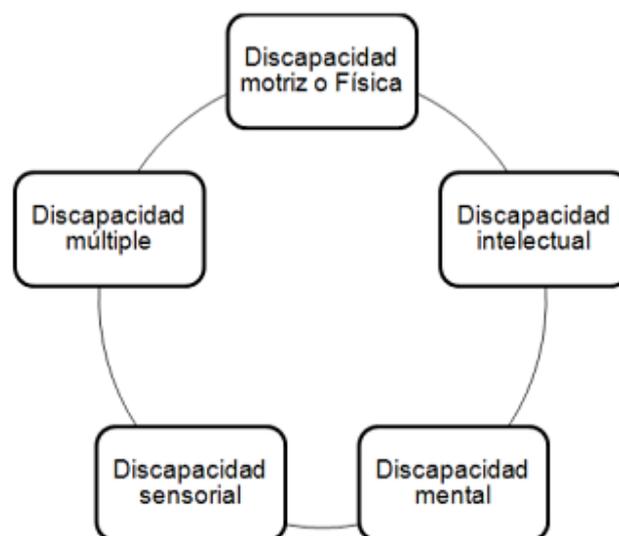
condición puede implicar. La interacción social puede verse limitada y, en consecuencia, privar a las personas con discapacidad de participar en algunos ámbitos claves para su desarrollo, como el laboral, y del ejercicio de sus derechos. (Stang, 2011)

a. Tipos de discapacidades

De acuerdo con Diaz (2019), se debe tener en cuenta que existen diversos tipos de discapacidad, y con diferentes grados —de ahí las denominaciones “leve”, “moderada”, “grave” o “severa” para calificarlas—. Una persona puede nacer con alguna discapacidad o adquirirla en una fase de su vida. Las personas con deficiencias, ya sean mentales, físicas, intelectuales o sensoriales, por un período prolongado enfrentan diversas barreras, como las actitudinales, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. En la Figura 1, se muestra una clasificación de las discapacidades.

Figura 1

Tipos de discapacidad



Nota. Tomado de “Discapacidad en el Perú: un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos” (p. 248), por J. F. Diaz, 2019, *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85).

b. Derecho del trabajo

Cada persona con discapacidad que se encuentra empleada está sujeta a las mismas responsabilidades que asume una persona sin discapacidad en el ámbito laboral. Deben cumplir con todas las obligaciones especificadas, según los términos acordados, en el contrato laboral que firman con su empleador. Tales obligaciones, de acuerdo con una publicación de la Unesco, la OIT y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2020), vendrían a ser:

- El cumplimiento de las funciones del puesto laboral.
- El cumplimiento del horario de trabajo establecido.
- El desarrollo cuidadoso y responsable de las funciones.
- La observancia de las normas internas del centro de trabajo.
- La solicitud escrita de la implementación de ajustes razonables; puede ser según las necesidades individuales en caso se requiera. Y se debe adjuntar la documentación requerida, como el certificado de discapacidad.

El concepto “discapacidad” es objeto de controversia y su definición es compleja y variable según el enfoque y la época en la que se analice. Se entiende que la discapacidad cambia con el tiempo y resulta de la interacción entre las limitaciones de las personas con deficiencias y las barreras que imponen la actitud y el entorno, lo cual dificulta su plena inclusión en la sociedad. Además, se puede concebir la discapacidad desde una perspectiva relacional, que se basa en las complejas interacciones entre las limitaciones funcionales (intelectuales, físicas o mentales) de una persona y las condiciones sociales y físicas en las que vive, lo que influye en sus capacidades, su participación en la sociedad y las actividades que puede llevar a cabo (Ministerio de Salud de Colombia, 2012).

c. Inclusión social

La inclusión social se caracteriza por su estrecha relación con la equidad. Según el Banco Mundial, esta noción implica permitir a las personas y grupos tomar parte en la sociedad y que puedan aprovechar las oportunidades; de este modo, participan en las decisiones que influyen sobre sus vidas. Esto garantiza un acceso equitativo a los mercados, servicios y entornos sociales y políticos. Por otro lado, la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) la describe como un proceso orientado a eliminar las disparidades en productividad, formación educativa y trabajo, en un entorno marcado por la desigualdad. En resumen, la inclusión social se traduce en la promoción de la igualdad de oportunidades y una participación activa en la sociedad. (Olvera, 2018)

Para Ferreira (2011), el concepto “inclusión” implica la idea de integración de algo o alguien a algo de lo que no formaba parte antes; o sea alcanzar la condición de pertenencia. A su vez, “igualdad” supone la ausencia de diferencias, por lo cual personas o cosas poseen características homogéneas o equiparables en un determinado aspecto. En lo que se refiere a las personas con discapacidad, la igualdad o equidad es la condición que se busca alcanzar a través de un enfoque inclusivo. Esto, porque aún persisten procesos de exclusión social que resultan en la marginación y discriminación de este grupo, impidiendo que puedan acceder a las mismas oportunidades que los demás. En síntesis, la inclusión es el único camino para lograr la equidad, y solo podrá materializarse mediante la aplicación efectiva de políticas diseñadas sobre la base de la realidad actual de las personas con discapacidad.

En el ámbito de la Unión Europea, la inclusión social es entendida como un proceso de reversión de la exclusión social desde el año 2000, cuando se realizó la

Cumbre de Lisboa. En ese sentido, la inclusión social conlleva un proceso de transformación, por el que las personas pueden replantear aspectos importantes de su vida. (Federación Sartu, 2011).

Desde esa perspectiva, un proyecto de inclusión social supondría diseñar y ejecutar un plan, etapa por etapa, aplicando las estrategias formuladas y evaluando el logro de objetivos progresivamente. Asimismo, durante la ejecución, las personas atendidas por el proyecto deberían participar en una serie de acciones planificadas que influyan de manera positiva en el proceso de cambio. (Federación Sartu, 2011)

“Inclusión social” e “igualdad de recursos” no son análogos, pues incluso las personas con los niveles de ingresos más altos pueden padecer la exclusión social producto de la discriminación por diversos motivos, como raza, sexo o discapacidad. La exclusión social, por lo tanto, puede ser horizontal, independientemente de la situación económica que tengan las personas pertenecientes a un grupo; aunque a veces puede repercutir en la desigualdad de recursos. (Robert, 2011)

Del mismo modo, “igualdad” y “cohesión social” no son conceptos equivalentes, aunque sí están relacionados. Existe cohesión social dentro de un grupo cuando se percibe solidaridad y confianza entre sus integrantes; en una “sociedad cohesiva”, se persigue el bienestar de todos con las mismas oportunidades, se busca la inclusión social y se desarrolla un sentido de pertenencia. (Robert, 2011)

La integración se refiere a la acción de contrarrestar la exclusión social a través de una participación compartida (Garrido, 2012). La inclusión social se origina como una respuesta a la exclusión de grupos en desventaja social, como el

de las personas con discapacidad, producto de los cambios económicos rápidos y sus efectos en las relaciones sociales (Figueroa *et al.*, 2017).

La inclusión varía según las épocas y los contextos, pero su objetivo nunca cambia: mejorar la sociedad. A lo largo de la historia, siempre ha habido algún tipo de proceso, incluso en formas rudimentarias, para educar a las personas y asignarles roles en beneficio de la sociedad. Sin embargo, muchas personas han sido excluidas de estos procesos educativos debido a su edad, género, raza o entorno social. Así, la necesidad de educación surgida de la sociedad también dio lugar a la exclusión, y esta, en consecuencia, a la inclusión. (Ramírez, 2017)

Los objetivos de inclusión van de la mano de mecanismos que fomentan la integración, los cuales normalizan las diferencias. La inclusión rechaza la discriminación y la asimilación —o sea la interiorización de las ideas y actitudes excluyentes—, y más bien promueve la articulación de las diferencias. La adaptación y la integración no son metas en sí mismas, sino herramientas para el desarrollo de la persona; más allá de la satisfacción individual, lo que se busca es cambiar aspectos de la realidad física o social a partir de los proyectos personales. (Bueno, 2002)

2.2.2 Políticas de inclusión social de personas con discapacidad

Según la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (citada por Millán *et al.*, 2018), la inclusión activa laboral implica que todas las personas, sobre todo las de condiciones vulnerables, pueden participar en la sociedad de manera plena y tener un trabajo.

De acuerdo con el organismo europeo, la inclusión laboral comprende tres componentes: 1) el apoyo a las personas para que consigan un trabajo, con una

remuneración justa y los beneficios legales correspondientes; 2) el desarrollo de mercados laborales inclusivos, a los que puedan acceder las personas con alguna condición de vulnerabilidad, y 3) el acceso a capacitación y orientación laboral y a otros servicios de calidad que les permitan a estas personas tener una participación activa en el sector laboral. (Millán *et al.*, 2018)

En este punto, se encuentran el concepto de integración, de la realización del personal y las políticas de inclusión.

a. Concepto de integración

Para Rizo (2006), los conceptos de integración y exclusión social son mejor comprendidos con base en su relación de oposición semántica; esto es, uno alude al otro, y viceversa, siempre. Así, la integración implica la inclusión de grupos o colectivos relativamente extensos en la sociedad, lo cual les permite participar en la toma de decisiones y en la distribución de recursos.

Son cuatro los tipos de integración según Rizo (2006), a saber:

- Cultural, cuando las normas de una cultura guardan concordancia.
- Normativa, cuando las conductas manifiestan conformidad con las normas.
- Comunicativa, cuando los mensajes que se intercambian evitan el aislamiento —esto, porque existe entendimiento, en un ambiente de respeto mutuo—.
- Funcional, cuando se genera una interdependencia a partir del intercambio de servicios, producto este de la división del trabajo.

b. El concepto de realización personal

Chuaqui *et al.* (2016) sostienen que la concepción de la exclusión social como una situación por la que una persona no puede ocupar una posición, superar dificultades o ejercer sus derechos, es en realidad un juicio ético, pues lo que implícitamente se está señalando es que esa persona debería poder realizar todas esas cosas. En ese sentido, según los autores, la idea de inclusión social debe incluir un concepto que destaque la capacidad de la persona de generar su propio bienestar mediante una participación activa en los entornos sociales donde se desenvuelve; tal concepto sería la realización personal.

De acuerdo con este punto de vista, la inclusión social debería enfocarse en el empoderamiento de las personas para que persigan su realización, pues al lograrla, además de cumplir sus metas personales y alcanzar su bienestar, contribuyen al desarrollo de una sociedad más inclusiva.

c. Políticas legítimas de inclusión

Las políticas de inclusión deben garantizar la participación efectiva —o sea organizada, informada e igualitaria— de las personas o grupos objetivo en la toma de decisiones. A nivel individual, deben estar basadas en la realización personal. (Chuaqui *et al.*, 2016). Y es que si una persona marginada de la sociedad por una razón X tiene la oportunidad de desarrollar alguna actividad de su interés, que le permita crecer y alcanzar las metas que se planteó en algún momento de su vida, tendrá una mejor disposición para volver a integrarse, y su desempeño será importante no solo para sí misma, sino también para su grupo y la sociedad en su conjunto, que se favorecerán de su contribución.

En el caso del Estado peruano, la política de desarrollo e inclusión social se aplica conforme a tres horizontes temporales: corto, mediano y largo plazos, cada cual con sus indicadores clave, como se aprecia en la figura 2. En el corto plazo, el objetivo es proporcionar alivio temporal a los hogares a través de programas de asistencia directa. En el mediano plazo, se busca desarrollar capacidades cuyo fin es mejorar el acceso de los hogares a infraestructura básica y servicios, así como fortalecer su autonomía para la generación de ingresos y su participación en procesos de inclusión financiera. Por último, en el largo plazo, las intervenciones se orientan hacia la creación de oportunidades para la próxima generación, con un enfoque especial en el capital humano que pretende mejorar y proteger la nutrición, la salud y la educación. (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social [MIDIS], 2014)

Figura 2

Modelo de intervención de la política de inclusión social del Estado Peruano por plazos



Nota. Tomado de “Política nacional de desarrollo e inclusión social” (p. 14), por MIDIS, 2014.

2.2.3 Convención sobre empleo de las personas con discapacidad

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006), se invoca, entre otros tratados de alcance internacional, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para fundamentar y defender el derecho al trabajo de las personas con discapacidad que, alrededor del mundo, aún deben enfrentar barreras para integrarse a los mercados laborales, tener un empleo digno y lograr así su sostenimiento y el de sus familias.

Los Estado firmantes de la Convención han asumido el compromiso de proteger el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, para lo cual han incluido en sus legislaciones medidas como las siguientes (ONU, 2006):

- Erradicar la discriminación por discapacidad de todos los procedimientos y espacios relacionados con el empleo.
- Salvaguardar los derechos laborales de las personas con discapacidad —como el acceso a oportunidades, condiciones de trabajo seguras, remuneraciones justas, reparaciones por daños, etc.— en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
- Garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos sindicales en las mismas condiciones que los otros trabajadores.
- Propiciar que las personas con discapacidad tengan acceso a capacitación y formación profesional continua.
- Fomentar el acceso a nuevas oportunidades de empleo y promoción laboral para personas con discapacidad. Esto implica crear políticas y programas que las ayuden a encontrar trabajos adecuados y avanzar en sus carreras.
- Promover los emprendimientos empresariales.

- Contratar a personas con discapacidad en el sector público. (En este punto, se debe incentivar la participación de las entidades municipales en la creación de oportunidades laborales para personas con discapacidad; las autoridades locales pueden desempeñar un papel clave en la promoción de la inclusión laboral).
- Desarrollar políticas para promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado. (Con esta medida se lograría aumentar su presencia en ambos sectores).
- Supervisar el cumplimiento de las normas y la adopción de principios de protección para las personas con discapacidad. Esto garantiza que las leyes y políticas se apliquen efectivamente para proteger sus derechos laborales.

2.2.4 Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo

La parte II del Convenio 159 (OIT, 1983) aborda los principios de la política de readaptación profesional y de empleo para personas con discapacidad —denominadas “personas inválidas” en la norma—. Según esta, se deben tomar medidas para permitir la integración adecuada de las personas con discapacidad al mercado laboral regular. Para ello, se observará el principio de igualdad con respecto a las demás personas, sin que las medidas especiales que buscan garantizar la inclusión de las primeras sean percibidas como discriminatorias de las segundas.

La parte III comprende el desarrollo de servicios para facilitar la readaptación profesional y el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Tales servicios incluyen la orientación y formación profesional, la colocación, entre otros conexos, cuya finalidad es que estas personas obtengan un trabajo, lo mantengan y puedan ascender en el mismo. Para que estos servicios sean efectivos, deben ser prestados por personal capacitado y estar disponibles también en zonas rurales y alejadas. (OIT, 1983)

2.2.5 Ley N.º 29973

La Ley General de la Persona con Discapacidad tiene como finalidad establecer el marco legal para promover el desarrollo igualitario de las personas con discapacidad mediante la realización de sus derechos y su inclusión y participación efectiva en la vida social, económica, política, cultural y tecnológica.

El artículo 45, inciso 1 de la Ley N.º 29973 contempla que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las otras, esto es, con las mismas oportunidades y mismos beneficios —como remuneraciones equitativas y ambientes seguros y saludables—. Asimismo, el inciso 2 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Conadis y los gobiernos regionales son responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad y de promover el desarrollo de sus capacidades mediante las instituciones asignadas para tales fines.

La Ley N.º 29973 detalla también una serie de medidas que contribuyen al ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, a saber:

- Tal como lo indica el artículo 81, inciso 4 y literal f, el despido arbitrario de las personas con discapacidad por las instituciones públicas —es decir, cuando no existen causales o se omiten los requisitos y procedimientos de ley— es considerado una falta muy grave.
- Conforme al artículo 60, las personas con discapacidad pueden optar por la jubilación anticipada, bajo los criterios establecidos para esta modalidad en el Decreto Ley N.º 19990, siempre que sean mayores de 55 años y hayan aportado al sistema de pensiones por al menos 20 años.
- De acuerdo con el artículo 50, las personas con discapacidad tienen derecho a los ajustes razonables, tanto en el proceso de selección como en el espacio de

trabajo. En el primer caso, se deben adecuar los métodos y procedimientos de evaluación y entrevista. El segundo comprende principalmente adaptaciones del lugar y de las herramientas de trabajo. En ambos casos, los empleadores tienen la obligación de realizar los ajustes razonables solicitados, excepto si demuestran que estos son innecesarios o desmedidos según los criterios establecidos por el MTPE.

- El cumplimiento de la cuota laboral, tanto en el sector público como en el privado, es verificado por las oficinas y funcionarios competentes del MTPE, que, entre otros aspectos, constatan que las convocatorias no hayan incluido requisitos discriminatorios de las personas con discapacidad.

2.2.6 Dimensiones

a. Vínculo laboral con la organización

Como se mencionó anteriormente, la Constitución Política del Perú ampara el derecho al trabajo de todas las personas en igualdad de condiciones, por ser este la base del bienestar social y un medio para la realización personal. Por lo tanto, las personas con discapacidad deberían poder ejercer este derecho sin mayores inconvenientes, sin embargo, pese a existir un marco legal para asegurar su cumplimiento, en la práctica, aún no se ha logrado de manera efectiva la inclusión laboral de este grupo.

La Ley N.º 29973, en sus artículos del 47 al 57, correspondientes a los capítulos VI y VII, establece medidas que buscan promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. A continuación, se revisan algunas.

- El Estado promueve entre los empleadores públicos y privados, la adopción de estrategias y buenas prácticas para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- El MTPE y los gobiernos regionales asesoran y orientan a los empleadores de personas con discapacidad para la implementación de ajustes razonables en los lugares de trabajo.
- En las convocatorias públicas, las personas con discapacidad postulantes que hayan aprobado la etapa de evaluación, reciben una bonificación del 15 % sobre el puntaje final.
- La cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público debe ser de al menos el 5 %. En el sector privado —siempre que las organizaciones cuenten con más de 50 trabajadores—, esta cifra se reduce al 3 % como mínimo.
- El incumplimiento de la cuota de empleo en el sector público genera multas que son destinadas al financiamiento de servicios laborales, como programas de formación y actualización, colocación y de empleo dirigidos a las personas con discapacidad.
- En las instituciones públicas, las vacantes derivadas de renunciias, despidos justificados, jubilaciones o decesos de trabajadores con discapacidad deben ser ocupadas, previo concurso, por otras personas con discapacidad.

b. Infraestructura de la organización

Como indica la Norma Técnica A.120 —Accesibilidad universal en edificaciones— (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2023), las

edificaciones deben contar con una serie de características en los ambientes y el mobiliario para permitir la accesibilidad, el desplazamiento seguro y la atención de las personas en general, incluidas las que presentan alguna discapacidad. En el ámbito laboral en particular, es importante que las organizaciones empleadoras de personas con discapacidad se ciñan a esta norma, con la finalidad de garantizarles un espacio de trabajo adecuado. Para ello, deben aplicar las especificaciones técnicas establecidas, algunas de las cuales se mencionan a continuación:

- El ingreso a la organización debe ser accesible desde la vereda o el límite de la propiedad; y si hubiera un desnivel, será necesario incorporar rampas, adicionales a las escaleras de acceso. La rampa debe tener 1 m de ancho como mínimo, considerando barandas y pasamos en los dos lados. Si supera los 3 m de longitud, debe llevar parapetos o barandas (lado libre) y pasamanos (lado confinado). En función de la diferencia de nivel, la pendiente máxima podrá ser del 8 % o 10 %.
- Las puertas de ingreso deben medir 1 m de ancho como mínimo. El espacio libre entre puertas consecutivas abiertas medirá por lo menos 1.20 m.
- En las edificaciones de uso público, ya sean públicas o privadas, las cabinas de los ascensores deben tener, como mínimo, 1.20 m de ancho y 1.40 m de profundidad. Pero debe haber al menos un ascensor con una cabina que mida mínimamente 1.50 m de ancho y 1.40 m de profundidad. Los pasamanos estarán ubicados a una altura de entre 85 y 90 cm.

- En los casos de desniveles de hasta 1.50 m, se pueden instalar plataformas elevadoras, las cuales deben cumplir las especificaciones técnicas y de seguridad.
- En cuanto al mobiliario, los objetos que una persona en silla de ruedas requiera alcanzar en posición frontal deben estar ubicados a una altura mínima de 0.40 m y máxima de 1.20 m.

c. Ajustes razonables a las condiciones de las personas con discapacidad

Todo ajuste o adaptación que permite a las personas con discapacidad desempeñar adecuadamente sus labores contribuye a su ejercicio efectivo del derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Por lo mismo, en todas las organizaciones, la implementación de los ajustes razonables debe ser realizada conforme a los lineamientos técnicos dispuestos por la autoridad competente; y además, se debe propiciar la participación de todos los trabajadores en estos procesos, como una manera de concienciación sobre la realidad de las personas con discapacidad, entendiendo que estas adaptaciones responden a una obligación legal, pero también moral.

De acuerdo con el MTPE (2021), algunos aspectos sobre los ajustes razonables a tener en cuenta son:

- Se planifican previa evaluación, en la que participan las personas con discapacidad.
- Requieren de un análisis sobre la accesibilidad con base en el diseño universal y las disposiciones de la norma. Esto permite el reconocimiento efectivo de las barreras y su consecuente eliminación.

- La intervención de expertos, mediante asesorías, facilita el proceso de adaptación del entorno laboral de las personas con discapacidad.
- Requieren de un análisis del puesto laboral y sus competencias para identificar qué debe ser ajustado o modificado.
- Mediante el seguimiento y apoyo sociolaboral constantes, se puede contribuir a la permanencia de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, pues, sobre la marcha, podría ser necesario considerar más adaptaciones o modificaciones.

Asimismo, es importante enlistar las siguientes consideraciones (MTPE, 2021):

- Los ajustes razonables en el proceso de selección incluyen: la difusión oportuna de la convocatoria en formatos accesibles; la planificación de los ajustes razonables que podrían requerir los puestos convocados — como una forma de anticiparse a las necesidades del trabajador con discapacidad—; la implementación de los ajustes razonables que los postulantes a una convocatoria hayan solicitado; y la reorganización, siempre que fuese necesaria, de algún procedimiento del proceso afectado por la falta de ajustes razonables que los postulantes no solicitaron.
- La solicitud de ajustes razonables se presenta por escrito al empleador, quien tiene un máximo de 10 días hábiles para iniciar el procedimiento deliberativo, en el que junto con el trabajador con discapacidad deben llegar a un acuerdo sobre la implementación de adaptaciones o modificaciones. Este proceso de deliberación no puede extenderse por más de 30 días hábiles.

- El empleador puede negarse a implementar los ajustes razonables solicitados solo si estos constituyen una carga desproporcionada o indebida para la organización. Para ello, el empleador debe demostrar que esta implementación afectaría el funcionamiento de la empresa de alguna de las tres formas siguientes: paralización de la producción, impacto económico negativo en los resultados o falta de liquidez para el cumplimiento de obligaciones.
- Las organizaciones públicas o privadas que generan rentas de tercera categoría y contraten personas con discapacidad tendrán una deducción adicional en el cálculo del impuesto a la renta, equivalente al 50 % de los gastos por los ajustes razonables efectuados en el centro de trabajo.
- El certificado de discapacidad, requerido para distintos procedimientos en el ámbito laboral, es emitido por médicos certificadores debidamente acreditados de centros de salud públicos y privados.

2.3 Operacionalización de categorías

Categoría: condiciones laborales de las personas con discapacidad

Tabla 1

Operacionalización de categorías de estudio

<p>Título preliminar: Condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022</p>
<p>Categoría: Condiciones laborales de las personas con discapacidad</p>
<p>Conceptualización de la variable Definición conceptual: cada persona con discapacidad que se encuentra empleada está sujeta a las mismas responsabilidades que asume una persona sin discapacidad en el ámbito laboral; estas deben cumplir con todas las obligaciones especificadas, según los términos acordados, en el contrato laboral que firman con su empleador (Unesco, OIT y Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2020). Definición operacional: personas con discapacidad que tienen un vínculo laboral con una entidad pública o privada, donde se deben considerar las infraestructuras y los ajustes razonables adecuados.</p>

Subcategorías	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Vínculo laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos en situación de discapacidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuántos contratos al año, para personas con discapacidad, cree que son considerables firmar en la municipalidad? 2. ¿Considera que la cantidad que propone se ajusta a la cuota de empleo (no menor al 5 % de la totalidad del personal) exigida por la Ley N.º 29973? ¿Por qué? 	Nominal
	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de puestos laborales para las personas con discapacidad 	<ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Antes de publicar el proceso de convocatoria para la contratación municipal analiza, junto a un equipo especializado o las instituciones correspondientes, los puestos laborales, especialmente dirigidos a las personas con discapacidad? 4. ¿Considera que el perfil y las funciones del puesto se adaptan a la persona con discapacidad? ¿Por qué? 5. ¿Considera que con dicho perfil y demás requerimientos cubrirá la cuota de empleo que figura en la Ley N.º 29973? ¿Por qué? 	
Infraestructuras de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura adecuada para personas con discapacidad 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿El ingreso a la Municipalidad es accesible desde la acera y hasta los distintos niveles? 7. ¿La Municipalidad implementó rampas y la señalización en su acceso, acorde con los requisitos de la norma? 8. ¿El ancho de las puertas internas de la Municipalidad cumplen los requisitos mínimos de la normativa? 9. ¿La Municipalidad cuenta con diferentes formas de acceso a los niveles de la institución (ascensor o plataformas elevadoras)? 10. ¿Los SS. HH. cumplen con los requisitos mínimos indicados en la normativa? 11. ¿Desde la Municipalidad y del área en el que se encuentra buscan la forma de que se sienta cómodo durante las actividades que desarrolla? Explique. 	
Ajustes razonables en las condiciones de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes razonables en el proceso de selección 	<ol style="list-style-type: none"> 12. ¿Ud., junto a su equipo de trabajo, se asesoran con un profesional en ajustes razonables para que la difusión de información y los formatos requeridos para la postulación al puesto laboral sean accesibles para las personas con discapacidad? 13. ¿Ud. como empleador, junto a su equipo, en la contratación municipal implementa oportunamente los ajustes razonables, sean estos a solicitud de la persona con discapacidad o no? ¿Cuáles fueron los ajustes implementados? 14. ¿En el otorgamiento de los ajustes razonables, la Municipalidad, como empleador, ¿toma en cuenta el perfil y las funciones que debe cumplir el futuro trabajador? 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes razonables durante la relación laboral 	<p>15. ¿Después de la contratación del personal, Ud. recurre al procedimiento deliberativo para la implementación de los ajustes razonables?</p> <p>16. ¿La Municipalidad cumple con los plazos que indica el Decreto Supremo N.º 012-2018-VIVIENDA para la implementación de los ajustes? ¿Cuáles son las principales dificultades presentadas?</p> <p>17. ¿Alguna vez la municipalidad, para otorgar los ajustes razonables, ha tenido impedimentos de naturaleza legal, estructural o económica? ¿Por qué? Si la respuesta es sí, ¿cuál fue el criterio que adoptó?</p>	
--	--	--	--

Capítulo III

Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación, alcance y diseño

La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cualitativo. Según Hernández *et al.* (2014), una investigación de este enfoque describe, comprende e interpreta los fenómenos a partir de la percepción del participante sobre su experiencia, por lo que la recolección de datos se orienta hacia el mejor entendimiento del sujeto de estudio. En este caso, se recogió información sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad, proporcionada por ellas mismas.

3.1.1 Tipo

El estudio fue de tipo básico. De acuerdo con Sánchez y Reyes (2002), este tipo de investigación es realizado sin fines prácticos específicos, su objetivo es, con base en la información que recoge de la realidad, incrementar los conocimientos teóricos de valor universal. La tesis aumentó el conocimiento en relación a las políticas inclusivas, las cuales existen en el municipio donde se desarrolló el estudio.

3.1.2 Alcance

Su alcance o nivel fue descriptivo, pues describió situaciones, contextos, eventos, etc., a través de los cuales se busca conocer una realidad específica (Ñaupas *et al.*, 2014); en este caso, las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.

3.1.3 Diseño

Este estudio trabajó con un diseño fenomenológico. Como señala Fuster (2019), este permite la exploración de la conciencia que tiene la persona respecto de un hecho o

fenómeno, de su esencia; cómo es percibida la vida a través de sus ojos, cómo la interpreta. En este caso, se buscó conocer cómo perciben las personas con discapacidad las condiciones en las que trabajan en relación a las políticas de inclusión.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Moore (2005), la población está estructurada por un conjunto de personas o elementos de los cuales se obtiene información sobre un determinado hecho o tema. La población del estudio estuvo constituida por todos los trabajadores con discapacidad (40 en total) de la Municipalidad Provincial de Arequipa, contratadas bajo distintos regímenes laborales.

3.2.2 Muestra

Se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia, conformada por los 40 empleados con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Además, se entrevistó a 3 servidores de la institución con cargos de jefes de área u otros similares, para tener en consideración su perspectiva sobre las condiciones laborales de dicho grupo de trabajadores.

3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada fue la entrevista. Como manifiesta Taguenca (2012), la entrevista es un medio que facilita la recopilación de información cualitativa, ya que se realiza con base en el diálogo, pues su propósito es recolectar datos confiables y veraces, y permite al entrevistado expresarse en los asuntos que más le interesan. De este modo, se puede tomar mayor información que beneficie a la investigación.

Como instrumento, se aplicó una guía de entrevista. Según Hernández *et al.* (2014), el instrumento refleja en su estructura los temas y subtemas determinados previamente, con base en criterios respecto a la muestra que será entrevistada y las metas de estudio. Así, este instrumento estuvo dirigido a parte del personal de la Municipalidad y su finalidad fue recoger datos sobre las políticas inclusivas. La guía de entrevista fue validada por el juicio de tres especialistas en el ámbito laboral de las personas con discapacidad: dos abogados laboristas y una trabajadora social.

Además, el proceso de recolección de información fue el siguiente:

- Solicitud de autorización a la Municipalidad Provincial de Arequipa para realizar el estudio y acceder al registro de los trabajadores con discapacidad.
- Una vez aprobada la solicitud, se llevó a cabo una reunión con los jefes de área y los trabajadores municipales para explicarles la finalidad del estudio y pedirles su consentimiento como participantes del estudio.
- Se realizaron las coordinaciones necesarias para ejecutar las entrevistas, según el horario disponible de los servidores con cargo y los trabajadores con discapacidad.

3.4 Técnica de análisis de datos

Se aplicó la técnica de análisis descriptivo, con base en las guías de entrevistas aplicadas a los empleados con discapacidad. De este modo, se pudo obtener los resultados del estudio en función de los objetivos planteados y fue posible formular algunas recomendaciones sobre el tema investigado.

3.5 Aspectos éticos de la investigación

La investigación se desarrolló conforme a cada uno de los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Continental. De este modo, se respetaron y reservaron los datos proporcionados por los sujetos de estudio, de acuerdo con

el consentimiento informado que firmaron. Por otro lado, se respetó la legitimidad de cada información incorporada en el estudio, evitando así incurrir en faltas de copia o plagio. Por lo tanto, el estudio se desarrolló considerando los principios éticos referidos al manejo de información confidencial y al respeto de la producción intelectual, científica y académica.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis por pregunta

Pregunta 1: Desde su perspectiva, ¿cuántos son los contratos, al año, que la municipalidad firma con personas con discapacidad?

Tabla 2

Similitudes y diferencias para la pregunta 1

Pregunta 1	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Falta de información precisa sobre el número de contratos anuales.	- Diversidad en las estimaciones de contratos anuales.
Jefes	- Algunos mencionan convocatorias pasadas con cifras específicas.	- Algunos carecen de información sobre los contratos con personas con discapacidad.
	- Proporcionan números específicos de contratos anuales.	- Discrepancias en los números mencionados por cada jefe.
	- Mencionan el cumplimiento de la cuota laboral del 5 % según ley.	- Variación en el cumplimiento de la cuota laboral.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

Análisis: La Ley N.º 29973 establece que las entidades públicas y privadas en el Perú deben reservar, como mínimo, un 5 % y 3 % de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad respectivamente. Esta disposición incluye a las municipalidades. El cumplimiento de dicha cuota es un requisito legal.

- **Conclusión de los trabajadores:** Se evidencia una falta de información precisa sobre la cantidad de contratos anuales para personas con discapacidad en la

Municipalidad. Algunos trabajadores tienen estimaciones, mientras que otros desconocen por completo estos datos.

- **Conclusión de los jefes:** Los jefes proporcionan números específicos de contratos anuales y mencionan el cumplimiento de la cuota laboral del 5 % según ley. Sin embargo, los números señalados varían, lo que sugiere posibles diferencias en la percepción del cumplimiento de la cuota laboral.
- **Conclusión general:** La Municipalidad contrata a personas con discapacidad, pero la información proporcionada por los trabajadores y los jefes varía en términos de números y cumplimiento de la cuota laboral. Se necesita una revisión más detallada para comprender completamente la situación en el contexto de la Ley N.º 29973.

Pregunta 2: Desde su perspectiva, ¿cree usted que la municipalidad cubre la cuota de empleo a personas con discapacidad? ¿Esta cuota se ajusta al porcentaje que señala la Ley N.º 29973?

Tabla 3

Similitudes y diferencias para la pregunta 2

Pregunta 2	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos creen que la Municipalidad no cumple con la cuota del 5 %.	- Algunos trabajadores mencionan el Decreto Legislativo N.º 728 en lugar de la Ley N.º 29973.
	- Mencionan la necesidad de plataformas de desarrollo para personas con discapacidad.	- Diferentes percepciones sobre el cumplimiento de la cuota.
Jefes	- Los jefes mencionan la necesidad de cumplir la cuota del 5 %.	- Mencionan el cumplimiento cercano al 5 %.
	- Algunos jefes hacen referencias a la ley y el objetivo de superar el 5 %.	- Diferencias en la percepción del cumplimiento de la cuota laboral.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

Análisis: La Ley N.º 29973 establece que las entidades públicas en el Perú deben reservar al menos el 5 % de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. El cumplimiento de esta cuota es un requisito legal, con el que se busca garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

- **Conclusión de los trabajadores:** Los trabajadores tienen opiniones diversas sobre si la Municipalidad cumple con la cuota de empleo para personas con discapacidad. Algunos creen que no la aplica; mientras que otros mencionan la necesidad de desarrollo para personas con discapacidad.
- **Conclusión de los jefes:** Los jefes también enfatizan la importancia de cumplir con la cuota del 5 %, y hacen referencias a la ley. Algunos creen que están cerca de cumplir con la cuota, pero hay variación en la percepción del cumplimiento real.
- **Conclusión general:** Tanto los trabajadores como los jefes reconocen la importancia de cumplir con la cuota laboral para personas con discapacidad en el marco de la Ley N.º 29973. Sin embargo, hay diferencias en la percepción sobre si se está cumpliendo o no, y se menciona la necesidad de brindar oportunidades de desarrollo. Se requiere una evaluación más detallada de las políticas y prácticas de empleo en la Municipalidad para determinar si se ajustan a la ley.

Pregunta 3: Desde su perspectiva, ¿considera que, en la convocatoria de la Municipalidad, los puestos disponibles para las personas con discapacidad se adaptan a sus necesidades?

Tabla 4

Similitudes y diferencias para la pregunta 3

Pregunta 3	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que los puestos no se adaptan a sus necesidades.	- Diversidad de opiniones sobre la adaptación de los puestos disponibles.
Jefes	- Los jefes mencionan esfuerzos para adaptar los puestos a las necesidades.	- Algunos jefes creen que se deben implementar nuevos perfiles.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

Análisis: La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad es un requisito legal en el marco de la inclusión laboral. Las organizaciones públicas y privadas deben garantizar la accesibilidad y adaptación de los puestos.

- **Conclusión de los trabajadores:** Los trabajadores tienen opiniones diversas sobre la adaptación de los puestos a sus necesidades. Algunos sienten que no se adaptan completamente, mientras que otros sí lo creen.
- **Conclusión de los jefes:** Los jefes mencionan esfuerzos para adaptar los puestos a las necesidades de las personas con discapacidad, pero también sugieren la necesidad de implementar nuevos perfiles para lograr una mejor adaptación.
- **Conclusión general:** La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad es un tema en debate, con opiniones variadas. Algunos sienten que los puestos se adaptan adecuadamente, mientras que otros creen que se pueden mejorar. Se necesita una revisión constante de las políticas de adaptación y accesibilidad laboral.

Pregunta 4: Desde su perspectiva, ¿considera que el perfil y las funciones del puesto disponible para las personas con discapacidad se adaptan a sus habilidades o van acordes a su formación? ¿Por qué?

Tabla 5

Similitudes y diferencias para la pregunta 4

Pregunta 4	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que las funciones no se adaptan completamente a sus habilidades o formación.	- Diversidad de opiniones sobre la adaptación de funciones y perfiles.
Jefes	- Los jefes mencionan la evaluación de perfiles y habilidades.	- Algunos jefes creen que se deben implementar nuevos perfiles.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

Análisis: La adaptación de funciones y perfiles de trabajo es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Las organizaciones empleadoras públicas y privadas deben considerar las habilidades y formación de los trabajadores al asignar funciones.

- **Conclusión de los trabajadores:** Los trabajadores tienen opiniones diversas sobre si las funciones se adaptan adecuadamente a sus habilidades o formación. Algunos sienten que no se adaptan completamente, mientras que otros mencionan la adaptación de funciones a sus habilidades.
- **Conclusión de los jefes:** Los jefes señalan la evaluación de perfiles y habilidades al asignar funciones, pero también sugieren la necesidad de implementar nuevos perfiles para lograr una mejor adaptación.

- **Conclusión general:** La adaptación de funciones y perfiles es un tema en debate, con opiniones variadas. Se requiere una revisión constante de las políticas de adaptación **laboral** y la evaluación de habilidades y formación de las personas con discapacidad para garantizar una mejor adaptación.

Pregunta 5: Desde su perspectiva, ¿considera que con dicho perfil y demás requerimientos propuestos por el área de RR. HH., la Municipalidad cubrirá la cuota de empleo que figura en la Ley N.º 29973? ¿Por qué?

Tabla 6

Similitudes y diferencias para la pregunta 5

Pregunta 5	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que la Municipalidad no cubrirá la cuota.	- Diversidad de opiniones sobre si se cumplirá la cuota laboral.
Jefes	- Los jefes mencionan el objetivo de cumplir la cuota del 5 %.	- Algunos jefes creen que se necesitan más convocatorias para cumplir la cuota.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

Análisis: El cumplimiento de la cuota laboral del 5 % es un requisito legal en el Perú. Las entidades públicas deben esforzarse por cumplir esta cuota y garantizar la igualdad de oportunidades laborales.

- **Conclusión de los trabajadores:** Los trabajadores tienen opiniones diversas sobre si la Municipalidad cumplirá con la cuota laboral. Algunos sienten que no la cumplirá, mientras que otros creen que se necesita más claridad en la ley.
- **Conclusión de los jefes:** Los jefes mencionan el objetivo de cumplir con la cuota del 5 % y la necesidad de más convocatorias para lograrlo.

- **Conclusión general:** El cumplimiento de la cuota laboral es un objetivo en discusión, con opiniones variadas. La implementación de perfiles y convocatorias adecuadas puede ser clave para garantizar su cumplimiento. Se necesita una revisión constante de las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Pregunta 6: Desde su perspectiva, ¿los ingresos de la Municipalidad, desde la acera hasta los demás niveles, son accesibles para usted? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?

Tabla 7

Similitudes y diferencias para la pregunta 6

Pregunta 6	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Varios trabajadores mencionan problemas de accesibilidad, como la falta de ascensores y rampas.	- Algunos trabajadores no expresan disconformidades respecto la accesibilidad.
	- Mencionan la falta de accesibilidad en niveles superiores.	- Algunos jefes están de acuerdo con la accesibilidad actual.
Jefes	- Algunos jefes mencionan que la Municipalidad está trabajando en la accesibilidad y proyectos con el Conadis.	- Mencionan que la accesibilidad es buena en algunos niveles, pero no en todos.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** La mayoría de los trabajadores mencionan problemas de accesibilidad, incluida la falta de ascensores y rampas, especialmente en niveles superiores. Algunos no expresan disconformidades con la accesibilidad.
- **Conclusión de los jefes:** Los jefes mencionan que la Municipalidad está trabajando en la accesibilidad y proyectos con el Conadis. Algunos mencionan que la accesibilidad es buena en algunos niveles, pero no en todos.

- **Conclusión general:** La accesibilidad es un problema importante para los trabajadores, especialmente en niveles superiores. La Municipalidad está trabajando en mejoras, pero aún existen desafíos en la infraestructura.

Pregunta 7: Desde su perspectiva, ¿las rampas y la señalización para el acceso a la Municipalidad son las más adecuadas para Ud.? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?

Tabla 8

Similitudes y diferencias para la pregunta 7

Pregunta 7	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que las rampas no son adecuadas o no están señalizadas correctamente.	- Algunos trabajadores no manifiestan disconformidades con las rampas y la señalización.
Jefes	- Mencionan limitaciones en el acceso a niveles superiores.	- Algunos jefes están conformes con las rampas y la señalización.
	- Algunos jefes mencionan que se está trabajando en la implementación de rampas y señalización adecuadas.	- Algunos jefes creen que las rampas y la señalización son adecuadas.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores sienten que las rampas no son adecuadas o no están señalizadas correctamente, especialmente en el acceso a niveles superiores. Otros no manifiestan disconformidades.
- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que se está trabajando en la implementación de rampas y señalización adecuadas. Otros creen que las rampas y la señalización son adecuadas.

- **Conclusión general:** La adecuación de las rampas y la señalización es un tema de preocupación para algunos trabajadores, especialmente en niveles superiores. La Municipalidad está tomando medidas para mejorar este aspecto.

Pregunta 8: Desde su perspectiva, ¿el ancho de las puertas internas de la Municipalidad se adapta a sus necesidades de acceso? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?

Tabla 9

Similitudes y diferencias para la pregunta 8

Pregunta 8	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que las puertas internas no se adaptan a sus necesidades de acceso, especialmente por la medida del ancho.	- Algunos trabajadores no expresan disconformidades sobre el ancho de las puertas internas.
Jefes	- Mencionan limitaciones en la adaptación de puertas internas para el uso de las personas con discapacidad. - Algunos jefes mencionan que se está trabajando en la adaptación de puertas internas para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad.	- Algunos jefes están conformes con el ancho de las puertas internas. - Algunos jefes creen que las puertas internas son adecuadas.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores sienten que las puertas internas no se adaptan a sus necesidades de acceso, especialmente por la medida del ancho. Otros no expresan disconformidades.
- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que se está trabajando en la adaptación de puertas internas para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad. Otros creen que las puertas internas son adecuadas.

- **Conclusión general:** La adaptación del ancho de las puertas internas es un tema de preocupación para algunos trabajadores, especialmente en términos de accesibilidad. La Municipalidad está tomando medidas para mejorar este aspecto.

Pregunta 9: Desde su perspectiva, ¿La Municipalidad les facilita el acceso a los diferentes niveles de la institución? (ascensor o plataformas elevadoras). ¿Estos pueden ser operados fácilmente?

Tabla 10

Similitudes y diferencias para la pregunta 9

Pregunta 9	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Varios trabajadores mencionan la falta de ascensores o plataformas elevadoras para acceder a niveles superiores.	- Algunos trabajadores no manifiestan disconformidades con el acceso a diferentes niveles.
Jefes	- Indican dificultades para gestionar la implementación de los elementos de accesibilidad que faltan. - Algunos jefes mencionan que se cuenta con un ascensor; otros consideran que este es insuficiente.	- Algunos jefes mencionan que la Municipalidad no facilita el acceso a niveles superiores. - Algunos jefes creen que los diferentes niveles son de fácil acceso, mientras que otros mencionan dificultades.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Varios trabajadores mencionan la falta de ascensores o plataformas elevadoras para acceder a niveles superiores. Algunos no manifiestan disconformidades con el acceso.
- **Conclusión de los jefes:** Refieren dificultades para gestionar la implementación de los elementos de accesibilidad. La Municipalidad cuenta con un ascensor, pero este

es insuficiente. Algunos creen que los diferentes niveles del edificio son de fácil acceso, mientras que otros mencionan dificultades.

- **Conclusión general:** La falta de ascensores o plataformas elevadoras es un problema para varios trabajadores. Los jefes señalan dificultades para gestionar la implementación de los elementos de accesibilidad que faltan; además, aunque la institución cuenta con un ascensor, se considera que este es insuficiente para atender las necesidades de todas las personas con discapacidad.

Pregunta 10: Desde su perspectiva, ¿los servicios higiénicos (SS. HH.) se adaptan a sus necesidades? ¿Cuentan con los equipos necesarios? ¿Tiene alguna disconformidad? ¿Cuál?

Tabla 11

Similitudes y diferencias para la pregunta 10

Pregunta 10	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que los SS. HH. no se adaptan a sus necesidades y que carecen de equipos necesarios.	- Algunos trabajadores no expresan disconformidades respecto a los SS. HH.
Jefes	- Mencionan disconformidad con los SS. HH. mixtos y la falta de accesorios de aseo personal.	- Algunos jefes están conformes con los SS. HH. y equipos disponibles.
	- Algunos jefes mencionan que se están implementando mejoras en los SS. HH.	- Algunos jefes creen que los SS. HH. son adecuados.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores sienten que los SS. HH. no se adaptan a **sus** necesidades y que carecen de equipos necesarios, especialmente por

los SS. HH. mixtos y la falta de accesorios de aseo personal. Otros no expresan disconformidades.

- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que se están implementando mejoras en los SS. HH. Otros creen que los SS. HH. son adecuados.
- **Conclusión general:** La adaptación de los SS. HH. y la disponibilidad de equipos es un tema de preocupación para algunos trabajadores, especialmente por los SS. HH. mixtos y la falta de accesorios de aseo personal. La Municipalidad está tomando medidas para mejorar este aspecto.

Pregunta 11: Desde su perspectiva, ¿La Municipalidad y el área en el que se desempeña buscan la forma de que Ud. se sienta cómodo durante las actividades diarias? Explique.

Tabla 12

Similitudes y diferencias para la pregunta 11

Pregunta 11	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores sienten que la Municipalidad no busca activamente que se sientan cómodos durante las actividades diarias.	- Algunos trabajadores mencionan que tratan de adaptarse a la situación.
Jefes	- Mencionan que han presentado reclamos sin respuesta. - Algunos jefes mencionan que se busca ofrecer comodidad a los empleados con discapacidad.	- Algunos jefes señalan que los trabajadores reciben apoyo y comodidades. - Algunos jefes mencionan que los trabajadores deben adaptarse a la situación.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores sienten que la Municipalidad no busca activamente que se sientan cómodos durante las actividades diarias; han

presentado reclamos y no han obtenido respuesta. Sin embargo, otros mencionan recibir apoyo y comodidades.

- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que se busca ofrecer comodidad a los empleados con discapacidad, pero otros creen que estos trabajadores deben adaptarse a la situación.
- **Conclusión general:** La percepción de comodidad durante las actividades diarias varía entre los trabajadores; con algunos sintiendo que la institución no busca activamente proveérsela, y otros recibiendo apoyo. Los jefes también tienen opiniones mixtas sobre este aspecto. Se puede mejorar la atención a las necesidades de comodidad de los trabajadores con discapacidad.

Pregunta 12: Desde su perspectiva, ¿en la convocatoria a la que se presentó, la difusión de información y los formatos requeridos para su postulación fueron accesibles? ¿Presentó alguna dificultad? ¿Cuál?

Tabla 13

Similitudes y diferencias para la pregunta 12

Pregunta 12	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores mencionan que la difusión de información y los formatos requeridos para la postulación no fueron accesibles, o que tuvieron dificultades.	- Algunos trabajadores desconocen este aspecto, debido a que adquirieron la discapacidad después o buscaron información por su cuenta.
Jefes	- Mencionan que algunos trabajadores se enteraron de las convocatorias a través de amistades o medios no adecuados. - Los jefes mencionan que la Municipalidad ha implementado el asesoramiento del Conadis y asistentes sociales para facilitar el proceso.	- Algunos jefes refieren que los trabajadores lograron acceder a la información por su cuenta. - Algunos jefes no hacen comentarios sobre la accesibilidad de la información.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores tuvieron dificultades por la falta de accesibilidad de la información y de los formatos de postulación, mientras que otros lograron acceder a estos por su cuenta. Algunos desconocen este aspecto debido a que adquirieron la discapacidad posteriormente.
- **Conclusión de los jefes:** Los jefes mencionan que se ha implementado el asesoramiento del Conadis y asistentes sociales para facilitar el proceso de postulación, pero no hacen comentarios sobre la accesibilidad de la información.
- **Conclusión general:** La falta de accesibilidad de la información y de los formatos de postulación constituye un problema para algunos trabajadores, que debieron enfrentar algunas dificultades. La Municipalidad está implementando medidas para mejorar la difusión de las convocatorias y el proceso de postulación.

Pregunta 13: Desde su perspectiva, ¿en el proceso de contratación, la Municipalidad implementó oportunamente los ajustes razonables? ¿Fue Ud. quien solicitó tales ajustes o la Municipalidad los realizó por iniciativa propia?

Tabla 14

Similitudes y diferencias para la pregunta 13

Pregunta 13	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores mencionan que la Municipalidad implementó los ajustes razonables oportunamente, pero solo después de solicitarlos.	- Algunos trabajadores no pidieron ajustes razonables y otros desconocen el tema debido a que adquirieron la discapacidad posteriormente.
Jefes	- Mencionan que se solicitó la adaptación de algunas instalaciones, como las rampas. - Algunos jefes mencionan que la Municipalidad cumple con la ley y que se han implementado ajustes razonables.	- Algunos jefes mencionan que la implementación de ajustes demoró por aplazamientos. - Algunos jefes mencionan que se ha incentivado a los trabajadores con discapacidad para su preparación.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos de ellos mencionan que la Municipalidad implementó ajustes razonables después de haberlos solicitado; estos consistieron principalmente en la adaptación de instalaciones. Otros no pidieron ajustes o desconocen el tema debido a que adquirieron la discapacidad posteriormente.
- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que la Municipalidad cumple con la ley y que se han implementado ajustes razonables. Otros mencionan que se ha incentivado a los trabajadores con discapacidad para su preparación.
- **Conclusión general:** La percepción sobre la implementación de ajustes razonables varía entre los trabajadores; algunos los solicitaron y otros no. La Municipalidad está trabajando para cumplir con la ley en este aspecto.

Pregunta 14: Desde su perspectiva, ¿considera que los ajustes razonables implementados por la Municipalidad se adaptaron a su perfil y las funciones que debía cumplir para con la institución?

Tabla 15

Similitudes y diferencias para la pregunta 14

Pregunta 14	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores mencionan que los ajustes razonables implementados se adaptaron en cierta medida a su perfil y funciones.	- Algunos trabajadores mencionan que existe una carencia en la implementación de ajustes y que esta solo se cumplió parcialmente.
Jefes	- Mencionan que la implementación de ajustes varía en porcentaje de avance; algunos han alcanzado hasta el 80 %; otros, solo el 30 %. - Algunos jefes mencionan que se han implementado ajustes razonables en función del perfil de los trabajadores con discapacidad.	- Algunos jefes desconocen este aspecto. - Algunos jefes no hacen comentarios específicos sobre la adaptación de los ajustes.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores sienten que los ajustes se adaptaron en cierta medida a su perfil y funciones, mientras que otros mencionan carencias en la implementación. También algunos desconocen este aspecto, pues adquirieron la discapacidad posteriormente.
- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que se han implementado ajustes razonables en función del perfil de los trabajadores con discapacidad, pero que los porcentajes de avance de estas implementaciones varían. Otros no hacen comentarios específicos sobre la implementación de los ajustes.
- **Conclusión general:** La percepción sobre la implementación de los ajustes razonables varía entre los trabajadores. Algunos consideran que la implementación ha sido parcial y otros creen que hay carencias en esta. La Municipalidad podría mejorar la implementación de ajustes para adaptarse mejor a los perfiles y funciones de los trabajadores con discapacidad.

Pregunta 15: Desde su perspectiva, ¿después de su contratación, Ud. recurrió al procedimiento deliberativo para la implementación de los ajustes razonables?

Tabla 16*Similitudes y diferencias para la pregunta 15*

Pregunta 15	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores mencionan que recurrieron al procedimiento deliberativo para la implementación de ajustes razonables después de su contratación.	- Algunos trabajadores no recurrieron al procedimiento debido a que adquirieron la discapacidad después, o por desconocimiento.
Jefes	- Mencionan que presentaron petitorios o solicitudes por escrito o de forma verbal. - Algunos jefes mencionan que se cuenta con un presupuesto anual para solicitar ajustes razonables si es necesario.	- Algunos jefes mencionan que se cumplieron las peticiones, mientras que otros refieren demoras en la implementación. - Algunos jefes mencionan que se solicitan ajustes razonables con base en informes de programas de capacitación de personas con discapacidad.

Nota: basado en las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores recurrieron al procedimiento deliberativo para la implementación de ajustes razonables después de su contratación, presentando petitorios o solicitudes. Algunos experimentaron demoras en la implementación.
- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que se cuenta con un presupuesto anual para solicitar ajustes razonables si es necesario y que se siguen procedimientos. Otros señalan que se basan en informes de programas de capacitación.
- **Conclusión general:** Algunos trabajadores recurrieron al procedimiento deliberativo para la implementación de ajustes razonables, pero su tiempo de ejecución varía. La Municipalidad cuenta con procedimientos para solicitar ajustes razonables.

Pregunta 16: Desde su perspectiva, en caso lo haya hecho, ¿se cumplieron con los plazos y requerimientos que figuran en el Decreto Supremo N.º 012-2018-VIVIENDA para la implementación de los ajustes? ¿Se presentaron dificultades? ¿Cuáles?

Tabla 17

Similitudes y diferencias para la pregunta 16

Pregunta 16	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores mencionan que no se cumplieron completamente los plazos y requerimientos establecidos en el Decreto Supremo N.º 012-2018-VIVIENDA para la implementación de ajustes razonables.	- Algunos trabajadores no responden debido a que adquirieron la discapacidad después, o desconocen los detalles.
Jefes	- Mencionan obstáculos, como problemas legales, patrimoniales o de falta de interés por parte de la Municipalidad. - Algunos jefes mencionan que a veces no se cumplen los plazos debido a diversos motivos.	- Algunos jefes mencionan dilaciones en el proceso. - Algunos jefes mencionan obstáculos económicos como la razón principal para no cumplir con los plazos y requerimientos.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** Algunos trabajadores mencionan que no se cumplieron completamente los plazos y requerimientos del Decreto Supremo N.º 012-2018-VIVIENDA. Otros desconocen estos detalles porque adquirieron la discapacidad posteriormente.
- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes mencionan que hay dilaciones en el proceso, y que a veces no se cumplen los plazos debido a diversos motivos, como obstáculos legales, patrimoniales o falta de interés por parte de la Municipalidad. Unos

consideran que los obstáculos económicos son la razón principal para no cumplir con los plazos y requerimientos.

- **Conclusión general:** La implementación de ajustes razonables a menudo experimenta retrasos y obstáculos, incluyendo problemas legales, patrimoniales y económicos, según las respuestas de los trabajadores y jefes. Esta puede ser un área de mejora para la Municipalidad.

Pregunta 17: Desde su perspectiva, ¿alguna vez, al solicitar la implementación de algún ajuste razonable, la Municipalidad la negó? ¿Por qué? Si la respuesta es sí, ¿cuál fue el criterio que se acogió?

Tabla 18

Similitudes y diferencias para la pregunta 17

Pregunta 17	Similitudes	Diferencias
Trabajadores	- Algunos trabajadores mencionan que la Municipalidad no negó sus solicitudes de ajustes razonables.	- Algunos trabajadores mencionan que sus solicitudes demoraron en ser implementadas.
Jefes	- Mencionan que algunas solicitudes fueron aceptadas, aunque con demoras. - Algunos jefes mencionan que la Municipalidad ha negado solicitudes debido a la falta de presupuesto económico.	- Algunos jefes no respondieron. - Algunos jefes mencionan que es importante incentivar la preparación de los trabajadores con discapacidad.

Nota: obtenido de las entrevistas realizadas.

- **Conclusión de los trabajadores:** La Municipalidad no negó las solicitudes de ajustes razonables de algunos trabajadores, aunque hubo demoras en la implementación en ciertos casos. Algunos trabajadores no respondieron, debido a que adquirieron la discapacidad después.

- **Conclusión de los jefes:** Algunos jefes señalan que la Municipalidad ha negado solicitudes de ajustes razonables debido a la falta de presupuesto para atenderlas. Frente a ello, otros consideran que se debe incentivar la preparación de los trabajadores con discapacidad.
- **Conclusión general:** La negación de solicitudes de ajustes razonables se ha producido en algunos casos debido a problemas económicos según los jefes. La demora en la implementación es un aspecto común mencionado por los trabajadores. La gestión de ajustes razonables puede ser más eficiente y efectiva en la Municipalidad.

4.1.2 Análisis por indicador

Subcategoría 1: vínculo laboral

Indicador 1: contratos en situación de discapacidad (preguntas 1 y 2)

El análisis de las respuestas proporcionadas por los trabajadores y los jefes de área, en relación con los contratos en situación de discapacidad, revela que existe un grado de incertidumbre y falta de información en ciertos casos. Algunos trabajadores desconocen si sus contratos están considerados como en situación de discapacidad, debido a que adquirieron la discapacidad después de su contratación. Esto plantea interrogantes sobre la claridad y transparencia en los procesos de contratación y la comunicación por parte de la Municipalidad.

Desde una perspectiva jurídica, es importante destacar que, de acuerdo con la normativa laboral y de discapacidad vigente en la mayoría de los países, las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y no pueden ser discriminadas en el proceso de contratación debido a su discapacidad. Los contratos celebrados en situación de discapacidad deben ser una herramienta para la inclusión

laboral y la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Indicador 2: disponibilidad de puestos laborales para las personas con discapacidad (preguntas 3, 4 y 5)

Las respuestas proporcionadas indican que la Municipalidad dispone un número de puestos laborales para las personas con discapacidad. Sin embargo, también se mencionan desafíos sobre la adecuación de dichos puestos a las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

Desde una perspectiva jurídica, es fundamental que la Municipalidad continúe ofreciendo oportunidades laborales inclusivas y que los puestos de trabajo estén diseñados para ser accesibles y adaptables a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Ello está en línea con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación laboral y de discapacidad.

Subcategoría 2: infraestructura de la organización

Indicador 3: infraestructura adecuada para personas con discapacidad (preguntas 6, 7, 8, 9, 10 y 11)

El análisis de las respuestas relacionadas con la infraestructura de la organización indica que existen desafíos en cuanto a la accesibilidad y adecuación de las instalaciones para las personas con discapacidad. Se mencionan barreras arquitectónicas y falta de implementación de ajustes razonables en algunas áreas.

Desde una perspectiva jurídica, es esencial señalar que la accesibilidad es un requisito legal en muchos países, y las organizaciones, las municipalidades entre ellas, tienen la obligación de garantizar que sus instalaciones sean accesibles para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. La falta de infraestructura adecuada puede

constituir una violación de los derechos de las personas con discapacidad, según lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Subcategoría 3: ajustes razonables en las condiciones laborales de las personas con discapacidad

Indicador 4: ajustes razonables en el proceso de selección (preguntas 12, 13 y 14)

Las respuestas proporcionadas respecto a los ajustes razonables en el proceso de selección indican que, en algunos casos, los trabajadores con discapacidad han solicitado ajustes por su cuenta y que la implementación de los mismos no siempre ha sido oportuna ni completa. Algunos trabajadores mencionan obstáculos, como problemas legales, patrimoniales o de falta de interés por parte de la Municipalidad.

Desde una perspectiva jurídica, es fundamental que la Municipalidad cumpla con la obligación de implementar ajustes razonables en el proceso de selección con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Negar o demorar la implementación de estos ajustes puede constituir discriminación y violación de los derechos de las personas con discapacidad.

Indicador 5: ajustes razonables durante la relación laboral (preguntas 15, 16 y 17)

Las respuestas relacionadas con los ajustes razonables durante la relación laboral revelan que algunos trabajadores han recurrido al procedimiento deliberativo para la implementación de estos ajustes. Sin embargo, se mencionan demoras en la implementación y obstáculos, como los problemas económicos.

Desde una perspectiva jurídica, es esencial que la Municipalidad garantice una implementación eficiente y oportuna de los ajustes razonables durante la relación laboral. Para ello, los obstáculos económicos deben abordarse de manera efectiva. Una vez más,

cualquier negación injustificada de la solicitud de ajustes razonables puede constituir una violación de los derechos de las personas con discapacidad.

En resumen, el análisis jurídico de las respuestas proporcionadas por los trabajadores y los jefes de área revela desafíos y áreas de mejora en la inclusión laboral y la implementación de ajustes razonables para las personas con discapacidad en la Municipalidad. Es fundamental que la institución cumpla con sus obligaciones legales para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

4.1.3 Análisis por subcategoría y categoría

Subcategoría 1: vínculo laboral

Análisis extensivo: La primera subcategoría, que trata sobre el vínculo laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, revela una notoria discrepancia entre la percepción de los trabajadores y la de los jefes de área. La mayoría de los trabajadores muestra una falta de información o conocimiento sobre la cantidad de contratos firmados con personas con discapacidad; mientras que los jefes indican cifras más precisas y alineadas con la cuota laboral del 5 %, establecida en la Ley N.º 29973. Esta normativa busca promover la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para este grupo vulnerable.

La discrepancia referida sugiere una falta de transparencia y comunicación efectiva dentro de la organización respecto a la cantidad de contratos celebrados con personas con discapacidad en la Municipalidad. La diversidad en las respuestas de los trabajadores también indica una posible falta de uniformidad en la implementación de políticas de inclusión laboral. Algunos trabajadores mencionan contratos de larga duración, mientras otros manifiestan desconocer el tema.

Análisis jurídico-laboral: Desde esta perspectiva, es fundamental que la Municipalidad cumpla con la Ley N.º 29973, que establece la cuota laboral del 5 % para la inclusión de personas con discapacidad en el sector público. La aparente falta de conocimiento y uniformidad en la aplicación de esta ley puede ser indicativa de una gestión deficiente en cuanto a la inclusión laboral. Es crucial que se realicen auditorías internas para garantizar el cumplimiento de la ley y se fomente una política de transparencia y comunicación efectiva que asegure el derecho a la información de los trabajadores.

Subcategoría 2: infraestructura de la organización

Análisis extensivo: La segunda subcategoría aborda la infraestructura de la organización y su adecuación a las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Las respuestas obtenidas indican que, aunque hay esfuerzos por parte de la Municipalidad para mejorar la accesibilidad, existen deficiencias significativas. Muchos trabajadores con discapacidad enfrentan retos cotidianos debido a la falta de adaptaciones adecuadas en instalaciones como baños, rampas, ascensores y señalizaciones.

Esta situación resalta la importancia de una infraestructura inclusiva que permita a todos los trabajadores desempeñar sus labores en un entorno accesible y seguro. Las limitaciones en accesibilidad no solo afectan el desempeño laboral, sino también la dignidad y los derechos de los trabajadores con discapacidad.

Análisis jurídico-laboral: Jurídicamente, la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N.º 29973) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú, establecen la obligación de adoptar medidas para garantizar el acceso y la inclusión en el entorno laboral. Dicha ley contempla requisitos específicos en este sentido, como la instalación de rampas, ascensores y baños adaptados. Sin embargo, las respuestas de los trabajadores señalan deficiencias en la infraestructura de

la Municipalidad Provincial de Arequipa. El incumplimiento de estas normativas puede considerarse una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad. La Municipalidad debería realizar un diagnóstico detallado de su infraestructura y tomar medidas concretas y oportunas para garantizar la accesibilidad. De este modo, lograría cumplir con sus obligaciones legales y éticas.

Desde una perspectiva legal, es imperativo que la Municipalidad cumpla con las regulaciones de accesibilidad establecidas por la ley. No hacerlo podría exponer a la entidad a posibles sanciones y, además, impediría que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos laborales en igualdad de condiciones. Es esencial que la administración municipal realice evaluaciones periódicas de la accesibilidad de sus instalaciones y tome medidas correctivas de manera proactiva.

Subcategoría 3: ajustes razonables en las condiciones laborales de las personas con discapacidad

Análisis extensivo: La tercera subcategoría se centra en los ajustes razonables en las condiciones laborales de las personas con discapacidad durante su relación laboral. Aunque se observan esfuerzos por implementar ciertos ajustes, muchos trabajadores indican que estos no son suficientes o adecuados. Además, la demora en la implementación y la falta de respuesta efectiva a las solicitudes de ajustes resaltan la necesidad de una mayor eficiencia y compromiso por parte de la administración municipal.

Esta situación revela un déficit en la adaptación del entorno laboral a las necesidades individuales de cada trabajador con discapacidad, lo cual es clave para su plena integración y desempeño laboral. En ese contexto, los ajustes razonables son medidas específicas que se toman para garantizar que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo de manera efectiva. Las respuestas de los trabajadores indican

que, en muchos casos, solicitaron estos ajustes por su cuenta, y algunos sienten que no son adecuados para sus necesidades.

Análisis jurídico-laboral: Desde este enfoque, los ajustes razonables son un mandato legal establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la legislación nacional. Estos ajustes deben ser personalizados y oportunos, en busca siempre de la plena inclusión del trabajador en su entorno laboral. La demora o la ineficacia en su implementación pueden interpretarse como una forma de discriminación indirecta. En ese sentido, es esencial que la Municipalidad evalúe y modifique sus procesos para garantizar una respuesta rápida y efectiva a las necesidades de ajustes razonables, para cumplir así con sus obligaciones legales y promover un entorno de trabajo inclusivo. Entonces, desde una perspectiva legal, la administración municipal tiene la obligación de proporcionar ajustes razonables a sus empleados con discapacidad de acuerdo con la Ley N.º 29973. Ello implica la necesidad de un proceso estructurado y transparente para la identificación y provisión de estos ajustes. Además, se debe garantizar que los ajustes sean efectivos y se adapten a las necesidades individuales de los empleados.

Conclusión general: Aunque la Municipalidad Provincial de Arequipa muestra esfuerzos para cumplir con las normativas legales respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, aún debe mejorar en áreas como la transparencia y comunicación de los procesos de contratación, la adecuación de la infraestructura y la eficacia en la implementación de ajustes razonables. Se recomienda una revisión integral y continuada de las políticas y prácticas, con especial enfoque en la inclusión efectiva y la accesibilidad, para asegurar que se respeten y atiendan plenamente los derechos laborales y las necesidades de las personas con discapacidad.

4.1.4 Análisis por objetivos

A. Objetivo general

Analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

- **Análisis general:** Las condiciones laborales muestran un esfuerzo por la inclusión, aunque las percepciones de los trabajadores sobre la efectividad de estas políticas son diferentes.
- **Análisis jurídico-laboral:** Desde un punto de vista legal, la Municipalidad debe cumplir con la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973) y las normativas internacionales suscritas por el Perú. La falta de consistencia y transparencia en la implementación de políticas de inclusión puede interpretarse como un incumplimiento parcial de estas obligaciones legales. Se requiere una revisión y ajuste de las prácticas laborales para garantizar la igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo inclusivo.

B. Objetivo específico 1

Describir el vínculo laboral de las personas con discapacidad con la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

- **Análisis general:** Existe una disparidad entre la percepción de los trabajadores y la de los jefes respecto a los contratos, lo que sugiere una falta de comunicación efectiva.
- **Análisis jurídico-laboral:** El desconocimiento por parte de los trabajadores sobre su situación contractual podría interpretarse como una consecuencia del

incumplimiento de los principios de transparencia y equidad en las relaciones laborales. La legislación laboral peruana y las normativas sobre discapacidad exigen que se informe adecuadamente a los trabajadores sobre sus condiciones de empleo. La Municipalidad debe esforzarse por asegurar que estas prácticas sean consistentes y transparentes.

C. Objetivo específico 2

Analizar la infraestructura para las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

- **Análisis general:** La infraestructura presenta limitaciones significativas en términos de accesibilidad, lo que afecta directamente la inclusión laboral.
- **Análisis jurídico-laboral:** La Ley N.º 29973 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exigen la eliminación de barreras físicas en los lugares de trabajo. La falta de instalaciones accesibles no solo incumple estos requisitos legales, sino que también puede considerarse como una forma de discriminación indirecta. Es imperativo que la Municipalidad realice las adecuaciones necesarias para garantizar un acceso pleno y efectivo a todas sus instalaciones.

D. Objetivo específico 3

Describir los ajustes razonables que se realizaron para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.

- **Análisis general:** Los ajustes razonables implementados parecen insuficientes y no completamente adaptados a las necesidades individuales.

- **Análisis jurídico-laboral:** la implementación ineficaz o tardía de ajustes razonables puede ser considerada una violación de los derechos de las personas con discapacidad. Según la ley y las normativas internacionales, estos ajustes deben ser oportunos, adecuados y personalizados para facilitar la igualdad de oportunidades y la plena participación en el entorno laboral. La Municipalidad debe adoptar un enfoque proactivo y receptivo para garantizar que estos ajustes se realicen de manera efectiva y eficiente

4.1.5 Análisis por subcategoría y categoría

A. Vínculo laboral

Análisis extensivo: La primera subcategoría, que trata sobre el vínculo laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, revela una notoria discrepancia entre la percepción de los trabajadores y la de los jefes de área. La mayoría de los trabajadores muestra una falta de información o conocimiento sobre la cantidad de contratos firmados con personas con discapacidad, mientras que los jefes indican cifras más precisas y alineadas con la cuota laboral del 5 % según la Ley N.º 29973.

Esta discrepancia sugiere una falta de transparencia y comunicación efectiva dentro de la organización. La diversidad en las respuestas de los trabajadores también indica una posible falta de uniformidad en la implementación de políticas de inclusión laboral. Algunos trabajadores mencionan contratos de larga duración, mientras otros refieren desconocimiento total sobre el tema.

Análisis jurídico-laboral: Desde esta perspectiva, es fundamental que la Municipalidad cumpla con la Ley N.º 29973, que establece la cuota laboral del

5 % para la inclusión de personas con discapacidad en el sector público. La aparente falta de conocimiento y uniformidad en la aplicación de esta ley puede ser indicativa de una gestión deficiente en cuanto a la inclusión laboral. Es crucial que se realicen auditorías internas para garantizar el cumplimiento de la ley y se fomente una política de transparencia y comunicación efectiva que asegure el derecho a la información de los trabajadores.

B. Infraestructura de la organización

Análisis extensivo: La segunda subcategoría aborda la infraestructura de la organización y su adecuación a las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Las respuestas obtenidas indican que, aunque hay esfuerzos por parte de la Municipalidad para mejorar la accesibilidad, existen deficiencias significativas. Muchos trabajadores con discapacidad enfrentan retos cotidianos debido a la falta de adaptaciones adecuadas en instalaciones como baños, rampas, ascensores y señalizaciones.

Esta situación resalta la importancia de una infraestructura inclusiva que permita a todos los trabajadores desempeñar sus labores en un entorno accesible y seguro. Las limitaciones en accesibilidad no solo afectan el desempeño laboral, sino también la dignidad y los derechos de los trabajadores con discapacidad.

Análisis jurídico-laboral: Jurídicamente, la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N.º 29973) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú, establecen la obligación de adoptar medidas para garantizar el acceso y la inclusión en el entorno laboral. La falta de cumplimiento de estas normativas puede considerarse una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad. La

Municipalidad debería realizar un diagnóstico detallado de su infraestructura y tomar medidas concretas y oportunas para garantizar la accesibilidad plena y, de este modo, cumplir con sus obligaciones legales y éticas.

C. Ajustes razonables en las condiciones laborales de las personas con discapacidad

Análisis extensivo: La tercera subcategoría comprende los ajustes razonables en las condiciones de las personas con discapacidad durante su relación laboral. Aunque se observan esfuerzos por implementar ciertos ajustes, muchos trabajadores indican que estos no son suficientes o adecuados. Además, la demora en la implementación y la falta de respuesta efectiva a las solicitudes de ajustes resaltan una necesidad de mayor eficiencia y compromiso por parte de la administración municipal.

Esta situación revela un déficit en la adaptación del entorno laboral a las necesidades específicas de cada trabajador con discapacidad, lo cual es crucial para su plena integración y desempeño laboral.

Análisis jurídico-laboral: Desde este enfoque, los ajustes razonables son un mandato legal establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la legislación nacional. Estos ajustes deben ser personalizados y oportunos, en busca siempre de la plena inclusión del trabajador en su entorno laboral. La demora o la ineficacia en su implementación pueden interpretarse como una forma de discriminación indirecta. En ese sentido, es preciso que la Municipalidad evalúe y modifique sus procesos para garantizar una respuesta rápida y efectiva a las necesidades de ajustes razonables, en

observancia a sus obligaciones legales, con lo cual lograría promover un entorno de trabajo inclusivo.

Conclusión general: Aunque la Municipalidad Provincial de Arequipa muestra esfuerzos para cumplir con las normativas legales respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, aún debe mejorar en áreas como la transparencia y comunicación del proceso de contratación, la adecuación de la infraestructura y la eficacia en la implementación de ajustes razonables. Se recomienda una revisión integral y continuada de las políticas y prácticas, con especial enfoque en la inclusión efectiva y la accesibilidad, para asegurar que se respeten y atiendan plenamente los derechos laborales y las necesidades de las personas con discapacidad.

4.2 Discusión

Con base en el objetivo general del estudio: Se destacan los esfuerzos por la inclusión laboral de personas con discapacidad y los desafíos en infraestructura y adaptaciones que presenta la Municipalidad Provincial de Arequipa, hallazgo que se relaciona al del estudio de Giler (2022), en el cual se resalta que, para lograr la inclusión de estas personas en la sociedad, es crucial comprender tanto el marco jurídico como el entorno legal y factual. Esto les capacita para convertirse en defensores de sus derechos y responsables con el cumplimiento de sus deberes. Asimismo, la investigación de Buitrago (2021) sostiene esta conclusión, pues subraya que aun cuando las políticas públicas y la legislación colombianas están diseñadas para proteger los derechos de este grupo de personas, su efectividad es limitada debido a que no se han desarrollado con un conocimiento profundo de la discapacidad y no abordan adecuadamente las necesidades de las personas en esta situación. La implicancia de este hallazgo, desde un punto de vista jurídico-legal, es que la falta de eficacia en la aplicación de

políticas laborales que favorezcan la inclusión de personas con discapacidad puede constituir una violación de sus derechos fundamentales, por lo que se precisa de un enfoque más integrado y consciente de los derechos en la formulación e implementación de políticas.

La evaluación de las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa considera el cumplimiento de la Ley N.º 29973, la cual establece la obligación de las entidades públicas de contar, como mínimo, con un 5 % de personal con discapacidad, de tal modo que se contribuya a la implementación de las políticas de inclusión laboral. Es esencial, además, desarrollar medidas concretas para garantizar la contratación y la permanencia de personas con discapacidad, a partir, por ejemplo, de programas de capacitación y sensibilización, tal como dispone la Ley N.º 29973. Así, la investigación de Fabián *et al.* (2019) sobre las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas con discapacidad física (PcDF) del OMAPED-Huancayo reveló una situación de empleo informal predominante. Según el estudio, el 68.9 % de las PcDF se encontraba en dicha situación y, además, debían enfrentar ingresos económicos irrisorios. En contraste, el 31.1 % que trabajaba en el sector formal obtenía remuneraciones iguales o superiores al salario mínimo. En general, la calidad de vida de estas personas fue evaluada como *regular* en todas sus dimensiones. Se destaca también la relevancia de la educación, ya que solo el 37.9 % de las PcDF contaba con estudios técnicos o superiores, lo cual podría explicar, al menos en parte, esa contundente mayoría empleada en el mercado laboral informal. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar las barreras educativas y laborales que enfrentan las personas con discapacidad para mejorar su inclusión y calidad de vida.

Con base en el primer objetivo específico: Un aspecto identificado en el estudio fue la incertidumbre y falta de información uniforme sobre el vínculo laboral de las personas con discapacidad contratadas por la Municipalidad Provincial de Arequipa. Una situación similar halló Gambarrotti (2021), pues un alto porcentaje de sus encuestados desconocían aspectos

importantes de la legislación, como la indemnización en caso de despido injustificado o la necesidad de una argumentación legal para justificar el despido de los trabajadores. Además, se observó la falta de conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad y la importancia de que el Estado garantice su cumplimiento. Mayorga (2021), por otro lado, subraya la importancia del contrato colectivo como un instrumento que protege los derechos fundamentales vinculados al ámbito laboral de las personas con discapacidad, pues proporciona garantías y sanciones por incumplimiento, permitiendo así que estas personas ejerzan sus derechos de manera efectiva y los preserven. Sintetizando, en el ámbito jurídico-legal, la Municipalidad podría no estar cumpliendo adecuadamente con su deber de informar a los trabajadores sobre sus derechos y condiciones laborales; por ende, se resalta la necesidad de mejorar la comunicación y la educación sobre los derechos laborales dentro de la institución, especialmente para los trabajadores con discapacidad.

En función de los resultados vistos, se debería realizar una gestión adecuada para atender a las personas con discapacidad a través del programa de integración laboral del OMAPED en Arequipa. Por otra parte, se ha observado que las personas con discapacidad exhiben importantes habilidades, como lo demuestra su buen desempeño en numerosas empresas que adoptan prácticas inclusivas en cumplimiento de la Ley N.º 29973. Esto corrobora que lo que le hace falta a este grupo son oportunidades para mostrar su capacidad profesional y ponerla al servicio de la sociedad; una asignatura pendiente para el Estado. Así, tal como señala Bietti (2023), los sistemas de protección social en América Latina y el Caribe enfrentan una serie de desafíos, especialmente con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre los factores que influyen en esta coyuntura se encuentran el acceso limitado a la protección social y al empleo formal, además de escenarios persistentes de pobreza y desigualdad. La autora subraya la necesidad urgente de reformas legislativas en los sistemas de protección social para eliminar las asociaciones tradicionales de discapacidad con

incapacidad y promover así un nuevo enfoque, más inclusivo. En este contexto, las recomendaciones se centran en la transversalización de la discapacidad en políticas y programas, la implementación efectiva de cuotas laborales y la promoción de incentivos financieros para fomentar la inclusión laboral. Este análisis subraya la importancia de un cambio de paradigma en la percepción de la discapacidad, alineado con los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para avanzar hacia sistemas de protección social más equitativos e inclusivos.

Con base en el segundo objetivo específico: Se identificaron deficiencias en la infraestructura para personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa. En otro contexto, Malpica (2020), en su estudio sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral europeo, indica la necesidad de políticas públicas de empleo que respondan adecuadamente a las demandas sociales y de accesibilidad. En la misma línea, Peralta (2022) resalta que, a pesar de las políticas de inclusión laboral, las deficiencias en la accesibilidad física siguen siendo un obstáculo significativo para la inserción laboral efectiva de personas con discapacidad. En síntesis, desde un punto de vista jurídico-legal, esta conclusión implica que la Municipalidad podría no estar cumpliendo con las normativas nacionales e internacionales sobre accesibilidad e inclusión; por lo tanto, se enmarca la urgencia de adoptar medidas concretas para mejorar la infraestructura y garantizar así el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y su plena integración en el ámbito laboral.

En cuanto a la infraestructura, la Ley N.º 29973 establece que el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento promueve y regula el acceso preferente de la persona con discapacidad a los programas públicos de vivienda a su cargo, otorgándole una bonificación. Por otro lado, la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972) contempla que las municipalidades provinciales, en el marco de sus competencias, determinan las

disposiciones necesarias para el cumplimiento y fiscalización del derecho al pase libre de las personas con discapacidad severa en el servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano. Con relación a medidas legales como las citadas, Bietti (2023) sostiene la necesidad de revisar y reformar los sistemas de protección social y laboral locales. De acuerdo con la autora, se ha observado que las personas con discapacidad enfrentan obstáculos significativos en su participación en el empleo formal, tanto en el sector público como en el privado. Por otro lado, la falta de especificidad en los marcos normativos y la resistencia al cambio en el enfoque tradicional de la discapacidad como incapacidad para trabajar contribuyen a la persistencia de estas barreras. Entonces, es fundamental abogar por una revisión de la legislación y las políticas locales para alinearlas con los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y adoptar un enfoque de derechos humanos. Esto implicaría reconocer la diversidad de las personas con discapacidad, promover ajustes razonables en los entornos laborales y garantizar la igualdad de oportunidades. Además, se destaca la importancia de programas específicos de inclusión laboral, como cuotas de reserva de puestos y subsidios a empresas que contratan a personas con discapacidad.

Con base en el tercer objetivo específico: Se identificó la necesidad de implementar ajustes razonables de manera efectiva, ya que estos son insuficientes y, en algunos casos, su ejecución ha demorado. Así también, Lindo (2022) observó vacíos legales en la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad a nivel laboral, en cuanto a los beneficios que deben tener para su crecimiento en las organizaciones donde trabajan. Tales vacíos, señala la autora, permitieron una serie de trasgresiones a sus derechos estipulados por la Ley N.º 29973, como los relativos a remuneración, trato equitativo, infraestructura adecuada, etc. Por su parte, Macedo (2019) refiere la implementación deficiente de las políticas de inclusión social, así como el poco conocimiento de los derechos laborales entre

las personas con discapacidad; situación que resalta la necesidad de una vigilancia eficaz del cumplimiento de las normas y de una mayor difusión de las mismas. La implicancia de esta conclusión en el ámbito jurídico-legal es considerable, pues indica la necesidad de una revisión y fortalecimiento de las políticas y prácticas laborales para garantizar que los ajustes razonables se implementen de manera efectiva y oportuna; la inadecuada implementación de estos ajustes no solo incumple con las obligaciones legales, sino que también representa una barrera para la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad.

En el Perú, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), a través del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), aprobó, mediante Resolución Ministerial N.º 347-2021-MIMP, el “Protocolo para otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad para la manifestación de su voluntad en actos que produzcan efectos jurídicos”, cuyo proyecto fue puesto a consulta (Conadis, 2021). Este protocolo es de obligatorio cumplimiento para las entidades de la administración pública y las entidades privadas que brindan servicios públicos. Tal como señala Bietti (2023), es relevante destacar los ajustes razonables realizados por instituciones como la Municipalidad para facilitar la inserción y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad. Por ello, estos ajustes no solo son una medida legalmente exigida por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación nacional, sino que también son fundamentales para crear entornos laborales que reconozcan y valoren la diversidad. En ese sentido, los ajustes razonables pueden abordar diversas áreas, como la accesibilidad física de las instalaciones municipales, la adaptación de procesos de selección y evaluación, la flexibilidad en horarios laborales y la provisión de herramientas y tecnologías adecuadas.

Con base en los hallazgos identificados, surge la necesidad de desarrollar más investigaciones sobre la aplicación de las políticas de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en distintos contextos del país. Ello permitiría definir las medidas

razonables que se deben implementar a nivel político y organizacional para contribuir a la integración y la permanencia de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Recoger experiencias, positivas y negativas, puede aportar a una mejor comprensión de la realidad de este grupo de personas, lo cual es clave para lograr que la sociedad en su conjunto participe en los procesos de inclusión.

Conclusiones

- Se concluye que las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa en 2022 presentan aspectos positivos y áreas de mejora. Por un lado, hay esfuerzos por incluir a las personas con discapacidad en la fuerza laboral y por cumplir con las cuotas legales establecidas. Por otro, sin embargo, hay desafíos significativos en términos de infraestructura y adaptaciones laborales. Las percepciones de los trabajadores con discapacidad sobre su inclusión y las condiciones de trabajo varían, debido posiblemente a las inconsistencias en la implementación de políticas de inclusión y accesibilidad.
- El vínculo laboral de las personas con discapacidad con la Municipalidad en 2022 parece estar marcado por la incertidumbre y la falta de información uniforme. Mientras que algunos trabajadores mencionan contratos de larga duración, otros manifiestan desconocer los términos y la frecuencia de los contratos para personas con discapacidad. Los jefes de área, por otro lado, parecen más conscientes de los esfuerzos por cumplir con las cuotas legales, aunque esta información no parece ser ampliamente conocida o comprendida por todos los empleados.
- La infraestructura para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa en 2022 muestra deficiencias. Los trabajadores con discapacidad señalan problemas de accesibilidad, como la falta de ascensores adecuados, rampas, señalización y baños adaptados. Aunque se habla de esfuerzos para mejorar la accesibilidad en ciertas áreas, la percepción general es que aún no se satisfacen plenamente las necesidades de accesibilidad, lo que impacta directamente en la inclusión y comodidad de los trabajadores con discapacidad.

- Los ajustes razonables realizados en 2022 para las personas con discapacidad en la Municipalidad parecen ser insuficientes o implementados con retraso, según las respuestas de los trabajadores. Aunque se mencionan algunos ajustes, como la provisión de equipos específicos o la adaptación de ciertos espacios de trabajo, muchos trabajadores sienten que estas medidas no son suficientes o no se adaptan completamente a sus necesidades individuales. Además, se refleja una falta de respuesta oportuna y eficaz a las solicitudes de ajustes adicionales, lo que sugiere la necesidad de un enfoque más personalizado y ágil en este aspecto.

Recomendaciones

- A la Municipalidad: debe establecer y fortalecer canales de comunicación interna para informar y educar a todos los empleados sobre las políticas de inclusión laboral y los derechos de las personas con discapacidad. Esto podría incluir talleres, seminarios y materiales informativos que promuevan una mayor conciencia y comprensión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, es importante realizar encuestas periódicas y foros de retroalimentación para comprender mejor las necesidades y percepciones de los empleados con discapacidad y, con base en ellas, ajustar las políticas.
- A Recursos Humanos: se sugiere implementar un sistema de seguimiento y revisión de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad para garantizar su conformidad con las leyes laborales y las normativas sobre inclusión. Este sistema debe asegurar que todos los trabajadores estén plenamente informados sobre los términos de su empleo, con datos como la duración, naturaleza del contrato y derechos laborales. Además, sería beneficioso desarrollar programas de orientación y mentoría para los nuevos empleados con discapacidad, con la finalidad de facilitar su integración y comprensión del entorno laboral.
- A los gerentes: se recomienda realizar una auditoría de accesibilidad de todas las instalaciones de la Municipalidad para identificar y abordar las barreras existentes. La inversión en mejoras de infraestructura, como la instalación de ascensores accesibles, la adecuación de baños y la mejora de rampas y señalizaciones, es esencial. Además, involucrar a los empleados con discapacidad en el proceso de planificación y diseño puede garantizar que las adaptaciones sean pertinentes y efectivas.

- En general, a los colaboradores de la Municipalidad: se debe establecer un procedimiento claro y eficiente para la solicitud y la implementación de ajustes razonables. Este proceso debe incluir una evaluación individualizada de las necesidades del empleado con discapacidad y una respuesta oportuna a las solicitudes. También sería beneficioso crear un comité o designar un enlace especializado en temas de discapacidad para supervisar y facilitar estos ajustes, con el fin de asegurar su adecuación y efectividad.

Referencias

- Biel, I. (2011). *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31004.pdf>
- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de inclusión social*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/48735>
- Bueno, J. R. (2002). La inclusión y los procesos de intervención social. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 16, 293-327. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200216250
- Buitrago, A. A. (2021). *El reconocimiento de la diferencia de las personas con discapacidad y el acceso al trabajo en Colombia* [Tesis de doctorado, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20564>
- Chuaqui, J., Mally, D. y Parraguez, R. (2016). El concepto de inclusión social. *Revista de Ciencias Sociales*, 69, 157-188. <https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>
- Conadis. (3 de diciembre de 2023). *Diagnóstico nacional: 4 de cada 10 personas con discapacidad en edad de trabajar cuenta con empleo*. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/876450-diagnostico-nacional-4-de-cada-10-personas-con-discapacidad-en-edad-de-trabajar-cuenta-con-empleo>
- Conadis. (20 de diciembre de 2021). *Protocolo para otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad*. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/2573217-protocolo-para-otorgar-ajustes-razonables-a-las-personas-con-discapacidad>
- Constitución Política del Perú. (1993). Arts. 22-27. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

- Díaz, J. R. (2019). Discapacidad en el Perú: un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 243-263.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23838/24269>
- Fabián, E., Vilcas, L. M. y Alberto, Y. L. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
- Federación Sartu (ed.). (2011). *Estrategias profesionales para la inclusión social*.
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Estrategiasprofesionalesinclusionocial.pdf>
- Ferreira, M. A. V. (8 y 9 de noviembre de 2011). *Sociedad inclusiva e igualdad de oportunidades*. Jornadas Nacionales 2011: Derecho a una vida independiente de las personas con discapacidad. Asociación Roosvelt, Cuenca, España.
https://www.um.es/discatif/documentos/Cuenca_2011_MFerreira.pdf
- Figuerola, M. X., Gutiérrez, C. y Velázquez, J. (2017). Estrategias de inclusión en contextos escolares. *Diversitas*, 13(1), 13-26. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.01>
- Flores, E. H. y Flores, L. N. (2021). *Exclusión social de las personas con discapacidad frente a la accesibilidad de edificaciones de los autoservicios tradicionales del mercado de Arequipa, 2021* [Tesis de titulación profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72026>
- Fuster, D. E. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

- Gambarrotti, J. A. (2021). *Despido intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana* [Tesis de titulación profesional, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53206>
- Garrido, A. (2012). Justicia social en la dialéctica inclusión/exclusión social. *Integra Educativa*, 5(2), 181-188.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432012000200011
- Giler, A. E. (2022). *Las personas con discapacidad en el marco jurídico constitucional del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo].
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2540>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- INEI (ed.). (2019). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
- Ley N.º 27972. Ley Orgánica de Municipalidades. 26 de mayo de 2003. Diario Oficial El Peruano, año XXI y núm. 8373.
<https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20030527>
- Ley N.º 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. 13 de diciembre de 2012. Diario Oficial El Peruano, año XXIX y núm. 12304.
<https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/20121224>
- Lindo, K. M. (2022). *La importancia de la inclusión laboral, protección legislativa y beneficios hacia las personas con discapacidad en el derecho comparado* [Tesis de titulación profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6760>

- Macedo, W. J. (2019). *El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017* [Tesis de titulación profesional, Universidad Nacional de San Martín]. <http://hdl.handle.net/11458/3338>
- Malpica, J. (2020). *Políticas públicas de empleo y personas discapacitadas* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Jaén]. <https://hdl.handle.net/10953.1/12811>
- Martínez, C. (7 de diciembre de 2021). El hoy de las personas con discapacidad en América Latina. *El País*. <https://elpais.com/america/termometro-social/2021-12-07/el-hoy-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina.html>
- Mayorga, C. E. (2021). *Derechos laborales de las personas discapacitadas protegidos por medio del contrato colectivo* [Tesis de titulación profesional, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17629>
- MIDIS (ed.). (2014). *Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2023349/PNDIS_DS%200003-MIDIS-2016.pdf.pdf
- Millán, P., Arredondo, F. G. y Vásquez, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Ministerio de Salud de Colombia (ed.). (2012). *Abecé de la discapacidad*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf>
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (2023). *Norma Técnica A.120: Accesibilidad universal en edificaciones del Reglamento Nacional de Edificaciones*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4175227/46%20A.120%20ACCESI>

[BILIDAD%20UNIVERSAL%20EN%20EDIFICACIONES%20-%20RM%20N%C2%B0%20075-2023-VIVIENDA.pdf?v=1677250657](#)

Molina, C. (4 de febrero de 2021). La inclusión social, un compromiso a largo plazo. *Banco Mundial Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-inclusion-social-un-compromiso-largo-plazo#:~:text=A%20nivel%20individual%2C%20las%20personas,mental%20causas%20por%20la%20discriminaci%C3%B3n%20>

Moore, D. S. (2005). *Estadística aplicada básica*. Antoni Bosh Editor.

MTPE (ed.). (2021). *Guía básica de ajustes razonables*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1720008/Gu%C3%ADa%20de%20ajustes%20Razonables%20%28MTPE%20y%20INR%29%20.pdf?v=1615275786>

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., Romero, H. E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y la redacción de la tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

OIT. (1983). *C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983 (núm. 159).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Olvera, J. (2018). La inclusión social desde los derechos humanos. *COFACTOR*, 7(14), 34-52. <https://biblat.unam.mx/hevila/COFACTOR/2018/vol7/no14/2.pdf>

ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16, 381-414.
<https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Peralta, J. C. (2022). *Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83250>
- Pumachapi, A. y Sulluchuco, L. D. (2022). *Los efectos de la Ley General de las Personas con Discapacidad en la inserción laboral* [Tesis de titulación profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88500>
- Quintana, A. y Rosas, E. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*. Unesco, OIT y UNFPA.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf
- Quiroz-Avilés, L., Cordero-Valera, J. y Giraldo-Vizcarra, E. (2017). Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú. *CASUS*, 2(3), 179-184. <https://doi.org/10.35626/casus.3.2017.44>
- Ramírez, W. A. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 30, 211-230.
<https://doi.org/10.19053/0121053X.n30.0.6195>
- Rizo, A. E. (2006). ¿A qué llamamos exclusión social? *Polis. Revista Latinoamericana*, 15.
<http://polis.revues.org/5007>
- Robert, M. (2011). La desigualdad y la inclusión social en las Américas: elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro. En H. de Zela, P. Esquenazi, A. Briones y G. Ochoa (eds.), *Desigualdad e inclusión social en las Américas* (2da. ed.,

- (pp. 35-52). OEA. <https://www.oas.org/docs/desigualdad/LIBRO-DESIGUALDAD.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Universitaria.
- Stang, M. F. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/7135>
- Taguenca, J. A. y Vega, M. R. (2012). Técnicas de investigación social: las entrevistas abierta y semidirectiva. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades Nueva Época*, 1(1), 58-94. <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/7465/>
- Unesco, OIT y Fondo de Población de las Naciones Unidas (eds). (2020). *Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo* (Guía 5). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf
- Vidal, R. O. y Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de Trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, 31, 110-119. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007
- Zenteno, E. M. (2021). *El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020* [Tesis de titulación profesional, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/27830>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022			
Problemas de la investigación		Objetivos de la investigación	
<p>Problema General: ¿Cómo son las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el vínculo laboral de las personas con discapacidad con la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022? • ¿Cómo es la infraestructura para las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022? • ¿Cuáles son los ajustes razonables que se realizaron para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022? 		<p>Objetivo General: Analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el vínculo laboral de las personas con discapacidad con la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022. • Analizar la infraestructura para las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022. • Describir los ajustes razonables que se realizaron para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022. 	
Diseño metodológico			
Muestra	Técnica o tipo de muestreo	Técnica de recolección de datos	Instrumento de recolección de datos
40 trabajadores que presenten discapacidad.	No probabilístico	Entrevista	Guía de entrevista
Categoría		Subcategorías	
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales de las personas con discapacidad 		<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo laboral con la organización. • Conocimiento de normatividad. • Infraestructura de la organización. • Ajustes en las condiciones de las personas con discapacidad. 	

Anexo 2: Instrumento (s) de recolección de datos

- Entrevista a 3 servidores con cargo de jefes u similares

UNIVERSIDAD CONTINENTAL ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA, 2022.

1 DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

1.1. Cargo:

1.2. Edad:

1.3. Sexo:

1.4. Nombres y apellidos:

2 CONDICIONES LABORALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1. ¿Cuántos contratos al año, para personas con discapacidad, cree que son considerables firmar en la municipalidad?

2.2. ¿Considera que la cantidad que propone se ajusta a la cuota de empleo (no menor al 5% de la totalidad del personal) exigida por la Ley N° 29973? ¿Por qué?

2.3. ¿Antes de publicar el proceso de convocatoria para la contratación municipal analiza, junto a un equipo especializado o las instituciones correspondientes, los puestos laborales, especialmente dirigidos a las personas con discapacidad?

2.4. ¿Considera que el perfil y las funciones del puesto se adaptan a la persona con discapacidad? ¿Por qué?

2.5. ¿Considera que con dicho perfil y demás requerimientos cubrirá la cuota de empleo que figura en la Ley N° 29973? ¿Por qué?

2.6. ¿El ingreso a la municipalidad es accesibles desde la acera hasta los niveles?

2.7. ¿La municipalidad implementó rampas y la señalización, en su acceso, acorde a los requisitos de la Norma?

2.8. ¿El ancho de las puertas internas de la municipalidad cumplen los requisitos mínimo de la normativa?

2.9. ¿La municipalidad cuenta con diferentes formas de acceso a los niveles de la institución (¿ascensor o plataformas elevadoras)

2.10. ¿Los SSHH cumplen con los requisitos mínimos indicados en la normativa?

2.11. ¿Desde la municipalidad y del área en el que se encuentra buscan la forma que se sienta cómodo durante las actividades que desarrolla?, explique

2.12. ¿Ud., junto a su equipo de trabajo, se asesoran de un profesional en ajustes razonables para que la difusión de información y los formatos requeridos para la postulación al puesto laboral sean accesibles para las personas con discapacidad?

2.13. ¿Ud. como empleador, junto a su equipo, en la contratación municipal implementa oportunamente los ajustes razonables, sean estos a solicitud de la persona con discapacidad o no? ¿Cuáles fueron los ajustes implementados?

2.14. ¿En el otorgamiento de los ajustes razonables, la municipalidad, junto con el empleador, toma en cuenta el perfil y las funciones que debe cumplir el futuro trabajador?

2.15. ¿Después de la contratación del personal, Ud. recurre al procedimiento deliberativo para la implementación de los ajustes razonables?

2.16. ¿La municipalidad cumple con los plazos que indica el Decreto Supremo N° 012-2018 para la implementación de los ajustes? ¿Cuáles son las principales dificultades presentadas?

2.17. ¿Alguna vez, la municipalidad, para otorgar los ajustes razonables, ha tenido impedimentos de naturaleza legal, estructural o económica? ¿Por qué?, Si la respuesta es sí, ¿cuál fue el criterio que adopto?

Hemos terminado. Muchas gracias por su colaboración.

- Entrevista a la persona con discapacidad.

**UNIVERSIDAD CONTINENTAL
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA, 2022.**

1 DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

- | | | |
|---------------------------|----------------------------|------------|
| 1.1. Cargo: | 1.2. Edad: | 1.3. Sexo: |
| 1.4. Nombres y apellidos: | 1.5. Tipo de discapacidad: | |

2 CONDICIONES LABORALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 2.1. Desde su perspectiva, ¿cuántos son los contratos, al año, que la municipalidad firma con personas con discapacidad?
- 2.2. ¿Cree ud. que la municipalidad cubre la cuota de empleo a personas con discapacidad? ¿Esta cuota se ajusta al porcentaje que señala la Ley N° 29973?
- 2.3. ¿Considera que, en la convocatoria de la municipalidad, los puestos disponibles para las personas con discapacidad se adaptan a sus necesidades?
- 2.4. ¿Considera que el perfil y las funciones del puesto disponible para las personas con discapacidad se adaptan a sus habilidades o van acorde a su formación? ¿Por qué?
- 2.5. ¿Considera que, con dicho perfil y demás requerimientos propuestos por el área de RR.HH., la municipalidad cubrirá la cuota de empleo que figura en la Ley N° 29973? ¿Por qué?
- 2.6. ¿Los ingresos de la municipalidad, desde la acera hasta los demás niveles, son accesibles para usted? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?
- 2.7. ¿Las rampas y señalización para el acceso a la municipalidad son las más adecuadas para ud.? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?
- 2.8. ¿El ancho de las puertas internas de la municipalidad se adaptan a sus necesidades de acceso? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?
- 2.9. ¿La municipalidad les facilita el acceso a los diferentes niveles de la institución? (ascensor o plataformas elevadoras) ¿Estos pueden manipularse fácilmente?
- 2.10. ¿Los SSHH se adaptan a sus necesidades? ¿Cuentan los equipos necesarios? ¿Presenta alguna disconformidad? ¿Cuál?
- 2.11. ¿La municipalidad y el área en el que se desempeña buscan la forma que ud. se sienta cómodo durante las actividades diarias? Explique.
- 2.12. ¿En la convocatoria a la que se presentó, la difusión de información y los formatos requeridos para su postulación fueron accesibles? ¿Presentó alguna dificultad? ¿Cuál?
- 2.13. ¿En el proceso de contratación, la municipalidad implementó oportunamente los ajustes razonables? ¿Fue ud. quién solicitó tales ajustes o la municipalidad lo hizo por iniciativa propia?
- 2.14. ¿Considera que, los ajustes razonables implementados por la municipalidad se adaptaron a su perfil y las funciones que debía cumplir para con la municipalidad?
- 2.15. ¿Después de su contratación ud. recurrió al procedimiento deliberativo para la implementación de los ajustes razonables?
- 2.16. En caso lo haya hecho, ¿se cumplieron con los pazos y requerimientos que figuran en el Decreto Supremo N° 012-2018 para la implementación de los ajustes? ¿Se presentaron dificultades? ¿Cuáles?
- 2.17. ¿Alguna vez, al solicitar la implementación de algún ajuste razonable, la municipalidad las negó? ¿Por qué?, Si la respuesta es sí, ¿cuál fue el criterio al que se acogió?

Hemos terminado. Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3: Consentimiento informado

Esta ficha de consentimiento tiene como propósito dotar a los participantes de la presente investigación de una clara explicación de la misma y su cometido en los mismos.

El presente estudio es realizado por el Bach. Edgar Emilio Chuquitaype Choquenayra, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental-Sede Arequipa. El estudio está enfocado en analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022. Por lo que, si usted accede a participar de la misma se le pedirá responder las preguntas de una guía de entrevista sobre las condiciones laborales en personas con discapacidad, lo que le tomará aproximadamente unos 30 minutos.

Es importante resaltar que su participación en la investigación es totalmente voluntaria y que la información obtenida será de carácter confidencial, cuyo uso será exclusivo para el desarrollo de la investigación. Por otro lado, sus respuestas serán codificadas según el número de identificación asignado, quedando totalmente en la anonimidad. Así que, si tiene alguna otra duda, podrá hacerla saber en cualquier momento de su participación y, en caso lo considere necesario, podrá retirarse cuando lo estime conveniente.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo, _____, acepto participar voluntariamente en el proyecto conducido por el Bach. Edgar Emilio Chuquitaype Choquenayra. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2022. Me han indicado también que tendré que responder las preguntas de una guía de entrevista y el tiempo que este me tomará.

Nombre del participante:

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 4: Validación por expertos

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Apellidos y Nombres del Experto:

..... *Lorano Cueva Gladys*

1.2. Cargo e Institución donde labora:

..... *Coordinadora CL-R. Conadis - Arequipa*

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

.....

1.4. Autor del instrumento:

.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al pronóstico del diagnóstico					X
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: *Arequipa 18/07/2023*

[Firma]
Firma del Experto Informante

DNI. N° *43007368*
Teléfono N° *955260916*



[Firma]
Mg. Gladys Luzardo Cueva
TRABAJADORA SOCIAL
C.T.B.P 122M

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Apellidos y Nombres del Experto:

Calderón Salinas Henry

1.2. Cargo e Institución donde labora:

Docente Universitario

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

.....

1.4. Autor del instrumento:

.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: *Arequipa, 18/02/23*

Henry Calderón Salinas
Henry Calderón Salinas

ABOGADO
C.A. N° 3002

Firma del Experto Informante

DNI. N° *29604134*...

Teléfono N° *984965667*

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Apellidos y Nombres del Experto:

..... Miguel Ansel Núñez Venallos Álvarez

1.2. Cargo e Institución donde labora:

..... Independiente docente de postgrado

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

.....

1.4. Autor del instrumento:

.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Arequipa 19/07/2023


Dr. Miguel A. Núñez Venallos Álvarez
 ABOGADO
 C.A.A. 7665

Firma del Experto Informante

DNI. N° 75529768
 Teléfono N° 989342037

Anexo 5: Solicitud de autorización



SOLICITO: Autorización para la aplicación del proyecto de investigación “Condiciones Laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022”.

Señor Víctor Hugo Rivera -Alcalde Provincial de la Provincia de Arequipa.

Yo, Chuquitaype Choquenayra, Edgar Emilio, identificado con DNI N°46251324, correo electrónico emiliochukill@gmail.com, Cel. 951101933, egresado de la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Universidad Continental, ante usted me presento con el debido respeto.

Fundamento:

Que luego de haber compilado información sobre la trayectoria de su ilustre y heroica comuna provincial que trabaja en el desarrollo de una correcta gestión pública destinada a brindar servicios de seguridad ciudadana, limpieza pública, conservación del patrimonio, tributación y fiscalización, promoción al comercio y turismo, el libre desenvolvimiento de la empresa pública y privada y finalmente contribuir en la paz social de todos los conciudadanos arequipeños a través del apoyo de su excelente plana de trabajadores y de talentos humanos con discapacidad debidamente calificados, he elaborado el proyecto de tesis “Condiciones Laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022”, para obtener Título Profesional de Abogado. Con el único propósito de poder conocer ampliamente las tónicas y realidades laborales ceñidas en el marco de la Ley General de la Personas con Discapacidad N°29973, en vista que actualmente su comuna que actualmente la preside ha venido acogiendo a personas con dichas habilidades como integrantes de su plana de trabajadores en distintas áreas. En ese sentido peticiono muy respetuosamente a poder contar con su autorización a efecto de realizar recopilación de datos en su digna comuna Provincial de Arequipa – como población de estudio y de esa forma efectuar la aplicación del instrumento investigación (entrevista) en el cumulo de integrantes de su plana de trabajadores de forma voluntaria y con la debida confidencialidad pertinente de cada entrevistado.

Finalmente es de menester hacerle de conocimiento que el instrumento será validado, por expertos en la materia.

Por tanto:

Ruego a usted señor alcalde Provincial de Arequipa acceder a mi solicitud para así poder realizar un excelente trabajo de investigación que finalmente contribuya en el sector académico que esperemos alcanzar.

Arequipa, 10 de febrero del 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Edgar Emilio Chuquitaype Choquenayra".

Edgar Emilio Chuquitaype Choquenayra
46251324

Documento: 71000224-2023-00

INFORME N° 124 -2023-MPA/SGRH-cpbyc-bs

A : Abg. Jorge Arturo Alonso Laurel Ponce
Sub Gerente de Recursos Humanos

ASUNTO : Informe sobre cantidad de servidores con discapacidad

REF. : Memorando N° 296-2023-MPA-GDS

FECHA : 2023 abril 18



Sirva el presente para saludarlo cordialmente y a la vez para comunicar a Ud. que según el documento de la referencia, la Gerencia de Desarrollo Social, solicita información la cuota laboral del 5% de contratación de Personas con Discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, en aplicación de la Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad.

Al respecto, comunico a Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa, cuenta con 1519 servidores, de los distintos regímenes laborales, de los cuales, 40 servidores se encuentran acreditados como personas con discapacidad, con su respectiva Resolución o carné del CONADIS y se adjunta el listado de dichos servidores.

Es cuanto informo a Ud. para su conocimiento y fines.

Atentamente,



[Signature]
Lic. Vilma García Silva
TRABAJADORA SOCIAL ..

VGS/
c.c. Archivo.-

Anexo 6: Resolución de aprobación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huancayo, 02 de setiembre del 2023

OFICIO N°0536-2023-CIEI-UC

Investigadores:

CHUQUITAYPE CHOQUENAYRA EDGAR EMILIO

Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA, 2022.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente




Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C. c. Archivo.

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N°7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM.10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760