

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANCHEZ  
CARRION-2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**ABOGADA**

**Autores:**

Micelda Yanira Castillo Quispe  
Sonia Estela Picon Zambora

**Asesor:**

Mg. Ana Carolina Rivera Gamarra  
<https://orcid.org/0000-0002-1762-2194>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Juan Humberto Quiroz Rosas</b>	<b>09458935</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Ana María Araujo Huerta</b>	<b>44240694</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

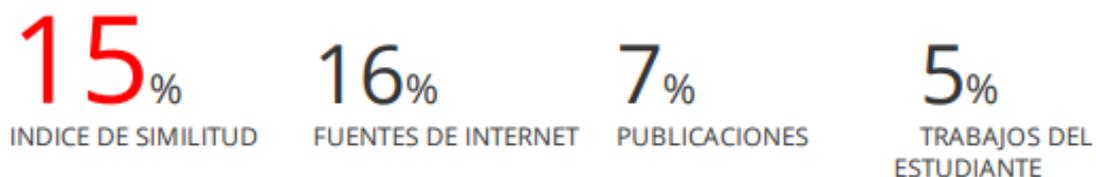
Jurado 3	<b>Rodrigo Olano Romero</b>	<b>41701270</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANCHEZ CARRION-2021

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---



## **DEDICATORIA**

A Dios, por todas las bondades recibidas, por la salud que en estos últimos años ha  
sido una bendición tenerla.

A nuestros padres e hijos, por su apoyo moral incondicional, por ser el motivo de  
nuestros sueños y metas.

A nuestros amigos, que se convierten en hermanos de corazón, para siempre ser una  
fortaleza.

A las personas con discapacidad, que día a día luchan por conseguir sus sueños, a  
pesar de las limitaciones y adversidades que puedan encontrar.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por sus infinitas bondades.

A nuestra asesora de Tesis Ana Carolina Rivera Gamarra, por ser nuestra guía.

A nuestros docentes de UPN de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

**Tabla de contenido**

Jurado evaluador .....	2
Informe de similitud .....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>16</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>17</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO III: RESULTADOS	23
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	26
Tabla 2 .....	27
Tabla 3 .....	29
Tabla 4 .....	31
Tabla 5 .....	33

### Índice de figuras

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

## RESUMEN

El trabajo de investigación, básicamente se encuentra desarrollado por la problemática que existe en las entidades públicas donde no se cumple la cuota laboral de la PCD, es por ello que el objetivo principal es Determinar si la MPSC, al año 2021, cumple con la obligación legal de insertar y/o contratar a PCD para ejercer labores en la institución asimismo se analizará la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad con el fin de determinar si existe obligación legal por parte del Estado de promover la inserción laboral de PCD, llegando así a determinar que la MPSC, emplea en diferentes áreas a PCD sin embargo no llega al porcentaje mínimo requerido por la normativa; es por ello que el trabajo de investigación sugiere fiscalización anual y aumentar las sanciones pecuniarias.

**PALABRAS CLAVES:** Discapacidad Física, Inserción Laboral, Personas con Discapacidad.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Según la OMS “La discapacidad es una situación inherente a la persona, en todo el mundo existe aproximadamente, 1000 millones de personas que tienen alguna discapacidad”. La OMS (2011) enfatiza que la discapacidad como de manera general engloba deficiencias, limitaciones para realizar actividades, así como restricciones para la participación.

Por su parte la ONU (2008), define a la discapacidad como ambiente diferente que abarca la interacción de las personas en sus diversas dimensiones, lo que incluye restricciones en las funciones del cuerpo, así como limitaciones en el desarrollo de sus actividades y/o encargos.

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29973- LGPCD (2017) la persona con discapacidad-en adelante PCD, es aquella que presenta deficiencias corporales y mentales de carácter permanente.

Entre las causas principales de la discapacidad física se pueden encontrar a causas prenatales, natales o posteriores al parto. La discapacidad también puede ser por un factor hereditario, que se da al momento del nacimiento con evidencia como consecuencia del primer control pediátrico o puede manifestarse posteriormente, ya que inicialmente no se evidencian síntomas. Asimismo, existen casos de discapacidad que con tratamiento estricto y permanente ayuda a disminuir las limitaciones, en consecuencia, los anhelos de conseguir una vida socialmente activa desde la perspectiva familiar y social son más probables.

Según Peralta (2012), la discapacidad se clasifica en diferentes tipologías, tales como:

**Discapacidad Física:** es la falta de un miembro físico del cuerpo, que puede ser producto de una alteración transitoria o permanente, ya sea a causa de una lesión o enfermedad, que limita a la persona que lo padece y genera desventaja a la realización de actividades.

**Egea y Sarabia** (2001), sostienen que la discapacidad física se clasifica en tres niveles:

**Leve:** la persona que se encuentre con esta limitación son independientes, no requieren apoyos de terceros además superan los obstáculos de las actividades de la vida diaria.

**Moderada:** Estas personas poseen una disminución o limitación considerables respecto de su capacidad para desarrollar actividades de la vida cotidiana, requiriendo en algunas oportunidades el apoyo de terceros en las actividades de autocuidado.

**Severa:** realiza algunas actividades con el apoyo de otra persona que se encargue de su cuidado, existen casos en los que aun con ayuda biomecánica no desarrollan actividades sin asistencia de otra persona, siempre va a depender de un curador.

Por otro lado, desde la perspectiva social, se sostiene que las PCD han sido pasibles de muchos perjuicios e inclusive de situaciones de rechazo, lo que las convierte en sujetos vulnerables, lo que se ha hecho extensivo al ámbito laboral, donde han presentado falta de oportunidades para insertarse al mercado laboral.

En ese sentido, se puede afirmar que las PCD física se encuentran en situación de desigualdad y/o desventajas, hecho que surge por las limitaciones y barreras sociales,

culturales y físicas, es allí donde nace la exclusión, discriminación entre otras desventajas, para poder acceder a un puesto de trabajo, confundiendo términos y calificándolos como incapaces, por ser discapacitados, siendo preciso señalar que discapacidad no es igual a incapacidad.

Es en este contexto, donde cobra especial importancia la inserción laboral. Así que, Bisquerra (2012) afirma que la inserción laboral es un proceso complejo en el que están involucrados diversos elementos para su existencia, inicia con la característica que presenta mas la oportunidad que se oferta en el mercado laboral iniciando así una unión satisfactoria entre empleabilidad y la ocupabilidad.

Diferentes autores dan la definición de inserción laboral desde el punto de vista de la discapacidad, tal es el caso de Jordán de Urries y Verdugo (2003), que considera que es un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, es decir un empleo en igualdad de condiciones para las PCD.

Hoy en día, diferentes organizaciones internacionales y nacionales están difundiendo y concientizando para la inclusión laboral de las PCD física y no solo en el sector privado sino también en el sector público, tal es así, que el Estado peruano brinda protección a las PCD a través de la LGPCD Ley N° 29973. La citada norma ha establecido en su Capítulo VI, el derecho al trabajo, servicio y de empleo, medidas de fomento del empleo, ajustes razonables de PCD, y la cuota de empleo, precisando que, en el caso de entidades públicas, la cuota corresponde al 5% del total del personal; y en el caso de empresas privadas, no debe ser inferior al 3% si cuentan con más de 50 trabajadores en planilla.

La preocupación que genera este problema social, es en razón a los datos proporcionados por la OMS al 2011, que indican que el 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, asimismo señala que la mayoría de países no cuentan con

mecanismos apropiados para la inserción laboral, considerando que existe una cifra importante de PCD en edad laboral y muchas de ellas profesionales técnicos y universitarios.

Según la OIT (2012) las estadísticas evidencian que las PCD tienen mínimas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo y cuando consiguen uno, normalmente es poco remunerado.

En el caso peruano, de acuerdo a los consolidados de datos realizado en el año 2019, por el INEI (2019), arrojó como resultado los siguientes datos estadísticos: del total de la población del año 2017 (29 381 884), el 10.4% (3 051 612) presentó alguna discapacidad. (Valencia, 2018).

En la mayoría de departamentos del Perú, la realidad de las PCD evidencia una situación de desigualdad, ello en virtud a que en su mayoría, presentan bajos niveles de educación. Así se tiene que 40,4% cuenta con estudios de nivel primario, un 22,3% no posee ningún tipo de nivel educativo logrado, un 22,4% ha logrado nivel secundario y apenas el 11,4% ha alcanzado el nivel superior; así como en Salud, el 35% tiene acceso a una atención médico de calidad, el 25% cuenta con atención médica básica, el 15 % posee un seguro del estado, sin embargo en muy pocas ocasiones acuden a ella, ya que es todo un trámite burocrático al que tiene que registrarse y el 25% de la población, no cuenta con ningún tipo de seguro, por ende no acceden a una atención médica. (Enedis 2012).

En el departamento de La Libertad, se puede afirmar que la región se encuentra en un punto medio con respecto a la población de PCD que posee, considerando que tiene 4.0% de PCD, al igual que Ancash que se encuentra con el mismo porcentaje, mientras que Cajamarca, San Martín, Madre de Dios, Lambayeque, Cuzco, Junín, Amazonas y Loreto su población de PCD, oscilan entre el 3.2 % y 3.9% de su población de PCD. (INEI-Encuesta Nacional Especial sobre Discapacidad 2015).

De lo anteriormente descrito, se debe señalar que el porcentaje de PCD en los demás departamentos es desde 4.2% hasta 6.7% siendo Lima y Arequipa, los departamentos que cuentan con una mayor población de PCD; por ende, también necesitan más cantidad de fuentes de empleo, ya que la población es mucho mayor. (INEI-Encuesta Nacional Especial sobre Discapacidad 2015).

En cuanto a los antecedentes de investigación se tiene el trabajo elaborado por Urra (2011), quien publicó su tesis titulada “*Análisis de inclusión laboral de PCD visual de la Región Metropolitana*” Santiago - Chile. Trabajo se realizó con el objetivo de optar al grado de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas. El principal objetivo del trabajo, analizar el ámbito laboral de las personas invidentes, además de las diferentes tipos y contextos discriminatorios en la Región Metropolitana. En este caso, la importancia y el tema en el que enfatiza el autor es sobre como la sociedad y las entidades vienen considerado a las personas invidentes como un problema social, mostrando discriminación y exclusión laboral; por lo que, como consecuencia se espera la capacidad de respuesta del país a través de los diversos actores sociales y políticos.

Asimismo; el trabajo de tesis elaborado por los autores Guzmán, E. y Wa Kay, M. (2015), denominado “*Inclusión Laboral de PCD: estudio sobre la satisfacción laboral (...) barreras de la inclusión laboral en las empresas tata Consultancy Services y Mi Polera Ltda*”, desarrollada en la Universidad de Santiago de Chile, llegó a la siguiente conclusión: “Se evidenció que las empresas materia de investigación han incluido a personas con diferentes tipos de discapacidad como físicas, auditivas y algunas que no han sido especificadas, sin embargo, el nivel de satisfacción es medio ya que hay factores que benefician a este grupo vulnerable, obteniendo con esto que el ambiente laboral no sea desagradable”. De lo analizado, se concluye que la relevancia de este trabajo de

investigación es brindar un patrón de actuación a las demás empresas internacionales y nacionales, en la cual se debe analizar el modelo de contratación que ha tenido la empresa en mención, con las personas con discapacidad asimismo rescatar todo lo positivo en cuanto a infraestructuras para ser una réplica de ello y analizar las debilidades que ha tenido la empresa, con el objetivo de mejorarlas.

Po otro lado, Velarde (2015) en su Tesis presentada para obtener el grado Doctoral en Cataluña- España, con su trabajo de investigación titulado “*La inclusión de PCD sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*”, el objetivo es proponer un modelo de inclusión de las personas con habilidades diferentes, en el mercado laboral de la capital Lima-Perú. Considerando el análisis se llega a la conclusión que en Perú no se está cumpliendo la ley de inserción laboral de la población con discapacidad en las diferentes empresas.

A nivel nacional, Del Águila (2011) en su tesis titulada “*Análisis Y Evaluación Del Plan De Igualdad De Oportunidades para las PCD. Aportes De La Gerencia Social Para Mejorar Las Políticas De Discapacidad en el Perú*”. (Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gerencia Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú) Lima- Perú; en la que propone la práctica de las evaluaciones periódicas a las políticas sociales que se vienen desarrollando. En este trabajo de investigación se brinda una alternativa de solución muy viable, con un panorama muy alentador para las personas con discapacidad, considerando que está enfocado básicamente desde la Gerencia Social y que estas se distribuyen a nivel de todas las municipalidades a través de las gerencias de desarrollo Social o con el nombre que estas tengan de acuerdo a su organigrama, por tanto estas cumplen con las funciones políticas sociales, en la que deben cumplir con su función pública a cabalidad.

En el ámbito local, encontramos a Cruz Chingay, L. (2017), quien presenta su Tesis de Pregrado para la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú, investigación denominada “*Ley de cuotas laborales N° 29973 y la vulneración al derecho al desarrollo integral de las PCD en las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo*”. En esta investigación se llega a la conclusión que existe la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley N° 29973, y que en esta existen artículos específicos, donde las entidades públicas o privadas deben de tener un mínimo de personas con discapacidad laborando dentro de su empresa, obteniendo además beneficios tributarios ante SUNAT.

Del Águila Alvarado, D. (2018), en la tesis para optar el título profesional de abogada – Universidad Privada Cesar Vallejo – Trujillo, titulada “*Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo, 2018*”, resalta el problema social y jurídico, y las dificultades que tienen las PCD para poder ocupar un puesto laboral en una empresa del ámbito privado, sabiendo que existe un marco legal especial que ampara su derecho al trabajo, además de un trato con igualdad.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación plantea el siguiente problema.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cumple la municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, al año 2021, con la obligación legal de insertar y/o contratar a personas con discapacidad para ejercer labores de la institución?

## **1.3. Objetivos**

**Objetivo General:**

Determinar si la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, al año 2021, cumple con la obligación legal de insertar y/o contratar a personas con discapacidad para ejercer labores en la institución.

**Objetivo Específicos:**

- Analizar la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad con el fin de determinar si existe obligación legal por parte del Estado de promover la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Determinar si en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2021 se cumple la cuota laboral del 5% exigida para instituciones públicas de acuerdo a la Ley General de las personas con discapacidad.
- Determinar los mecanismos necesarios para promover la inserción laboral de las PCD en la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2021

**1.4. Hipótesis**

La Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, al año 2021 no viene cumpliendo con la obligación legal de contratar e insertar a las PCD para laborar dentro de la institución.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación plantea analizar la problemática social de la inserción laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión al año 202, considerando a las PCD física, teniendo como referencia la información de contratación en los distintos regímenes laborales en esta entidad y teniendo además como referencia la Ley N° 27993 cuya función principal es la inserción laboral y el trato igualitario a las personas con discapacidad, haciendo prevalecer sus derechos constitucionales, dentro de su centro de labores y en la sociedad en general.

En este aspecto, el nivel de estudio de la presente investigación será *descriptivo*, dado que detalla la problemática social sobre la inclusión laboral de las PCD y su ley general, a fin de constatar el cumplimiento de la cuota laboral en instituciones públicas, y en específico en la MPSC. En esa línea de ideas, las posibilidades que entrega este enfoque *descriptivo* permiten estudiar el panorama de una forma más exacta, en referencia al fenómeno, al cual se menciona dentro de la investigación.

Asimismo, el trabajo también se considera *exploratorio* en virtud a que indaga acerca del cumplimiento de la cuota laboral en la MPSC.

A su vez, según el propósito, el tipo de estudio también es *básico*, debido a que busca profundizar nuestros conocimientos de acuerdo a la realidad y problemática de la inclusión laboral de las PCD, centrándonos específicamente en la Provincia de Sánchez Carrión, Departamento de la Libertad. De igual manera busca el conocimiento puro, por medio de la recolección de datos.

Por el enfoque, es una investigación *cualitativa*, en la medida que analiza la inserción laboral para las PCD; así como la inadecuada aplicación de la Ley de PCD, siendo que

mediante el desarrollo del trabajo se busca proponer mecanismos que permitan superar dicha problemática.

### **Población y Muestra:**

Para la construcción de la presente investigación se tomará como población a 276 personas con discapacidad que habitan en el distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión, Departamento La Libertad, y que pertenecen a las diversas asociaciones de PCD del distrito<sup>1</sup>.

Mientras que la muestra de estudio está conformada por 84 personas con discapacidad que habitan en el distrito de Huamachuco y que pertenecen a las diversas asociaciones de PCD del distrito. Para la selección de esta muestra se tomó en consideración a las personas con discapacidad que: i) Edad de 18 a 35 años; ii) Estudios secundarios, técnicos o universitarios; iii) Cuentan con una discapacidad entre leve y moderada.

### **Métodos y Técnicas**

En cuanto a los métodos de investigación científica, cabe mencionar que esta tesis utilizó el método analítico e inductivo, por cuanto partió de la realidad problemática con el objetivo de identificar el cumplimiento de la cuota laboral para

---

<sup>1</sup> Cabe destacar que el dato fue recolectado de la Oficina municipal de atención a las personas con discapacidad, quienes cuentan con carnet y resolución emitida por CONADIS, además de constancia de pertenecer a una asociación dentro del distrito.

PCD en la Municipalidad de Sánchez Carrión y determinar mecanismos para la inclusión laboral de las PCD,

El análisis inductivo, permitirá en la presente investigación analizar la legislación nacional y comparada entorno a las PCD, y mediante la técnica de análisis de datos se recogerá información, la cual será clasificada en base a los objetivos previamente planteados.

En el ámbito jurídico, se empleó el método sociológico para explicar la realidad social que enmarca la investigación, considerando que en el Perú, existe la Ley General de las Personas con Discapacidad, la que prescribe que las instituciones públicas y privadas deben cumplir con una determinada cuota laboral de empleo.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron las siguientes:

**Análisis de documentos:** permitirá reunir y procesar la información de libros y archivos documentales entorno al tema de investigación.

Posteriormente, con los datos obtenidos permitirá identificar cual es la incidencia relativa de las dimensiones propuestas y luego de la constatación, entregar sugerencias en relación a la orientación que se le debería dar a los modelos actuales estudiados, a fin de minimizar las barreras que frenan la participación de PCD, y que son concluyentes para la inclusión laboral en su integralidad.

**Análisis de la legislación nacional y comparada:** Se analizarán las normas a nacional e internacional, para determinar el cumplimiento de obligaciones legales..

Los instrumentos seleccionados para el procesamiento de datos, fueron los siguientes:

**Fichas de resumen;** son registros breves y resumidos donde los datos obtenidos para la construcción de la investigación.

**Cuadros comparativos de legislación nacional y comparada;** a fin de realizar una comparación entre la legislación nacional e internacional en materia de inclusión para PCD.

**Cuadros de análisis;** que han servido para analizar la situación laboral de las PCD en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

**Cuadros estadísticos;** que han permitido medir datos tales como el número de personas según los diversos tipos de discapacidad, así como el cumplimiento de la cuota laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.

El presente trabajo de investigación responde a la revisión sistemática, el cual dio inicio con la búsqueda de artículos y material jurídico-científico, que nos permita dar respuesta al objetivo planteado en la investigación, usando diversos métodos y teniendo como referencia las bases de datos (información como Redalyc, Scielo, Dialnet, Google Académico y Spij.), repositorios de universidades, artículos científicos. Los criterios que se han tenido en cuenta para la selección de los instrumentos adecuados han sido en función a las técnicas de estudios de documentos; ficha de resumen, análisis de casos, cuadro resumen y análisis del marco normativo extranjero y nacional.



En cuanto a las consideraciones éticas de la investigación, se puede señalar que la forma de citados se hará mencionando al autor y el año de publicación de la idea expresada, respetando de esta manera los derechos de autor que le corresponden; estas citas y elaboración del presente documento se hacen teniendo en cuenta las normas estándar (APA). Asimismo, para la presente investigación se cuenta con la carta de autorización de uso de información de institución pública para la tesis, debidamente suscrito por el, alcalde (representante legal) de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

En la presente investigación sobre “la discapacidad física y la inserción laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2021”, se plantearon 3 objetivos específicos, en ese sentido por tratarse de estudios cualitativos en este apartado se procederá a presentar el resumen de la información recolectada, así como los análisis efectuados en esta investigación.

**1<sup>er</sup> Objetivo Específico:** *Analizar la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad con el fin de determinar si existe obligación legal por parte del Estado de promover la inserción laboral de personas con discapacidad.*

**Tabla 01**

*Normas internacionales sobre igualdad y personas con discapacidad.*

NORMA	ARTÍCULO	APORTE
CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	En el artículo I, inciso 2, hace referencia a la discriminación contra las personas con discapacidad.	Entre los objetivos de la Convención se encuentra la prevención a través de medidas la eliminación de discriminación contra las PCD y propiciar su plena integración e inclusión en la sociedad.
CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	Artículo 5 Igualdad y no discriminación  Artículo 27 sobre trabajo y empleo.	Esta convención, tiene por finalidad la protección de los derechos de las PCD, entre los que destaca el derecho al trabajo y la inserción al mundo laboral.

**CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

**Artículo 24** Igualdad ante la Ley todas las personas son iguales ante la ley.

La mencionada convención establece la obligación, de los Estados que lo conforman, de promover de manera progresiva los derechos de tipo económico, social y cultural de las personas, consagrando el derecho a la igualdad, lo que incluye a las PCD.

*Tal como se puede apreciar, las convenciones antes descritas, las cuales son internacional, hacen referencia al derecho a la igualdad, haciendo especial énfasis en las PCD, proscribiendo todo tipo de acto de discriminación, y promoviendo a que los Estados adopten las medidas idóneas para garantizar y promover los derechos de este grupo humano. En ese sentido, el estado peruano se encuentra vinculado, y tiene la obligación de velar por el cumplimiento de los acuerdos en materia de derechos humanos y PCD, incluyendo en la legislación nacional, normas que garanticen la protección e inclusión de las PCD.*

**Tabla 02**
***Cuota laboral para PCD en la legislación comparada.***

<b>País</b>	<b>Entidades públicas</b>	<b>Empleadores privados</b>
<b>Argentina</b>	Ley 22.431 que proporciona el cupo laboral en el (4%) del personal. En cumplimiento a la normativa, reciben diferentes beneficios fiscales.	Aplica proporción de 4% de su personal, solo para empresas privadas, encargadas de los servicios públicos.
<b>Bolivia</b>	En el capítulo 1, artículo 5 apartado 19, de la ley 223-2012, señala la inclusión laboral para PCD con igualdad de condiciones como remuneraciones, horarios y beneficios. igualdad en oportunidad, remuneración.	-----
<b>Chile</b>	Ley 21015 que establece la cuota de empleo del 1% para entidades con más de 100 trabajadores. De la misma manera tiene en vigencia la ley 20422, que establece la igualdad e inclusión social de PCD. Asimismo, en los artículos 23 y 24 brinda la prioridad en la igualdad de oportunidades para el empleo.	-----

<b>Colombia</b>	La Ley 1996 – 2019 en Colombia reconoce los derechos de las PCD.	-----
<b>Ecuador</b>	En el registro oficial 796 del 2012, la que promulga la ley orgánica de discapacidad, en su sección quinta de trabajo y capacitaciones; en los artículos 45, 46 y 47 enfatiza la promoción del empleo en PCD	Cuota del 4% para empresa privado cuando el número mínimo de trabajadores ascienda a 25.
<b>Perú</b>	Ley N° 29973, establece que la cuota laboral de empleo debe ser no inferior al 5% de la totalidad de su personal.	La cuota laboral en el sector privado, debe ser no inferior al 3% para empleadores con más de 50 trabajadores.

*De acuerdo a lo que, señalado en la legislación comparada; se puede apreciar que, en países como Argentina y Chile, se ha determinado el cumplimiento de una cuota laboral para PCD, asegurando la inclusión de éstas en el ámbito laboral. Asimismo, países como Colombia, Bolivia y Ecuador, cuentan con normas de promoción del empleo para las PCD, lo que nos permite apreciar que a nivel de Sudamericana, se vienen implementando normas y políticas que permitan la inclusión laboral de este grupo de personas, hecho al cual Perú no ha sido indiferente, pues a través de Ley 29973, ha establecido cuotas laborales para PCD, que en el caso de empresas privadas no deben ser inferiores al 3% del total de su personal, y en el caso de instituciones públicas, no deben ser inferiores al 5% del total de su personal.*

*Todos estos países han establecido mecanismos con el objeto de lograr la inserción laboral de las PCD, aunque con distintos matices relativos a su aplicación en empresas públicas y/o privadas o respecto del porcentaje de incorporación exigido.*

**Tabla 03**

***Normas Nacionales respecto a igualdad y personas con discapacidad.***

NORMA	ARTICULO	SUSTENTO
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERU	<b>Artículo 1:</b> Defensa de la persona y su dignidad”	El artículo en mención describe la defensa de la persona como fin supremo del estado peruano.
	<b>Artículo 2:</b> Igualdad ante la ley.	El Estado peruano considera al trabajo como un deber, pero también como un derecho.
	<b>Artículo 22:</b> Deber y derecho al trabajo (,,). El trabajo es un deber y un derecho.	
<b>LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD</b>	<b>Artículo 8. Derecho a la igualdad y no discriminación:</b>	La LGPCD también señala de manera expresa el derecho a la igualdad para las PCD sancionando con nulidad todo acto contrario a dicha disposición.
	<b>8.1</b> La PCD tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad.	
	<b>Artículo 45. Derecho al trabajo 45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones</b> que las demás (...)	
	<b>Artículo 46. Servicios de empleo 46.1</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las <b>municipalidades</b> incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.	
	<b>Artículo 47. Medidas de fomento del empleo.</b>	
	<b>Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos 48.1</b>	
	<b>Artículo 49. Cuota de empleo</b>	
	<b>49.1. Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal,</b> y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.	
	<b>49.2. (..). La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.</b>	
	<b>Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad.</b>	

En el cuadro antes descrito se puede apreciar, que la Constitución de 1993, que es la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, contempla la igualdad ante la ley para todos sus ciudadanos, asimismo

*promueve el derecho al trabajo, el cual se considera como un derecho y un deber, que atañe en igualdad de condiciones para todos los ciudadanos peruanos. Además, también podemos apreciar que, a nivel legal, el Perú cuenta con una norma para la protección y promoción de los derechos de las PCD, esta norma es la Ley 29973-LGPCD, la cual contempla en su artículo 45° el derecho de todas las PCD a trabajar, asimismo señala mecanismos de promoción del empleo, tales como las bonificaciones en concursos públicos, los ajustes razonables en concursos y en ambientes de trabajo, así como la cuota laboral para empresas públicas y privadas. Siendo preciso destacar que el artículo 46° de la citada norma señala la obligación de las Municipalidades para incorporar a las PCD en programas de formación laboral y de colocación de empleo.*

**Tabla 04**

*Sanción por incumplir las cuotas de empleo para personas con discapacidad.*

LEY	ARTICULO	SUSTENTO O DESCRIPCION
<p><b>LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD</b></p>	<p>En el Artículo 49 inciso.3. prescribe las multas por el incumplimiento, de la cuota laboral.</p> <p>Art. 64.- <b>Funciones del Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad CONADIS</b>, tiene entre otras funciones, m) Fiscalizar, imponer y administrar multas.</p> <p>Articulo 80 <b>Entidad competente</b> <b>80.1 la entidad competente para aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley es CONADIS.</b></p> <p>Artículo 81.4 literal c)</p> <p>Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves, considerándose el incumplimiento de la cuota de empleo de las PCD como infracción muy grave, la cual puede ser sancionado con multas que va desde los 10 a 20UIT de conformidad con el Art. 83 inciso C) de la LGPCD.</p>	<p>Según la LGPCD quien no cumpla con la cuota laboral comete infracción tipificada como muy grave, que se encuentra penalizada con multa de 10 a 20 UIT. Mientras que el reglamento de la LPDC señala que la graduación para este tipo de falta va desde 12 a 15 UIT.</p> <p>El <b>CONADIS</b> es el órgano competente para imponer las sanciones ante transgresiones a la LPCD</p>
<p><b>REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL PCD</b></p>	<p><b>Artículo 95.- Sanción de multa</b></p> <p>La sanción de multa se impone a las</p>	

instituciones del Estado y a las empresas del sector privado (...)

El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad de 12 a 15 UIT.

**PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CUMPLIMIENTO DE CUOTA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS**

Se establece con la finalidad de ser aplicable en las empresas privadas.

*En el presente cuadro se puede apreciar que la LGPCD otorga competencia al CONADIS para la fiscalización, supervisión e imposición de multas a la ley. Asimismo, el citado cuerpo normativo, en su artículo 81.4 literal c) ha precisado que el incumplimiento de la cuota laboral de PCD en instituciones públicas o privadas constituye una falta muy grave, la misma que es sancionada con una multa equivalente de 12 a 15 UIT, de acuerdo al Reglamento de la LGPCD. Por lo que, considerando que al año 2023, la UIT equivale al monto de 4950 soles, las multas por la comisión de dicha falta oscilarían entre los 59400.00 soles y 74250.00 soles, representando un incremento significativo respecto del año 2021, año en el que se hizo el recojo de información de la presente investigación, y en el que la UIT ascendía a 4400.00 soles (Al año 2021, las multas por dicha infracción oscilaban entre 52800.00 soles y 66000.00 soles)*

**2º Objetivo Especifico: *determinar si en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2021 se cumple la cuota laboral del 5% exigida para instituciones públicas de acuerdo a la Ley General de las personas con discapacidad.***

**Tabla 05**

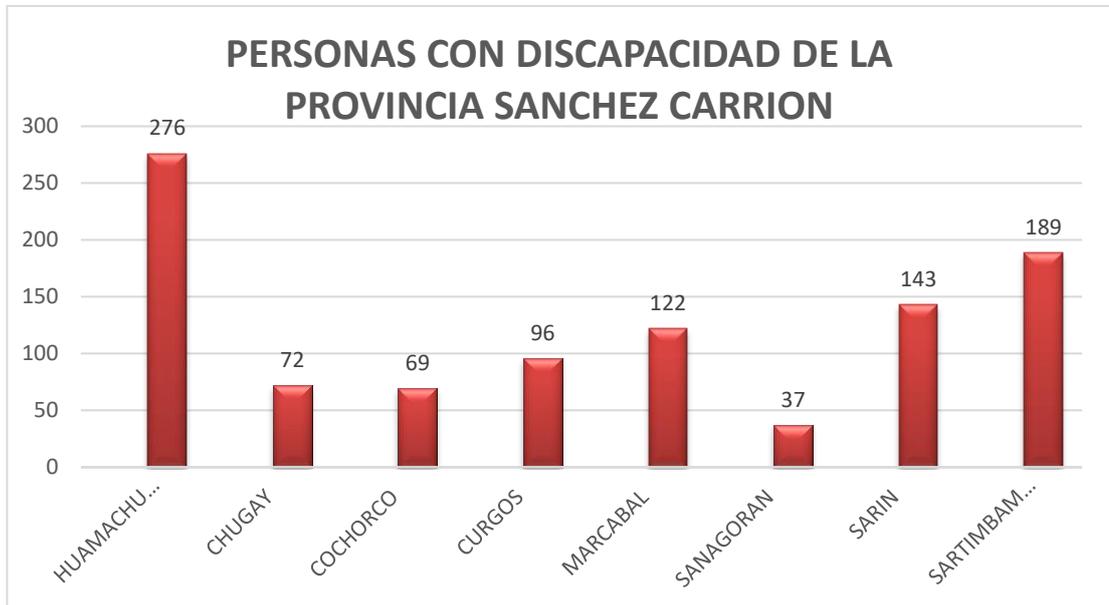
***Cuota laboral o de empleo para personas con discapacidad***

LEY	DESCRIPCION	DETALLE
LEY 29973, LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PERÚ)	<p><b>Cuota para los empleadores privados:</b> que cuentan con mas de 50 trabajadores, deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal (...)</p> <p><b>Cuota en las entidades públicas:</b> están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 5% de la totalidad de empleados.</p>	Obligación legal de cuota laboral determinada por la LGPCD

*A partir del presente cuadro se puede apreciar que existe obligación legal en Perú, respecto del cumplimiento de la cuota laboral, tanto para empresas privadas, que cuenten con más de 50 trabajadores, para cuyos casos se exige un mínimo de 3% de la totalidad de sus trabajadores, y en el caso de instituciones públicas, tal y como es el caso de la Municipalidad de Sánchez Carrión, la cuota laboral es no menor al 5% del total de trabajadores, ello de conformidad con el artículo 49 inciso 1 de la LGPCD.*

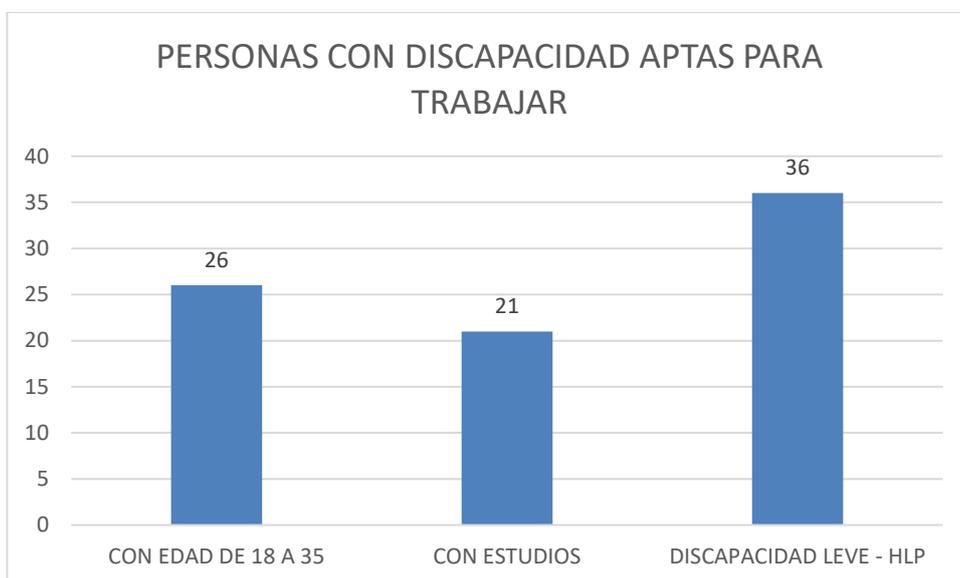
**Gráfico 01**

*Total, personas con discapacidad en Huamachuco.*



*De acuerdo a la población de la investigación, y a partir de los datos recogidos por la propia Municipalidad de Sánchez Carrión, al año 2021, existían 276 personas con discapacidad en la Provincia de Sánchez Carrión.*

*Personas entre 18 a 35 años, con estudios superiores y discapacidad leve:83*



De acuerdo a la muestra de la presente investigación, se aplicarán los criterios de: i) PCD cuya edad oscila entre los 18 a 35 años, ii) que cuenten con estudios superiores y iii) que cuenten con una discapacidad leve.

En ese sentido, el grupo de PCD que cuenta con dichas características ascienden a 83.

**Gráfico 03**

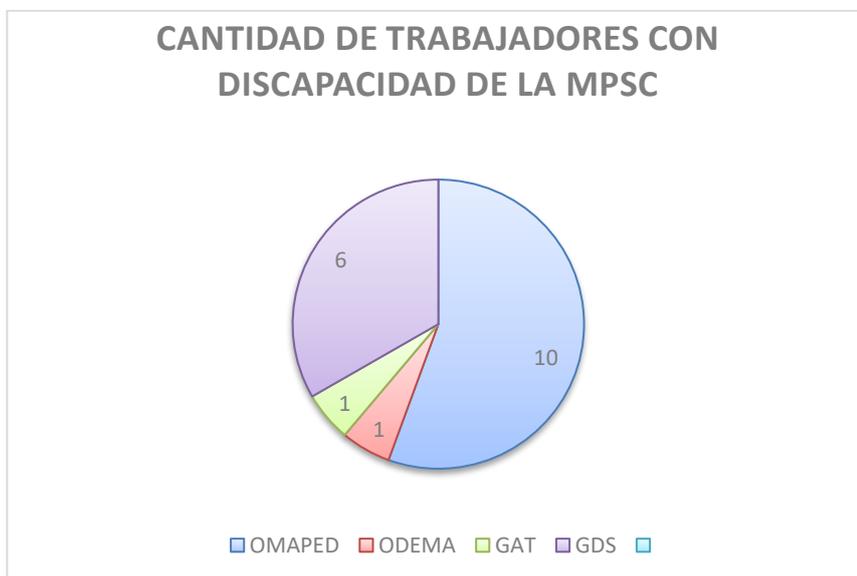
*Total, de trabajadores de la municipalidad al 2021.*



Conforme se aprecia en el presente grafico el total de trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión al 2021 es de 434.

### Gráfico 04

*Total, de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad.*



*En el presente cuadro se puede apreciar que al 2021, la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión cuenta con un total de 18 PCD laborando para la institución.*

*Asimismo, de conformidad con el gráfico 1, dado que la Municipalidad contaba con 434 trabajadores al 2021, el 5% de cuota laboral para PCD exigido por ley, debiese encontrarse representado por un total de 21 trabajadores. Sin embargo, se ha podido determinar que solo cuenta con 18 PCD laborando.*

*Este número de trabajadores representa el 4% del total de sus trabajadores. Por tanto, se puede apreciar que la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión no cumple con la cuota laboral del 5% exigida por ley para las instituciones públicas.*

**3<sup>er</sup> Objetivo Especifico: *determinar los mecanismos necesarios para promover la inserción laboral de las PCD en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.***

**Mecanismos de gestión**

---

Como es de conocimiento, existen diferentes niveles de gobierno, y a nivel local se encuentran las Municipalidades. Éstas en su calidad de entidades de la administración Pública, se encuentran obligadas al cumplimiento de la cuota laboral para las PCD. En ese sentido, de acuerdo a lo determinado en el objetivo 2° de la presente investigación, se advierte que en el caso de la MPSC dicha cuota no se ha cumplido. En ese sentido, a fin de facilitar el cumplimiento de la obligación se plantean como mecanismos de gestión, a ser implementados por parte de la Municipalidad, los siguientes:

- *Realizar empadronamiento de todas las PCD del distrito, a través de la Gerencia de Desarrollo Social y crear un registro de PCD a fin de contar con una base cierta de dicha población y establecer criterios como: edad, nivel de discapacidad y nivel de estudios.*
- *Promover capacitación a las diversas áreas orgánicas de la Municipalidad a fin de generar conciencia de inclusión a las PCD en sus convocatorias laborales.*
- *Promover un trabajo articulado entre la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Desarrollo Social, a fin de que se promueva la participación de las PCD previamente registradas en los concursos públicos de la Municipalidad, de acuerdo al perfil del puesto.*
- *Desarrollar un taller de concientización para que las personas responsables de las contrataciones realicen las adaptaciones o mejoras físicas en cuanto a infraestructura de las diversas áreas, generando espacios accesibles y amigables para que las PCD puedan desarrollar sus labores.*
- *Desarrollar acciones conjuntas con la Defensoría del Pueblo a fin de promover la inserción laboral de las PCD en el distrito.*

*No obstante, considerando que, no todo el grupo de PCD, cuenta con estudios superiores o técnicos que les permitan insertarse a la administración pública, y de conformidad con LGPCD, que señala la obligación de las Municipalidades de incorporar a PCD en programas de formación laboral y colocación del empleo, la MPSC, a través de su Gerencia de Desarrollo Social, deberá:*

- *Generar talleres ocupacionales, a fin enseñar nuevos oficios,*

*o perfeccionar los ya existentes, a fin de que las PCD desarrollen nuevas habilidades que les permitan generar una fuente de empleo.*

- *Brindad asesoría para la formalización y constitución de negocios propios.*
- *Generar convenios interinstitucionales, a fin de que la empresa privada adquiera los bienes o servicios producidos por las PCD.*

### Mecanismos legales

Basados en la LGPCD, se ha podido determinar que la Ley cuenta con herramientas y mecanismos legales, los cuales se deben interpretar de manera adecuada para fomentar una base sólida, y aplicar lo que la normativa estipula, para las instituciones públicas y privadas, sin embargo, advertimos que la debilidad del sistema se encontraría en la fiscalización y consiguiente sanción; acciones que no se están llevando a cabo en la medida correspondiente.

En ese sentido, se plantea el fortalecimiento del sistema de fiscalización a través de CONADIS y el endurecimiento de las medidas de sanción aplicables, para desincentivar el incumplimiento por parte de la empresa privada y del sector público. Por lo que planteamos la modificatoria de la LGPCD a fin de incluir lo siguiente:

- *Modifíquese el Artículo 80° LGPC- Entidad competente*

*Inciso 3) El Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad-CONADIS deberá realizar una visita de supervisión obligatoria, de periodicidad anual a las instituciones públicas y privadas a fin de determinar posibles infracciones a la ley.*

- *Modifique el artículo 95° del Reglamento de la LGPCD*

*Artículo 95.- Sanción de multa*

*El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad se sanciona de 17 a 20 UIT.*

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con el fin de lograr el cumplimiento del objetivo general se plantearon 3 objetivos específicos, en ese sentido en el siguiente capítulo se exponen los resultados hallados:

***Analizar la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad con el fin de determinar si existe obligación legal por parte del Estado de promover la inserción laboral de personas con discapacidad.*** Este objetivo está orientado a determinar si existe obligación legal por parte del Estado de promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

Respecto de dicho objetivo, luego de realizado el análisis en las tablas 01, 02 03 y 04 se ha podido determinar que existe obligación legal por parte del estado peruano de promover la inserción de las PCD, por cuanto la propia Constitución Política consagra la igualdad ante la ley, lo que incluye a todos los ciudadanos peruanos sin excepción alguna. Asimismo, en lo que respecta al ámbito legal, el país cuenta con una norma especial dirigida a la promoción de los derechos e inclusión de las PCD, esta norma es la LGDPC, la cual ha señalado la necesidad de brindar acceso al empleo, para este grupo, garantizándolo a través de diversos mecanismos, tales como ajustes razonables en procesos de selección, bonificaciones especiales a PCD, ajustes razonables en procesos en el ambiente de trabajo, entre otros mecanismos. No obstante, a dichos mecanismos, reviste especial relevancia la presente investigación la obligación legal señalada por el artículo 49° que señala la obligatoriedad de una cuota laboral para PCD, la que, para las instituciones públicas, tal y como es el caso de la MPSC, asciende a un 5% del total de sus trabajadores. Finalmente, considerando que toda obligación legal, acarrea una responsabilidad ante el incumplimiento, es preciso señalar que la propia ley ha establecido que el incumplimiento a la cuota laboral para PCD es considerado una falta grave, la misma que puede ser sancionada con multas que

oscilan entre 12 a 15 UIT. En ese sentido, al año 2021, las multas por incumplimiento a las cuotas laborales para PCD oscilaban entre 52800.00 soles y 66000.00 soles (considerando que la UIT equivalía a 4400.00 soles) y al año 2023 las multas oscilan entre 59400.00 soles y 74250.00 soles (considerando que la UIT asciende a 4950 soles)

Esto nos permite apreciar que no solo existe obligación legal, sino que su incumplimiento se encuentra sancionado, a través de multas considerables, por lo que, el incumplimiento por parte de institución pública, acarrearía además un elevado perjuicio económicas al Estado.

Con respecto al segundo objetivo específico de la presente investigación, el cual se encuentra orientado a *determinar si en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2021 se cumple la cuota laboral del 5% exigida para instituciones públicas de acuerdo a la Ley General de las personas con discapacidad*, a partir del análisis efectuado en las tablas 05 y los gráficos 01 y 02, se ha podido determinar que al 2021, la MPSC contaba con 434 trabajadores, de los cuales solo 18 trabajadores tenían la condición de PCD, es decir al 2021, la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión alcanzó un 4% de trabajadores en condición de PCD, sin embargo, la obligación legal, de conformidad al artículo 49° de la LPCD obliga a la Municipalidad a contar con un 5% de trabajadores en dicha condición, porcentaje que equivaldría a un total de 21 trabajadores. En ese sentido, al 2021 la MPSC no cumple con la cuota del 5% exigida por ley.

Se advierte que al 2021, existe una diferencia de 1%, para el cumplimiento de la obligación, lo que equivaldría a la incorporación de tres trabajadores, lo que nos permite apreciar que, en el caso de la Municipalidad de Sánchez Carrión, si bien existe incumplimiento, el porcentaje faltante no es diametral, lo que permitiría que se supere a través de la implementación de mejores mecanismos de gestión.

Sin embargo, también se ha podido apreciar, mientras se realizaba el procedimiento de recolección de datos, que los mecanismos de supervisión y sanción no estarían siendo efectivos, por cuanto no se realizan inspecciones periódicas a dicha Municipalidad, para determinar el cumplimiento de la cuota laboral, lo que ameritaría propuestas nivel legal para efectivizar el cumplimiento de dicha obligación y con ello lograr una real inserción laboral de las PCD.

En esa línea de ideas, es que se planteó el tercer objetivo de la presente investigación, el cual está orientado ***a determinar los mecanismos necesarios para promover la inserción laboral de las PCD en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.*** A partir de lo desarrollado en el tercer objetivo, se ha enfocado una doble propuesta, que abarca mecanismos de gestión, los cuales están orientados a que la Municipalidad, como primer paso, registre a todas las PCD del distrito, a través de su Gerencia de Desarrollo Social, a fin de tener un mapa de actores, y a partir de ello pueda determinar acciones a seguir para poder insertar al mundo laboral, a este grupo de personas. Así, habiendo mapeado la edad, nivel de discapacidad y nivel de formación podrá crear los mecanismos correspondientes de acuerdo a sus necesidades.

En el caso de personas con discapacidad leve a moderada, y que cuenten con estudios superiores o técnicos, que puedan insertarse a desarrollar labores en la Municipalidad, se deberá ejecutar una acción coordinada entre las Gerencias de Recursos Humanos y la Gerencia de Desarrollo Social, a fin de invitarles a participar de los concursos públicos promovidos por la Municipalidad. Asimismo, se propone capacitación y charlas de concientización a las diversas áreas acerca de la importancia de la inserción laboral de las PCD a fin de que sean tomadas en cuenta en sus convocatorias de personal.

En el caso de PCD que no cuenten con estudios que les permitan ejecutar una labor en la Municipalidad, ésta deberá promover su capacitación a través de talleres ocupacionales que les permitan aprender un oficio, que les sirva como fuente de empleo y por tanto de subsistencia. Asimismo, promover la formación de negocios e impulsar el desarrollo de los mismos a través de convenios con la empresa privada.

Sin embargo, dado que, los mecanismos de gestión resultarían insuficientes, de no existir un correcto control a nivel jurídico, y sanciones que desincentiven el incumplimiento por parte de las instituciones públicas y privadas, se propone fortalecer el procedimiento de fiscalización y sanción del incumplimiento de la cuota laboral, a través de la modificatoria del artículo 80° de la LGPCD a fin de que CONADIS ejecute fiscalizaciones anuales obligatorias, generando un impacto positivo y un mayor control en el cumplimiento de la cuota laboral. Asimismo, se propone la modificación del artículo 95° del Reglamento de LGPCD a fin de elevar la graduación de la multa por falta muy grave, ante el incumplimiento de la cuota laboral, elevándola en un rango de 17 a 20UIT.

En cuanto a las implicancias de la presente investigación, se pueden señalar implicancias a nivel teórico en la medida que reconoce las herramientas teóricas y normativas para proteger y promover la inserción de las personas con discapacidad, haciendo especial énfasis, en las obligaciones legales prescritas por la LGPCD entre las que destaca la obligación de las instituciones públicas y privadas con una determinada cuota laboral de empleo para PCD. Mientras, que, a nivel práctico, la presente investigación ha permitido mostrar las diferentes herramientas y alternativas que puede acoger la Municipalidad, para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y resaltar la necesidad de fortalecer el sistema de inspecciones y sanciones ante el incumplimiento de la cuota laboral para las PCD, logrando que la meta de su inserción sea efectiva.

Finalmente debemos señalar, que durante la ejecución del trabajo de investigación se presentaron algunas limitaciones consistentes en el acceso a la Municipalidad, la que estableció ciertas limitaciones de orden burocrático para la obtención de la información, así como para la firma de la carta de autorización de uso de datos.

Finalmente, en función de la problemática expuesta y los hallazgos encontrados en la investigación, se arribaron las siguientes conclusiones:

1. A partir del análisis de la legislación internacional y nacional en materia de discapacidad, se colige que existe obligación legal por parte del Estado de promover la inserción laboral de las PCD, por cuanto en el país existe una norma específica cuya finalidad es la promoción de los derechos de este grupo de personas, cuerpo normativo denominado Ley General de Personas con Discapacidad, que consagra una serie de mecanismos y obligaciones, y en cuyo artículo 49° se describe la obligación de cumplimiento de una cuota de inserción laboral para PCD en instituciones públicas y privadas.
2. La cuota laboral exigida para insertar a PCD en instituciones públicas, es equivalente al 5% del total del personal de la institución, por lo que, en el caso de la MPSC dicha cuota no se cumple, puesto que, de un total de 434 trabajadores, solo 18 trabajadores tienen condición de PCD. Es decir, al 2021, la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión cuenta con un 4% de PCD, del total de su personal no alcanzando el mínimo exigido por ley.
3. Esta realidad, nos llevó a determinar los mecanismos necesarios para promover la inserción laboral de las PCD en la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2021, los cuales además podrían ser aplicados en otras instituciones públicas. Así encontramos que, a nivel de gestión se busca el trabajo articulado

de la Gerencia de Desarrollo Social, para crear un registro de las PCD en la localidad, así como el trabajo articulado con la Gerencia de Recursos Humanos para inserción de este grupo en las diversas áreas. Asimismo, a nivel legal, se busca fortalecer el sistema de fiscalización y sanción, modificando el artículo 80° de la LGPCD a fin de que CONADIS realice las fiscalizaciones de manera anual y obligatoria y, la modificación del artículo 95° del Reglamento de la LGPCD a fin de que se aumenten las multas establecidas por incumplimiento de la cuota laboral para PCD, incrementándola en el rango de 17 a 20UIT.

4. Finalmente, concluimos que, la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, al año 2021, cumple parcialmente con la obligación legal de insertar y/o contratar a personas con discapacidad para ejercer labores en la institución, en tanto que ha llegado a una cuota del 4% del total de trabajadores, siendo el mínimo, 5% de acuerdo a lo establecido por ley.

## Referencias

### Libros de textos, revistas, informes oficiales, boletines estadísticos.

- CIENCIA Y TECNOLOGÍA-Trujillo. Perú (2018) ¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía? <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2293>. (consultado en marzo 2022)

### Artículos Científicos.

- Conadis (2021). Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020. Observatorio Nacional de la Discapacidad | CONADIS Perú – OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD
- Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. (2013). Sistematización de experiencias de inclusión educativa técnico productivo. Lima: Dirección de Promoción y Desarrollo Social.
- Eddy Paz-Maldonado (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Scielo. SciELO - Salud Pública - Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina (scielosp.org),
- Oficina Internacional de trabajo OIT (2012) Consejo de administración Ginebra –Suiza.

### Artículos Científicos.

- Cuba Yaranga Marthelley Ada (2018). Inclusión Social de la Persona con Discapacidad. (Tesis). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO. Recuperado de: Cuba\_Yaranga\_Inclusión\_social\_persona1.pdf (pucp.edu.pe).
- Del Águila (2011), “Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Aportes de la Gerencia

Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú” Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gerencia Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú) Lima- Perú.

- Águila Alvarado, D. (2018), “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo, 2018”, (Tesis para optar el título profesional de abogada- Universidad Privada César Vallejo - Trujillo)
- Jeffer Alonso Pulache Serrato (2021). Actitudes hacia las Personas con Discapacidad en Profesionales del Sector Interior y Salud de Chiclayo, 2020-Tesis Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3228/1/TL\\_PulacheSerratoJefferson.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3228/1/TL_PulacheSerratoJefferson.pdf)
- Jiménez Navarro, Roxana Melissa (2020). El efecto de la Discapacidad en la Participación Laboral en la Economía Peruana. Tesis. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) Lima -Perú. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653594/Jimenez\\_NR.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653594/Jimenez_NR.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Garavito, J. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Peña Abregue Karen Solange (2021). la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad y su Influencia en la Imagen Corporativa de las Tiendas por Departamento (Tesis) Universidad de Lima-Perú.

- Ruiz Farroñan Lucila Isabel (2018). Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en Relación a su Inclusión Laboral. Tesis Universidad Señor de Sipán Pimentel-Perú. Ruiz Farroñan Lucila Isabel.pdf (uss.edu.pe).
- Velarde, O (2015). La inclusión de las personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: Caso Lima- Perú (Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Cataluña, Cataluña, España). <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf>

## Anexos

### ANEXO N° 1.

#### Matriz de consistencia

<b>DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN 2021</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CONCEPTOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN</b>
¿Cumple la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, al año 2021, con la obligación legal de insertar y/o contratar a personas con discapacidad para ejercer labores en la institución?	General: La Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, al año 2021 no viene cumpliendo con la obligación legal de contratar e insertar a las PCD para laborar dentro de la institución.	<p><b>General:</b> Determinar si la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, al año 2021, cumple con la obligación legal de insertar y/o contratar a personas con discapacidad para ejercer labores en la institución</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>I.</b> Analizar la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad con el fin de determinar si existe obligación legal por parte del Estado de</p>	Inserción Laboral	<p>Según el nivel es descriptiva.</p> <p>Según el propósito es básica.</p> <p>Según el enfoque es cualitativa.</p> <p>En cuanto al diseño de la investigación es de tipo no experimental transversal.</p> <p>Técnica: Análisis de documentos, legislación comparada, jurisprudencia</p>	18 Personas con Discapacidad física que laboran en la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión durante el 2021.

		<p>promover la inserción laboral de personas con discapacidad</p> <p><b>II.</b> Determinar si en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2021 se cumple la cuota laboral del 5% exigida para instituciones públicas de acuerdo a la Ley General de las personas con discapacidad.</p> <p><b>III.</b> Determinar los mecanismos necesarios para promover la inserción laboral de las PCD en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2021.</p>	<p>de cuota de empleo.</p> <p>Instrumentos: Fichas de resumen, cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia. Se usó el método inductivo sintético.</p>	
--	--	--	---	--

**ANEXO N° 2.**

**Matriz Operacional / Operacionalización de variables**

<b>TÍTULO: DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN 2021</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Discapacidad física</p>	<p>La ONU (2006) estableció que: "La discapacidad posee un significado cambiante que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que debido a la actitud y al entorno evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".</p>	<p>Se tratará de analizar las normas legislativas: nacional e internacional, para evaluar si la legislación nacional pertinente sobre los derechos de las personas con discapacidad se está cumpliendo a cabalidad. Asimismo, sobre el Derecho al Trabajo y a la Igualdad de las personas con habilidades diferentes en pro de una igualdad de condiciones.</p> <p>Y según las estadísticas nacionales para analizar las variaciones que ha experimentado la vulneración de este derecho fundamental. Desde su tipificación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de Discapacidad</li> <li>- Tipo de discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquisición de la discapacidad</li> <li>- Grado de discapacidad</li> <li>- Tipo de discapacidad</li> </ul>	<p>Nominal</p>

Discapacidad Física e Inserción Laboral En La Municipalidad Provincial Sánchez Carrión 2021.

<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Inserción Laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>“Inserción laboral es interacción entre los elementos de la empleabilidad con los elementos de ocupabilidad. Para la empleabilidad tenemos la preparación académica, contexto social, competencias y práctica laboral y para la ocupabilidad se tienen el contexto socio económico, demanda laboral, política laboral y cambios demográficos.</p>	<p>Se analizan las acciones de las empresas publica y privadas para verificar si existe una integración laboral de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral en las Instituciones Públicas y Privadas existentes en el Departamento de la Libertad, las medidas que adopta el Estado para un adecuado control respecto al cumplimiento de la legislación y Políticas Públicas existentes con relación a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad.</p>	<p><b>Inserción laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleabilidad de personas discapacitadas</li> <li>• Uso efectivo de la cuota de empleo</li> <li>• Barreras que limitan la inserción laboral</li> </ul>	<p>Nominal</p>
--	--	--	---------------------------------	---	----------------