



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR 2023**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Salva Ramirez, Mario Alberto

Asesor

Jimenez Herrera, Juan Carlos

ORCID: 0000-0003-3796-258

Jurado

Rivera Ore, Jesus Antonio

Miranda Aburto, Elder Jaime

Leandro Martin, Mauro Florencio

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

21%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7%

2

documentop.com

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

6

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

1%

8

María Jesús Campos, Jaime Márquez. "La inclusión en el marco regulatorio del SAGRH: avances en la incorporación de los enfoques de género, discapacidad e interculturalidad", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2023

Publicación

1%

9

www.congreso.gob.pe

Fuente de Internet

1%

10

Villón, Patricia Díaz | Fazzari, Marie. "Análisis de la Implementación del Programa de

1%

Tesis - SALVA RAMIRES,Mario.docx

por MARIO ALBERTO SALVA RAMIREZ

Fecha de entrega: 14-ago-2025 12:51p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2729617171

Nombre del archivo: Tesis_-_SALVA_RAMIRES_Mario.docx (3.64M)

Total de palabras: 38343

Total de caracteres: 216511



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA

INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CORTE

SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR 2023.

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos.

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor:

SALVA RAMÍREZ, MARIO ALBERTO

Asesor:

JIMÉNEZ HERRERA, JUAN CARLOS

Jurado:

x

x

x

Lima – Perú.

2025

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Descripción de la Problemática.....	10
1.1.1. Problema General	12
1.1.2. Problemas Específicos	13
1.2. Antecedentes.....	13
1.2.1. A Nivel Nacional.....	13
1.2.2. A Nivel Internacional.....	19
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación	22
II. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Bases Teóricas sobre el Tema de Investigación.	24
2.1.1. Personas con Discapacidad	24
2.1.1.1. Antecedentes Historicos	24
2.1.1.2. Discapacidad.....	25
2.1.1.3. Persona con Discapacidad	26
2.1.1.4. Modelos de la Discapacidad	29
2.1.1.5. Teorias sobre la Inclusion de las Personas con Discapacidad.....	31
2.1.1.6. Tipos de Discapacidad	35
2.1.2. Cuota de Empleo	37

2.1.2.1. Definicion	37
Tabla 1 Cuota de Empleabilidad a la PCD	38
2.1.2.2. Derecho al Trabajo.....	38
2.1.2.3. Legislacion Nacional	39
2.1.2.4. Legislacion Comparada	41
2.1.2.5. Principios Generales ¹⁰ sobre la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad.....	44
2.1.2.6. Politicas Publicas a favor ² de las Personas con Discapacidad en el Peru	46
Figura 1 Grupo ² de Trabajo Multisectorial.....	48
2.1.2.7. Discriminacion Laboral	48
2.1.2.8. Supervision ² de la Cuota de Empleo en el Sector Publico	50
III. MÉTODO.....	52
²¹ 3.1. Tipo de Investigación	52
3.1.1. Enfoque de la Investigación	52
3.1.2. Nivel de Investigación.....	52
3.1.3. Diseño de Investigación	52
3.2. Ámbito Temporal y Espacial.....	53
3.3. Variables.....	53
3.4. Población y Muestra	54
3.4.1. Población.....	54
3.4.2. Muestra.....	54
Tabla 2 Lista de Participantes.....	54
3.5. Instrumentos	55
3.6. Procedimientos	56
3.7. Análisis de Datos	57
3.8. Consideraciones Eticas	57

IV. RESULTADOS	58
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
VI. CONCLUSIONES	82
VII. RECOMENDACIONES	84
VIII. REFERENCIAS	86
IX. ANEXOS	97
Anexo A: Matriz de Consistencia	97
Anexo B: Matriz de Categorización.....	98
Anexo C: Lista de Abreviaturas.....	99
Anexo D: Guía de Entrevista	100
Anexo E: Formato de Validación de Instrumento	103
Anexo F: Validación de Instrumento por Experto	105
Anexo G: Reporte ² de Personas con Discapacidad del Módulo de Personal de Sistema Integrado de Gestión Administrativa.....	109
Anexo H: Cantidad de Personas que Ingresaron a Trabajar ¹ en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur en el año 2023.....	110
Anexo I: ³⁵ Entidades que No Cumplen la Cuota de Empleo que fueron Fiscalizadas en el año 2023	111
Anexo J: Guía de Entrevista	123
Anexo K: Guía de Entrevistas Aplicadas.....	126

6 DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres (Mario y Marita) así como también a mis hermanos (Leonardo y Anette) quienes me acompañaron incondicionalmente en todo este largo camino de carrera universitaria. Ellos fueron mi soporte en todo momento, a fin de poder lograr el objetivo trazado: Obtener el título de abogado.

No puedo olvidar a mis sobrinitas (Zamira y Joceline) quienes, en los últimos años de carrera, se sumaron a los anteriormente mencionados para alcanzar la meta final. ¡Nunca dejaré de agradecerles por el apoyo brindado!

También, estaré eternamente agradecido con los que confiaron en mí; algunos siguen en el mundo terrenal, otros, ya se los llevó el **Señor de los Milagros**. Aun así, en la tierra o en el cielo, sé que han de estar felices por este logro.

Por último, te doy las gracias, **Señor de los Milagros**, por acompañarme siempre y permitirme lograr el objetivo trazado y poner a personas que fueron pieza importante en este largo caminar universitario.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito describir cómo repercute en el ámbito laboral el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur en 2023. Para ello, se desarrolló un estudio de tipo básico, con enfoque cualitativo, diseño no experimental; de nivel descriptivo y exploratorio. Los resultados obtenidos evidencian que la mayoría de los jueces y el personal jurisdiccional sostienen que el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad incide negativamente en dicho sector de la población, puesto que, mantiene barreras estructurales que obstaculizan la plena inclusión de estos en el mercado de trabajo. Además, advierten que esta situación no solo compromete su autonomía económica, sino que también refuerza estigmas sociales y restringe su participación activa en la vida comunitaria, de tal modo, que aumenta la discriminación y no favorece la inclusión.

En tal sentido, se concluyó que el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad repercute negativamente en el ámbito laboral de la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR, al limitar el acceso equitativo a oportunidades laborales para este grupo vulnerable. Esta omisión contraviene los principios de inclusión y no discriminación, motivada por la falta de respeto a la normativa y el mínimo interés de las entidades públicas a fin de cumplir con lo estipulado.

Palabras clave:

Discapacidad, cuota de empleo, inclusión laboral, equidad, Corte Superior de Justicia de Lima.

44 ABSTRACT

The purpose of this research was to describe the repercussions of not complying with the employment quota for people with disabilities in the Superior Court of Justice of South Lima in 2023. For this purpose, a basic study was developed, with a qualitative approach, non-experimental design, descriptive and exploratory level. The results obtained show that the majority of judges and court personnel maintain that failure to comply with the employment quota for persons with disabilities has a negative impact on this sector of the population, since it maintains structural barriers that hinder their full inclusion in the labor market. Furthermore, they warn that this situation not only compromises their economic autonomy, but also reinforces social stigmas and restricts their active participation in community life, in such a way that it increases discrimination and does not favor inclusion.

59 In this sense, it was concluded that the failure to comply with the employment quota for persons with disabilities has a negative impact on the labor environment of the SUPERIOR COURT OF JUSTICE OF SOUTHERN LIMA, by limiting equal access to employment opportunities for this vulnerable group. This omission contravenes the principles of inclusion and non-discrimination, motivated by the lack of respect for the regulations and the minimal interest of public entities in order to comply with the stipulated.

Keywords:

Disability, employment quota, labor inclusion, equity, Superior Court of Justice of Lima.

I. INTRODUCCIÓN

La evolución ¹⁵ de los derechos de las personas con discapacidad ha sido un proceso largo y complejo; que ha marcado precedente entre el antes y el después sobre la función del estado en promover e implementar sus normas hacia el ¹ respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad. Es así, ¹ que la Organización de las Naciones Unidas promulgo la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, la cual ha permitido destacar el derecho al trabajo; así como ²² el derecho a la igualdad de trato, ⁴ el derecho a la no discriminación, ⁴ el derecho a condiciones dignas de trabajo e ⁴ inclusión laboral de las personas con discapacidad; en consecuencia, los países adscritos a estos convenios u organismos han replicado estos derechos en sus legislaciones.

⁴ De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) el último Censo del 2017, en nuestro país hay 3 209 261 ¹⁴ personas con discapacidad, lo que representa el 10,3% de la población, lo equivalente a una de cada 10 peruanos tiene discapacidad. Tan solo ⁹ en la provincia de Lima, posee el porcentaje más elevado de población con alguna discapacidad (31,2%), sobrepasando largamente los porcentajes departamentales.

De la misma manera en la nota de prensa de CONADIS (2024) se indica que en el año 2023 de un total de 143 entidades públicas solo 9 cumplieron la cuota de empleo, la mayor parte de dichas instituciones que si cumplieron la cuota son municipalidades distritales y provinciales. En esa misma línea se sostiene que para cumplir la cuota de empleo las 134 entidades mencionadas, se debería contratar a un total de 3468 ³ personas con discapacidad. En todo ese contexto, ²³ se logra evidenciar que, a efectos de la presente investigación, la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR ha incumplido ¹⁷ con la cuota del 5% estipulada por la norma.

La Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, así como su reglamento mediante el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, establecen que las Entidades Públicas se

encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad, independientemente del régimen laboral, en un porcentaje no menor al 5%. No obstante, ante los diversos informes y estudios se ha evidenciado que esta cuota no se cumple de manera adecuada debido a las barreras estructurales, la falta de capacitación y sensibilización en ² las entidades del sector público, así como la falta de mecanismos de supervisión y sanción efectivos, en la que contribuyen a este incumplimiento de la cuota de empleo.

Si bien el estado peruano ha impulsado una serie de normas y políticas públicas ⁹ a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, reconociendo el derecho a un empleo digno e igualdad de oportunidades, pese a tener esfuerzos legislativos la implementación y el cumplimiento de esta cuota de empleo sigue siendo un desafío considerable; por diversas causas no se logra cumplir la ⁵ cuota de empleo laboral en el sector público; sigue siendo dificultoso para las personas con discapacidad el poder conseguir empleo; hay limitada capacitación del servidor público en los procesos de contratación, así como la falta de implementación de mecanismos que permitan incluir a este grupo vulnerable.

La investigación del presente estudio; de forma específica realiza un análisis descriptivo y exploratorio sobre el incumplimiento ¹¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur en el año 2023; sobre las causas, consecuencias y medidas para promover e incentivar ⁴ la inclusión laboral y los derechos a la igualdad de oportunidades.

En ese marco de ideas, el primer capítulo comprende la introducción del estudio, el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, la justificación, la hipótesis, así como las limitaciones de la investigación. Este apartado proporciona la base contextual y argumentativa que permite comprender la relevancia del problema abordado.

En cuanto al segundo capítulo está orientado al marco teórico y revisión de antecedentes tanto nacionales como internacionales relacionados con la inclusión laboral de personas con

discapacidad en el sector público, con especial ¹ énfasis en el cumplimiento de la cuota de empleo en instituciones estatales, que es el sector a donde pertenece la entidad materia de estudio.

Por su parte, el tercer capítulo contiene el método, esto es, el diseño metodológico de la investigación, detallando el tipo de estudio, nivel, enfoque, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Universidad.

Ahora bien, el cuarto capítulo expone y analiza los resultados obtenidos, a partir del trabajo de campo desarrollado en ³³ la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, identificando las causas del incumplimiento de la cuota laboral, sus consecuencias y las limitaciones institucionales detectadas.

En concordancia con lo mencionado en el párrafo precedente, el quinto capítulo desarrolla la discusión de los resultados, contrastándolos con el marco teórico y los antecedentes revisados, con el fin de interpretar críticamente los hallazgos y aportar una visión reflexiva sobre la realidad institucional analizada.

⁴⁵ El sexto capítulo presenta las conclusiones derivadas del estudio y formula recomendaciones orientadas a fortalecer ⁵ la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, proponiendo acciones concretas de mejora institucional, normativa y de sensibilización.

Finalmente, el séptimo capítulo presenta las referencias bibliográficas.

1.1. Descripción de la Problemática

A nivel internacional, ² la Organización Mundial de la Salud señala ² que alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad; en ese sentido; es que mediante la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad; así como otros dispositivos

legales y políticas públicas de indole mundial, se busca que predomine el derecho a la igualdad de oportunidades y acceso a un empleo digno de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, mediante una mayor inclusión en sociedad y la eliminación de barreras como la discriminación, falta de accesibilidad y diversos estereotipos que existen respecto a las personas discapacitadas.

En el Perú, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), señala que aproximadamente el 10% de los peruanos enfrenta alguna forma de discapacidad.

Del Águila (2018) citando a INEI, afirma que en cuanto a la participación en el mercado laboral se confirmó que la Población Económicamente Activa (en adelante PEA) de las personas con discapacidad representan sólo el 15,2%, y donde un 84,8% la conforman el grupo de personas que no carecen de ninguna discapacidad. (p.11)

Habiendo mencionado esta data estadística nacional, el fondo de nuestra problemática radica en cómo esta población de personas con discapacidad se ven vulneradas en el acceso al mercado laboral y a un puesto de trabajo con condiciones dignas. Pese a que nuestra legislación nacional ha emitido una serie de pronunciamientos legales y políticas públicas enfrenta una serie de desafíos para lograr el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

La implementación de la cuota laboral tiene como finalidad generar igualdad de oportunidades; por lo que, el rol del estado es promover y fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante diversas medidas que conlleven al efectivo cumplimiento de la cuota de empleo estipulada en la norma.

Ahora bien, en la parte introductoria del presente trabajo se citó un artículo en el cual CONADIS señalaba que solo 9 entidades estatales habían cumplido con la cuota de empleo para PCD, de un total de 134 entidades.

En atención a ello, se solicitó al ⁹ Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, brinde información detallada sobre dichas cifras. Ante lo petitionado, la entidad en mención mediante Informe N° D000030-2025-000030-2025-CONADIS-SDF-CPBM, en el numeral 2.4.1 señala lo siguiente:

2.4.1 Entidades que cumplen la cuota de empleo que fueron fiscalizadas ²⁷ en el año 2023

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el 5.48%
- Gobierno Regional de Loreto con el 5.23%
- Gobierno Regional de Piura con el 5.14%
- Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar con el 6.45% (región Tumbes)
- Municipalidad Provincial de Ascope con el 6.81% (región La Libertad)
- Municipalidad Provincial de Pataz con el 5.47% (región La Libertad)
- Municipalidad Provincial de Chincheros con el 5.47% (región Apurímac)
- Municipalidad Distrital de San Luis (Cañete) con el 5.68%

De las entidades antes descritas podemos advertir, que no se encuentra el Poder Judicial; pese a ser una institución que representa a uno de los tres poderes del Estado.

Solo para ser más específicos, ¹ en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, según el anexo H; describe que EN 2023 INGRESARON 226 servidores públicos a laborar; haciendo el cálculo del porcentaje del 5% de trabajadores públicos con discapacidad, se debieron haber incorporado entre 11 a 12 personas con discapacidad. Sin embargo, en el anexo G se reporta un total de 4 personas con discapacidad que trabajan ³³ en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur; y, solo una persona con discapacidad fue incorporada a dicha entidad en el año 2023. Así pues, podemos afirmar que esta jurisdicción judicial no cumple ¹ con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

1.1.1. Problema General

¿De qué manera impacta ¹³ el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el ámbito laboral de la Corte Superior De Justicia de Lima Sur, 2023?

1.1.2. Problemas Específicos

El trabajo de investigación plantea los siguientes problemas secundarios:

- 1) ¿Cuáles son las causas del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023?
- 2) ¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023?
- 3) ¿Cuáles son las medidas que promueven ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?

1.2. Antecedentes

Para el presente trabajo, realicé búsqueda de trabajos de investigación que tengan como tema ¹⁶ la cuota laboral de personas con discapacidad, encontrando lo siguiente:

1.2.1. A Nivel Nacional

Aguilar (2020) presentó su tesis titulada: “¹ La Persona con Discapacidad y el Derecho al Trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993” tesis presentada ¹⁰ para obtener el grado de magister en Derecho Constitucional por la Universidad San Martín De Porres.

Dicha tesis tuvo como objetivo determinar ¹⁵ de qué manera se sustenta el derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993, de la persona con discapacidad.

La metodología de investigación de la tesis fue un enfoque cualitativo. El nivel o alcance de la investigación, fue el descriptivo, y el método de investigación el deductivo. El

diseño que se utilizó fue el no experimental; asimismo, se aplicó el método exegético y el método dogmático.

El autor concluyó que hay una clara evidencia de la vulneración ³ del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que el Estado, según lo establecido tanto por la normativa nacional como por los tratados internacionales de carácter vinculante, tiene la obligación de brindar las garantías útiles y necesarias para que dichas personas puedan desarrollarse de manera óptima y puedan alcanzar su máximo potencial. Del mismo modo, el Estado debe fomentar su integración y participación ¹ efectiva en los ámbitos político, económico, social, cultural y tecnológico. Sin embargo, aunque este marco normativo busca garantizar tales derechos, en la práctica su aplicación sigue siendo deficiente, ya que, si bien la legislación existe, aún no se implementa de manera adecuada. Es prioritario considerar el desarrollo moral y material de los ciudadanos en consonancia con ³² el respeto a la dignidad humana.

Cesti y Tejada (2021) ¹ “La Eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019”. Tesis presentada ante la Universidad Privada Del Norte ¹ para obtener el Título de Abogado.

El objetivo fue determinar ¹ la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019.

El método de investigación fue descriptivo, el enfoque cualitativo, y el diseño no experimental transversal correlacional porque se describe, la relación entre ¹ la eficacia del CONADIS y el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público.

El autor argumenta que las entidades públicas tienen el deber ¹² de contratar personas con discapacidad en una proporción mínima del 5% del total de su personal. Indica que, si bien en el país se cuenta con un marco normativo que ha sido objeto de ajustes y mejoras, persiste una brecha significativa que impide el cumplimiento de esta cuota obligatoria. Entre aquellos

factores que aportan a esta situación está el desconocimiento ² de este derecho por parte de las personas con discapacidad, la insuficiente difusión de esta medida por parte del Estado a través de sus organismos mediante los procesos de convocatoria y selección, así mismo la escasa fiscalización que garantice el respeto a lo establecido en la normativa. La investigación señala que, para cerrar esta brecha, es necesario implementar procedimientos eficientes que incluyan convocatorias adecuadas, un control riguroso, mayor difusión y una fiscalización efectiva. De esa manera se podrá asegurar un proceso integral, pertinente y eficaz que garantice el ⁴ acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Peralta (2022) en la tesis: “¹⁷ Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021” Tesis para obtener el grado de magíster en Gestión Pública, trabajo de investigación presentado ante ¹ la Universidad César Vallejo.

El ⁵ objetivo de estudio fue el de explorar cuáles son las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021.

El método de investigación fue de enfoque cualitativo y de tipo básico. El sub-¹ diseño de investigación ² una teoría fundamentada. Se desarrolló el estudio en la Sub-Dirección de Fiscalización ²² de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Los participantes fueron 26 representantes de las unidades de recursos humanos (25 ⁹ gobiernos regionales y 1 de la Municipalidad Metropolitana de Lima).

El autor brindó como conclusión que, en referencia a la implementación ¹¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales, ⁵ se obtuvo como datos estadísticos ⁵ que el 76,92% de las entidades fiscalizadas no cumplen con lo dispuesto en la Ley N° 29973, mientras que solo el 23,08% sí lo hace. Entre estas entidades se encuentran Piura (5,98%), Tumbes (5,76%), Loreto (5,55%), Arequipa (5,47%), Pasco (5,30%) y Ucayali (5,24%). Resulta notable que, en todas las entidades que cumplen con la cuota, el porcentaje

de trabajadores con discapacidad no supera el 6% del total de la planilla. Lo señalado sugiere que la contratación de personas con discapacidad en estas instituciones parece estar motivada principalmente por el cumplimiento del porcentaje mínimo exigido por la normativa, con el propósito de evitar posibles sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Esta situación es aún más destacada si se considera que han transcurrido más de ocho años desde que dicha obligación fue impuesta.

Tineo (2022) ¹³ “Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019” Tesis ¹ para obtener el título profesional de abogado por la Universidad Hermilio Valdizán.

El propósito de la investigación fue determinar qué ³ derechos fundamentales de las personas con discapacidad se ven vulnerados debido al ³ incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco durante el período 2018-2019.

El método empleado en la investigación refiere a un nivel descriptivo-explicativo, de tipo aplicada, ⁶⁰ con un diseño no experimental de carácter descriptivo simple. En ese sentido, se utilizó diferentes técnicas, entre ellas ³ la encuesta, la observación y el fichaje. Por otro lado, se aplicó un muestreo no probabilístico intencionado, estableciendo como muestra a ¹³ 58 personas con discapacidad de la provincia de Huánuco, con edades entre 18 y 70 años, según los datos proporcionados por el CONADIS, lo que equivale al 12% del total de esta población.

El autor finaliza la investigación comprendiendo ³ que, en la actualidad, aún continúa el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad, lo cual tiene como consecuencia la violación de sus ¹⁹ derechos fundamentales, tales como el derecho a una vida digna, a la igualdad de oportunidades y a un trabajo inclusivo con una remuneración justa. Por ello, resulta esencial garantizar el cumplimiento de ²⁷ lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Villanueva y Rojas (2024) en la tesis titulada: “Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral”, Tesis para obtener el título de Abogado por la Universidad Autónoma del Perú.

El propósito del estudio fue examinar la cuota de empleo para personas con discapacidad, evaluando como una medida poco efectiva en la promoción de la inclusión laboral por tres especialistas en la materia. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cualitativo y un diseño hermenéutico.

Los autores dan por conclusión que la implementación de la cuota de empleo para personas con discapacidad enfrenta limitaciones en la integración laboral debido a que muchas empresas, dadas sus condiciones socioeconómicas, no pueden cumplir con el número requerido de contrataciones. En ese sentido, las medidas disuasorias adoptadas por los empleadores influyen negativamente en el cumplimiento de la cuota, ya que recurren a la celebración de contratos temporales, lo cual da cabida a manipular el conteo de trabajadores durante el año. En consecuencia, no se alcanza el número mínimo señalado por la normativa para hacer efectiva la obligación de inclusión laboral.

1.2.2. A Nivel Internacional

Molina (2022) “Estudio de la Cuota de Reserva de Empleo para las personas con discapacidad”. Tesis para obtener el título de abogado por la Universidad de Barcelona.

El objetivo de la investigación analizó como una de estas medidas de acción positiva: la cuota de reserva de empleo, por ser la clave para insertar en el mercado de trabajo a un mayor número de personas con discapacidad.

La tesis tuvo por finalidad establecer que las medidas de acción positiva, acertadamente, se aplique con un carácter temporal, lo que implica la necesidad de revisarlas de manera periódica para evitar que, con el tiempo, puedan derivar en situaciones

discriminatorias. Empero, consideró que la implementación de las cuotas de reserva de empleo está lejos de ser una medida temporal, debido que ¹⁰ la mayoría de las empresas que emplean a personas con discapacidad lo hacen por el cumplimiento obligatorio de la norma, y no por reconocer el valor de contar con equipos de trabajo inclusivos y diversos, que reflejen la composición de la sociedad.

Sempere (2021) ² “La inclusión laboral de personas con discapacidad: medidas e incentivos estatales y autonómicos”. ⁶ Tesis para obtener el grado de abogado en Derecho en relaciones laborales y recursos humanos por la Universidad Miguel Hernández de España.

El objetivo general fue analizar ¹ la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema laboral español. La metodología de investigación empleó una revisión bibliográfica de libros, revistas y artículos relacionados ¹ con la inclusión laboral de personas con discapacidad. La revisión bibliográfica se apoya en leyes y decretos relacionados de la inclusión laboral.

La tesis concluye que es fundamental brindar todas las facilidades necesarias a ¹ las personas con discapacidad en el entorno laboral y contribuir, en la medida de lo posible, así mismo, a reducir el porcentaje de desempleo en este grupo, como también el hecho de fomentar su inclusión en el ámbito educativo para ampliar sus oportunidades de acceso al mercado laboral. Las acciones señaladas deben estar respaldadas por políticas concretas tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas, ya que, si no se implementan efectivamente las leyes que promueven ¹² la inclusión de las personas con discapacidad, tanto en el trabajo como en la sociedad en general, no se logrará una equidad real entre los distintos colectivos.

Opazo y Soto (2022) ¹² “Análisis crítico de la Ley N° 21.015, de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”. Tesis para optar al grado de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales en la Universidad de Chile.

El objeto de estudio fue realizar un análisis crítico de la nueva normativa, demostrando que, aunque busca incentivar y ampliar las posibilidades laborales de las personas registradas

con algún tipo de discapacidad o de aquellas asignatarias de pensiones de invalidez, no identifica los derechos desde la perspectiva de los mismos beneficiados, ni constituye un cambio efectivo que apunte al mejoramiento de su calidad de vida.

Se empleó un método de investigación de carácter dogmático jurídico y comparativo. En primer lugar, se analizó la nueva ley, desglosando sus elementos y utilizando la información proporcionada por instituciones públicas, especialmente el SENADIS, así como doctrina, legislación actual y cualquier otra fuente bibliográfica que permita identificar sus deficiencias. En segundo punto, se llevó a cabo una comparación entre la nueva ley y la legislación española, contrastándolas para finalmente proponer una solución al problema planteado.

El autor concluyó que las personas con discapacidad han estado históricamente excluidas del mercado laboral en un contexto social que no toma en cuenta sus necesidades específicas, viéndose enfrentadas a una serie de barreras físicas, cognitivas y espaciales que dificultan su desarrollo personal y su inclusión social. Esto ha dado como consecuencia la limitación del ejercicio pleno de sus derechos fundamentales y libertades inherentes. Un avance significativo fue el cambio de paradigma promovido, principalmente, por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que, al abandonar el enfoque asistencial y de beneficencia centrado en la persona y su recuperación, adoptó una perspectiva de derechos humanos que las reconoce como titulares de derechos y no como simples objetos de tratamiento.

Peña (2020) en la tesis: “Empleabilidad de personas con discapacidad intelectual”. Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación por la Universidad De La Laguna de España. El objetivo general de la tesis fue analizar las características personales y sociolaborales de un grupo de sujetos con discapacidad intelectual que se han incorporado a un puesto de trabajo mediante empleo con apoyo, así como su incidencia en las necesidades de apoyo, en el éxito de la experiencia de inclusión y la continuidad en el puesto de trabajo.

El método de investigación tuvo como objetivo resaltar la efectividad del modelo de empleo con apoyo para asegurar el acceso y la permanencia en el empleo, también mejorar las trayectorias laborales ² de las personas con discapacidad intelectual en nuestra Comunidad Autónoma. Se realizaron dos estudios, siendo así respectivamente: uno de enfoque cuantitativo y otro cualitativo.

La conclusión del autor permite obtener diversas reflexiones sobre la intervención y la planificación de recursos en ⁴¹ los programas destinados a personas con discapacidad intelectual. Siguiendo el orden de ideas numerosos estudios tanto nacionales como internacionales, se destaca que el empleo con apoyo es una estrategia efectiva para la integración laboral de estas personas, sin importar la gravedad de su discapacidad. Aunque los gobiernos destinan grandes presupuestos a la creación de plazas en centros especializados para personas con discapacidad intelectual, este estudio resalta el valioso talento que muchas de estas personas aportan a la comunidad cuando tienen acceso a empleos competitivos, siempre que cuenten con los apoyos necesarios. Estos apoyos no requieren grandes inversiones en infraestructuras costosas, sino en recursos humanos capacitados y preparados para brindar atención y acompañamiento individualizado, los cuales van disminuyendo conforme la persona afianza su puesto de trabajo.

Imacaña (2022) ¹ “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador”. Tesis para obtener el grado de ¹ magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Tecnológica Indoamérica.

La tesis mencionada tuvo como finalidad analizar críticamente todo lo que está establecido con respecto al derecho a ser incluido que tienen las personas con discapacidad dentro del ordenamiento legal ecuatoriano.

El método de investigación fue un estudio doctrinal en los ámbitos jurídico, social y constitucional, con un enfoque cualitativo, dado que la información recopilada se sustentó en normativas como la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de

Discapacidades, que abordan ⁷ los derechos y garantías de las personas con discapacidad en diversos ámbitos como el social, laboral y cultural. Además, se utilizarán libros y sitios web que proporcionarán información detallada sobre la importancia, características y otros aspectos clave que afectan al adecuado cumplimiento de la inclusión laboral de este grupo en el Ecuador.

El autor concluyó que hubieron avances significativos y productivos que han servido como base para construir un futuro mejor para ² las personas con discapacidad y sus familias, permitiéndoles integrarse en una sociedad más justa, donde no se les impongan tantas limitaciones. También se ha establecido un mayor acceso a servicios y una mejora en los recursos humanos, entre otras iniciativas. En ese sentido, es necesario continuar creando procesos y entornos que fomenten una participación efectiva, plena y equitativa ²² de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad, ya que esto no solo es un mandato en términos de derechos humanos, sino también un imperativo social.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Describir cómo repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023.

¹ 1.3.2. Objetivos Específicos

- 1) ¹ Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023.
- 2) Describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.
- 3) Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

1.4. Justificación

La presente investigación se justifica, en la medida que permitirá conocer si ³³ la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha cumplido ² o no la cuota laboral estipulada ²³ en la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento. Además, de presentarse el incumplimiento de esta, nos permitirá conocer los factores influyentes en dicho aspecto y las medidas que ²³ la Corte Superior de Justicia de Lima Sur implementa o ² no ha implementado medidas ²³ para lograr el óptimo cumplimiento de las cuotas de empleo.

En tal sentido, mediante la presente investigación, podrá conocerse si las medidas implementadas por ⁴⁶ la Corte Superior de Justicia de Lima Sur son ² lo suficientemente eficaces respecto ² a lograr ² el cumplimiento de la cuota de empleo del 5% destinada a las personas con discapacidad.

Aparte, con el desarrollo del presente trabajo podremos contribuir a plantear medidas que conlleven a cumplir la cuota laboral establecida, las mismas que ayudarán como no, a que el Perú sea un país más inclusivo.

Según Bernal (2010) desarrolla que toda resolución de un problema es necesario justificar y exponer los motivos por lo que se merece realizar la investigación. Es así, que la justificación se subdivide en teórica, práctica y metodológica.

a) Justificación Teórica.

La investigación se justifica de forma teórica debido a que expone bases teóricas, antecedentes nacionales e internacionales, así como desarrolla el marco teórico y sus definiciones conceptuales sobre el incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

b) Justificación Práctica.

La investigación se justifica de forma práctica debido a que desarrolla medidas que promuevan el cumplimiento ¹ de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Así como el recomendar ⁷ la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

c) Justificación Metodológica.

La investigación se justifica de forma metodológica debido a que el método de investigación es ¹ de enfoque cualitativo, de diseño no experimental en la cual utilizará como instrumentos de recopilación de datos las guías de entrevistas que permitirá evaluar la opinión especializada de los JUECES Y SERVIDORES JURISDICCIONALES respecto al tema y su problemática.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas sobre el Tema de Investigación.

2.1.1. *Personas con Discapacidad*

2.1.1.1. Antecedentes Históricos.

De acuerdo con Padilla (2010) citando a Fernández Iglesias, nos dice que la historia de la discapacidad se origina desde tiempos inmemoriales, pero que, en la actualidad, tiene un elemento vinculante.

Esto quiere decir, que discapacidad hubo siempre; y, que ahora, lo que se mira cuando hablamos de dicho tema, es cuánto puede valer la persona discapacitada para la sociedad.

Padilla Muñoz, citando a Melgar (2010) nos cuenta que, en Grecia, las personas con discapacidad eran sacrificadas, lo que refleja que, desde tiempos antiguos, se consideraba al discapacitado como alguien inútil para la sociedad, porque debido a su condición, de seguro el pensamiento común era que estos no podrían adaptarse para desarrollar una vida normal, por llamarlo de esa manera.

Tras la Segunda Guerra Mundial ³⁷ las personas con discapacidad adquirieron protección y en la implementación de los derechos humanos permitiendo cambiar la percepción social y humanitaria sobre ⁵ las personas con discapacidad, esto basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Reafirmando los mandatos legales ¹ la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad y sus aspectos legales, limitaciones y restricciones en la ¹⁹ participación social.

En 1964, el país norteamericano de Estados Unidos aprueba la primera ley de derechos civiles para ² personas con discapacidad denominada como Ley de Derechos Civiles, la cual ¹ prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito educativo y laboral.

En 1982, de forma incipiente en España se aprobó una ley denominada como Integración Social del Minusválido que estableció la necesidad de incorporar un porcentaje de vacantes laborales relacionadas con los trabajadores con discapacidad.

En el 2006, la Organización de las Naciones Unidas promulga la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad la cual es un cambio significativo de enfoque social que promueve la inclusión y la igualdad de las oportunidades en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

2.1.1.2. Discapacidad.

De acuerdo con la Real Academia define la discapacidad de la siguiente manera:

Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.

La Organización Mundial de la Salud (2011) en términos globales sostienen que la discapacidad son todas las deficiencias, actividades limitadas o restricciones de participación.

Es así que según CONADIS (2013) señala que en el Perú en el año 2019 de acuerdo con el Registro Nacional de la persona con discapacidad se registró un total de 38158 personas con discapacidad. Así mismo, el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad estableció que aún hay distintos obstáculos para su integración en distintos ámbitos de la vida laboral, económica, social, etc.

Padilla (2010) define a la discapacidad como aquella situación heterogénea que posee una persona en sus dimensiones físicas o psíquicas y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla.

Seoane (2011) La discapacidad (nivel personal) sería la limitación que la deficiencia (nivel orgánico) origina en la actividad del individuo, en tanto que la minusvalía (nivel social) tomaría en consideración la interacción del individuo con el entorno. (p.167)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) mediante su instrumento de técnico sostiene que el concepto de discapacidad ha ido cambiando en el tiempo desde considerarla un castigo divino (modelo de prescindencia), pasando por limitarla a los déficits y limitaciones de la persona (modelo médico). En la actualidad con una mirada social se pone énfasis a las barreras de la interacción del entorno con la persona (modelo social).

Molina et. al. (2014) sostiene ² que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones. (p.56)

En base a lo anterior sustentado corresponde definir a la discapacidad como aquella condición permanente o temporal que afecta el desenvolvimiento sensorial y motriz, así como el desarrollo cognitivo y mental, ya sea que estas afectaciones hayan provenido por enfermedad congénita o por accidente; la cual impida avanzar desarrollarse de forma digna ante la falta de oportunidades.

² 2.1.1.3. Persona con Discapacidad.

Para comprender ⁴ el significado de persona con discapacidad, es menester señalar lo establecido por el artículo 1 de la Convención de Derechos de la Persona con Discapacidad.

La Defensoría del Pueblo (2024) define a las personas con discapacidad como aquellas personas que tienen deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de largo plazo,

las cuales, al enfrentarse a diversas barreras, pueden dificultar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (s.f.) entiende por personas con discapacidad a aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de larga duración, las cuales, al enfrentarse a diversas barreras, pueden dificultar su participación plena y efectiva en la sociedad en condiciones de igualdad con el resto. Así mismo, las personas con discapacidad (PCD) han sido tradicionalmente marginadas en el ámbito laboral. Actualmente, distintas organizaciones internacionales están promoviendo el debate sobre su inclusión en el trabajo, poniendo en relevancia los beneficios sociales y económicos que resultan de su participación activa en actividades productivas y económicas. Del mismo modo, según Huerta (2006) alude que por persona con discapacidad se entiende por las diferencias en su cuerpo de una forma más concreta y clara, como son las personas que sufren de una discapacidad física, así mismo, las que tienen obstáculos de movilidad o para alcanzar los objetos. Así mismo, otras diferencias se producen en cuanto a los sentidos, como las personas con discapacidad visual o auditiva que tienen limitaciones para comunicarse, y otras personas con discapacidad intelectual que tienen limitaciones en su capacidad para comprender y aprender.

Gómez (2007) manifiesta que, en la legislación colombiana, se define a las personas en situación de discapacidad como “personas con limitación que con base en certificación médica autorizada no puedan gozar de un empleo competitivo que le produzca ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente”. (p.17)

Asimismo, de acuerdo con Rodríguez et al. (2006) señala que cuando una persona presenta una condición de discapacidad, tiene relación con causas múltiples como puede ser los cambios de vida de la persona o los familiares, los cuales tienen una

relación con la condición de necesidad sociedad a una limitación física o mental. O también puede ser una alteración del estado de salud, etc.

Según el INEI, (2017) se ⁴define a la persona con discapacidad como “aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Ahora bien, ²mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, nuestro país ratifica ²⁰esta Convención. En concordancia con ello, ²⁰el 24 de diciembre del 2012, se publica en el Diario Oficial El Peruano la Ley General De La Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, que, respecto a la persona con discapacidad, establece lo siguiente:

²**Artículo 2. Definición de Persona con Discapacidad**

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

De los textos citados, puede notarse que más allá de un concepto, cuando hablamos de persona con discapacidad siempre nos hemos de referir a la situación en la cual, una persona posee dificultad para ejercer sus derechos en el transcurso de su vida, al padecer de un problema en su cuerpo, ya sea a nivel mental, sensorial o los demás que se señalan.

Si bien es cierto esta situación constituye una deficiencia, ya que este problema por así decirlo se basa en una carencia que en cierta parte limita a la persona y muchas veces, el común de la gente cree que esa limitación no permite hacer ninguna labor, creencia que, a efectos de este trabajo, cabe la mención.

Aunado a ello, Biel (2009) menciona que las personas con discapacidad son actores pasivos para el derecho, meros objetos de sus legislaciones y políticas, sin la capacidad necesaria para realizar aportaciones o ejercer sus derechos.

Ahora bien, sobre esta última definición, podemos colegir que está alineado al modelo rehabilitador y al modelo de prescindencia; pese a que en el contexto histórico actual adopta un modelo social de discapacidad. Por lo que, a continuación, se procederá a describir brevemente a cada uno de los modelos antes mencionados.

2.1.1.4. Modelos de la Discapacidad.

Estos modelos se entienden como aquellos que permiten explicar las ideas asociadas a la comprensión y ¹⁵trato a las personas con discapacidad.

A. Modelo de Prescindencia.

Como su nombre lo indica, ¹³durante la Antigüedad y la Edad Media, la actitud que prevalecía en alusión a la discapacidad era la exclusión. Se entendía que las personas con discapacidad o bien habían sido castigadas por los dioses, o se consideraba que ⁴no tenían nada que ofrecer a la comunidad. En consecuencia, se asumía que sus vidas no tenían propósito y, por ende, no valía la pena que las continuaran. (Velarde, 2012, p. 116)

En tal sentido, como su mismo nombre lo dice, durante la vigencia de este modelo, vasta que la persona tenía alguna discapacidad, era objeto de exclusión total, esto es, considerados prescindibles de cualquier actividad a desarrollar.

Tan es así, que como el autor señala en la cita esgrimida, a veces se pensaba que incluso no valía la pena que la persona discapacitada siquiera viva. En tal sentido, consideramos que, durante este modelo, el discapacitado era considerado un estorbo.

B. Modelo Rehabilitador.

En referencia a este segundo modelo, es el que tiene por nombre modelo rehabilitador (o médico). Sus principales características son dos: en primer lugar, a diferencia del modelo de exclusión, las causas que se utilizan para justificar la discapacidad ya no son de carácter religioso, sino que se basan en explicaciones médico-científicas. En este enfoque, ya no se hace referencia a Dios o al diablo, sino que se habla de la discapacidad en términos de "enfermedad" o "falta de salud". En segundo lugar, se tiene en cuenta ⁴ que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar a la comunidad, pero solo si son rehabilitadas o normalizadas, y logran adaptarse lo más posible a las personas consideradas "normales" o "capaces". Así, pasan por un "proceso de normalización" con el propósito de obtener reconocimiento como personas y ciudadanos dentro de la sociedad. (Toboso, 2008, p.106)

De lo citado, se nota que la concepción que existe en este modelo sobre discapacidad ya no es tan radical, porque si bien es cierto desde un punto de vista científico se le considera como una enfermedad, a su vez, da la oportunidad de intentar adaptarse para contribuir con la sociedad.

Aparte de lo mencionado, otro detalle para tener en cuenta es que cuando este modelo daba la posibilidad de readaptación ⁴ a la persona con discapacidad, era para poder aportar en la sociedad, significando esto que, al menos durante la vigencia de este modelo, los discapacitados eran tenidos en cuenta, siempre y cuando se rehabiliten, porque de lo contrario, solo eran considerados objetos al igual que en el modelo anterior.

C. Modelo Social.

Según Palacios (2015) el modelo social se relaciona ⁴ con la asunción de valores intrínsecos de los derechos humanos que busca potenciar la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal promoviendo la inclusión social que sostiene las bases

del principio a la ⁴⁹ no discriminación, accesibilidad universal y normalización del entorno y su participación. Ahora bien, este modelo da un cambio radical en la concepción que existía de la persona con discapacidad, ya que deja de considerar al discapacitado como un ser inútil, o en el mejor de los casos, que debe readaptarse y más bien, lo considera como alguien que puede aportar a la sociedad de igual manera que una persona que no tiene ninguna discapacidad.

Tal ha sido el cambio de paradigma, que incluso ²⁰ el modelo social de discapacidad, que ha sido conformado, por un lado, desde el activismo político; y, por el otro, desde el desarrollo de la sociología, ha sido profundamente reflejado en el ¹⁵ Primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI, esto es: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, también CIDPD).

Con lo mencionado en el párrafo anterior, vemos pues, que el modelo social significa un gran aporte para ⁴ la persona con discapacidad, lo cual se ve reflejado en la Convención de las personas con Discapacidad, ya que en dicho cuerpo normativo se deja sentado que ²⁸ las personas con discapacidad son iguales que los demás, con lo que se deja de lado la idea de hacerlos a un lado porque son inservibles o no se rehabilitaron.

Sin duda, este modelo es el imperante en nuestros días, por lo que es la base del presente trabajo, el cual se basa en ⁶ la cuota de trabajo para personas con discapacidad.

2.1.1.5. Teorías sobre la Inclusión ²² de las Personas con Discapacidad.

Mediante estas teorías se clasifican dentro del ámbito de los derechos humanos, igualdad y la justicia. Además, estas teorías se abordan en función al tratamiento de las personas con discapacidad en función a su características y circunstancias.

A. Teoría de la Discriminación Positiva.

Para Velasco (2007) los programas de discriminación positiva consisten básicamente en la puesta en marcha de ³¹medidas que, aunque formalmente discriminatorias, están destinadas a eliminar o a reducir desigualdades fácticas; se aplican, preferentemente, en el ámbito laboral, el sistema educativo y de vivienda. En ese sentido, podemos apreciar que las políticas que aplican la discriminación positiva pueden notarse ¹en la Ley General de Personas con Discapacidad, al regular medidas que deberán aplicarse a un grupo determinado de personas, como lo son las personas con discapacidad, para que el Estado, ²³la Corte Superior de Justicia de Lima Sur para efectos de la presente investigación, pueda cumplir con la cuota estipulada del 5%.

Las políticas de discriminación positiva tienen como objetivo esencial abordar una cuestión de justicia fundamental: corregir el daño injustamente causado a un determinado grupo social. Una segunda finalidad, también derivada de la idea de justicia, sería compensar a los miembros de grupos específicos por los efectos de la discriminación que han sufrido en el pasado y en el presente en diversos ámbitos de la vida social, como la educación, los servicios públicos, la vivienda, los medios de comunicación y, especialmente, el mercado laboral (lo que atiende a la dimensión retrospectiva de la justicia). En ese sentido, de manera más general, estas políticas buscan compensar las injusticias percibidas de exclusión y falta de reconocimiento. Una tercera finalidad, que complementa las anteriores, es alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades, no solo formal, para aquellos grupos que han estado o están subrepresentados en los puestos clave de la sociedad y, como consecuencia, han estado o están en una situación de subordinación (lo que aborda la dimensión prospectiva de la justicia). Ante lo señalado, puede apreciarse que, al haberse publicado ⁴la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, al establecerse una cuota de empleo, lo que se pretende es, eliminar la exclusión que por mucho tiempo ha existido para con

las personas con discapacidad. Respecto a la segunda finalidad, se encuadra perfectamente, debido a que se busca compensar la exclusión antes mencionada, exhortando a las entidades estatales a contratar personas discapacitadas.

Ya para concluir con esta teoría, la tercera finalidad también puede notarse, ya que, al cumplirse la cuota laboral estipulada, podrá alcanzarse la igualdad de las personas discapacitadas para con personas que no aquejan ninguna discapacidad.

B. Teoría de la Discriminación Negativa.

Por simple lógica, cualquiera al leer lo que significa la discriminación positiva, podría decir que la discriminación negativa es lo opuesto, es decir, la no aplicación de medidas que contribuyan a reducir las desigualdades. Sin embargo, para la discriminación negativa nada tiene que ver la no aplicación de medidas para lo antes señalado; más bien, tiene mucho que ver con el actuar cotidiano que tiene el ser humano. Así, tenemos que:

Magendzo (2021) Identifica la discriminación negativa ⁶ como aquella que se ejerce en especial contra grupos humanos identificables sobre la base de prejuicios, estereotipos, etnocentrismo, en el binomio grupos superiores e inferiores, y que tiene expresiones muy concretas y visibles en la práctica social-cotidiana de nuestra existencia. En otras palabras, la discriminación negativa no es, en nuestras sociedades, una abstracción, una práctica que está allá, lejos de nosotros, que la ejercen grupos muy reducidos e identificables, que constituye una excepción muy escasa, sino por el contrario, está instalada en el diario quehacer de nuestro existir, en la cultura cotidiana y que, desafortunadamente, la ejercemos permanentemente de manera inconsciente y también conscientemente. (p.3).

De lo hasta aquí esgrimido, la discriminación negativa consiste en la percepción que el ser humano puede tener hacia un grupo determinado de personas mediante la

forma de actuar de estos en el día a día, estigmas, etc. que conllevan muchas veces a emitir una opinión errónea de aquel grupo de personas, basada más en hipótesis que certezas.

C. ¹⁸ *Teoría de los Derechos Fundamentales.*

La Comisión Nacional De Los Derechos Humanos en el 2018, señalan que los prejuicios y estereotipos son causantes de la discriminación en general, generándose, además, intolerancia hacia el individuo o grupo de personas que son consideradas distintos a los demás. (p. 7-9)

De acuerdo con Alexy (1993) Una ⁶ teoría de los derechos fundamentales de la Ley Fundamental es una teoría que aborda derechos fundamentales específicos que tienen validez jurídica positiva. ⁶ Esto la diferencia de las teorías de los derechos fundamentales que prevalecieron en el pasado (teorías histórico-jurídicas), así como de las teorías generales sobre derechos fundamentales (teorías teórico-jurídicas) y de las teorías sobre derechos fundamentales que no corresponden a la Ley Fundamental, como las que se refieren a otros Estados. (p.26)

De lo señalado podemos decir que, esta teoría pretende estudiar un grupo de derechos fundamentales, los cuales al decirse que se encuentran positivizados, significa que estos derechos deben estar escritos. Ahora bien, esta teoría se aplica al presente trabajo, porque ⁷ la investigación versa sobre el incumplimiento de la cuota laboral hacia las personas con discapacidad, lo cual afecta en derecho al trabajo que posee toda persona.

Además, si nos referimos a la positivización, el derecho al trabajo se encuentra normado en nuestra Constitución y la Ley, así como en diversas normas internacionales.

Así pues, de lo expuesto en las tres teorías antes mencionadas, podemos notar que son aplicables al presente trabajo, cada una a su modo, pero siempre con la finalidad de reducir la discriminación que hasta nuestros días aqueja a ³ las personas con discapacidad

2.1.1.6. Tipos de Discapacidad.

En este apartado, conoceremos los distintos tipos de discapacidad existentes. Así, tenemos:

A. Discapacidad Física.

De acuerdo con el MINSA, (2006) define que por discapacidad física se hace alusión a aquella afectación que ocurre respecto sobre alguna alteración de la función corporal o hacia alguna falta de la parte del cuerpo lo cual tiene como consecuencia que la personas esté imposibilitada de trasladarse de manera cotidiana o moverse.

De igual forma, de acuerdo con la Fundación Once (2021) establece que se entiende a este tipo de discapacidad como aquel que afecta la capacidad de movernos o realizar actividades motoras. Así mismo, este tipo de discapacidad incluye lesiones en la médula espinal, enfermedades neuromusculares, amputaciones, parálisis cerebral, distrofia, etc.

B. Discapacidad Mental.

De acuerdo con el MINSA (2006) entiende que por este tipo de discapacidad es aquella que está relacionada con la forma de comportarse del individuo. Es así como se dice que una persona sufre de discapacidad mental cuando presenta trastornos en relación con su comportamiento adaptativo.

De igual modo, según el Gobierno de México (2021) estipula que este tipo de discapacidad puede tener orígenes de una enfermedad mental la cual tiene factores genéticos y bioquímicos, siendo así que los síntomas se presentan en la adolescencia,

es importante señalar que este tipo de discapacidad no está relacionado con la discapacidad intelectual y puede ser de manera permanente o temporal lo cual se convierte en una condición de vida. Siguiendo la misma línea, la discapacidad afecta los sentimientos, la forma de pensar, el humor, la facultad de relacionarse con las demás personas, etc.

C. Discapacidad Sensorial.

Por este tipo de discapacidad de acuerdo con el MINSA (2006) alude que se entiende como al tipo de personas que han perdido su capacidad auditiva o visual, así mismo, son aquellos que tienen problemas al comunicarse o utilizar el lenguaje, dicho de otro modo.

De igual forma, según la Fundación Caser (2025) establece que en cuanto a uno ¹⁶ de los tipos de discapacidad sensorial es la visual, en ese sentido, puede comprenderse desde una pérdida parcial o total de la visión y de tal modo dependería de otros sentidos para comprender su entorno. En esa misma línea, otro de los tipos de discapacidad sensorial es la auditiva la cual puede reflejarse como la sordera parcial o completa, siendo así que las personas que sufren de sordera utilizan distintos aparatos auditivos para una mejor comprensión, en añadidura, otra de las discapacidades es el gusto, tacto y olfato.

D. Discapacidad Intelectual.

Según el MINSA (2006) establece que se comprende como aquella que presenta distintas limitaciones en cuanto a las habilidades diarias que una persona le sirven para realizar distintas situaciones de vida. De igual forma, según Arranz (2023) establece que las causas de este tipo de discapacidad son distintas y pueden presentarse desde el origen, es decir pueden ser prenatales, o también por cuestión genética adquirida por la madre mediante una infección, problemas del parto, o tras el nacimiento, etc.

2.1.2. Cuota de Empleo

2.1.2.1. Definición.

Carbajal (2020) señala que el sistema de cuotas laborales impone a los empleadores, tanto del sector público como del privado, la obligación de contratar un porcentaje determinado de personas con discapacidad. El incumplimiento de esta disposición puede constituir una infracción susceptible de sanción, aunque ello dependerá del marco legal vigente en cada país.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que la cuota de empleo es una estrategia de acción positiva cuyo objetivo es aminorar la brecha que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo. Al implementar una cuota laboral, se busca incentivar a las empresas a incluir a personas con discapacidad en su plantilla, lo que contribuye a crear empleo con las mismas oportunidades. De lo citado, puede observarse que la cuota de empleo es un sistema establecido por la Convención de las Personas con Discapacidad, de conformidad con el modelo social que profesa, a fin de poder insertarlos en el ámbito laboral.

Con dicho sistema, se busca achicar las diferencias que existen entre las personas con discapacidad y quienes no padecen de ninguna en el aspecto laboral, a fin de que al igual que cualquier persona, este grupo de personas pueda ejercer su derecho al trabajo.

Si bien es cierto la Convención nos dice que es una obligación, ello va de la mano con las políticas que el Estado implemente (el Perú, especialmente la Corte Superior de Justicia de Lima Sur a efectos del presente trabajo) además, que estas resulten suficientes, debiendo estar acorde con la realidad social que dicho Estado (Perú) vive.

De acuerdo con la Real Academia Española (2023) define la "cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad" como el cupo de vacantes, no inferior al 7%, que se debe reservar en las ofertas de empleo público para que sean cubiertas por personas con discapacidad que acrediten su condición.

Aquí se muestra una tabla que resume ¹ la cuota de empleo para personas con discapacidad en Perú, según la Ley N° 29973:

Tabla 1

Cuota de empleabilidad a la PCD.

Tipo de Entidad	Cuota de Empleo	Norma
Entidades Públicas	5% del total de empleados	Ley N° 29973, Artículo 49.1.
Empresas Privadas	3% del total de empleados	Ley N° 29973, Artículo 49.2.

Nota. Elaboración propia

2.1.2.2. Derecho al Trabajo.

En el acápite anterior, vimos que la cuota laboral es un sistema que tiene como razón de ser, el respeto ¹ del derecho al trabajo de la persona con discapacidad mediante políticas que le permitan insertarse en el mercado laboral. Pues bien, para una mejor comprensión, es menester conceptualizar el derecho del trabajo, ya que así nos permitirá entender el significado más jurídico de la cuota laboral.

Pérez (1983) establece que es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como ⁵⁶ de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales. (p.72)

De la conceptualización vertida, vemos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas encargadas de regular las relaciones laborales de las personas, teniendo nexos entonces con la cuota de empleo, que forma parte de aquel cúmulo de normas, en este caso dirigidas a personas con discapacidad.

En esa línea, según Paredes (2019) ¹ el derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en tratados internacionales y constituciones nacionales, que garantiza a toda persona la posibilidad de acceder libremente a un empleo ¹⁰ digno y productivo, en condiciones de igualdad, equidad y seguridad. Implica tanto el acceso al empleo como la protección frente al desempleo, la no discriminación, la libertad sindical, condiciones laborales justas, y una remuneración suficiente para una existencia digna. Asimismo, el autor refiere una breve definición citada por la OIT, recalca que este derecho comprende ² la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en condiciones justas y favorables.

2.1.2.3. Legislación Nacional.

Antes de referirnos a la legislación actual referente a ¹ la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector Público, hablaremos si existen antecedentes normativos.

A. Antecedentes Legislativos.

Espinoza (2017) nos dice que, a fin de aminorar la exclusión existente hacia las personas discapacitadas, el Estado promulga ² la Ley 27050 – Ley General de la Persona con Discapacidad.

Espinoza (2017) en dicho cuerpo normativo no se encontraba regulada ⁴ la cuota de empleo para personas con discapacidad, sea para el sector Privado o Público, que es el campo que interesa al presente trabajo. (p.37).

La publicación de la Ley 28164 en 2004, se produce un hito importante en lo que respecta a ⁴ la cuota de empleo para personas con discapacidad, porque incorpora el segundo párrafo al artículo 33 de la Ley N° 27050, la primera regulación de este sistema, el cual se reproduce:

“(…) El Poder Ejecutivo, sus entidades descentralizadas, las organizaciones autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y los municipios

deben contratar a ³⁶ personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el puesto, garantizando que representen al menos el 3% del total de su personal.

Hasta aquí, se observa que para el 2004, el Estado trataba de aplicar el modelo social imperante en estos tiempos, al regular ⁴ el sistema de cuotas para personas con discapacidad.

Existen ciertas diferencias con la Legislación actual, las mismas que serán mencionadas más adelante.

B. Ley N° 29973

Respecto al artículo 49 establece la cuota de empleo que el estado impone a las instituciones públicas con un porcentaje del 5%. Así también, se indica ⁹ que las entidades que no cumplan con la cuota están sujeto a multas, las mismas que se destinarán a la formulación y financiamiento ⁹ de políticas públicas a favor de las personas con discapacidad. Además, se establece ¹⁹ que la AUTORIDAD NACIONAL DEL servicio civil fiscaliza ² el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público.

² C. Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Establece ¹ el procedimiento para que las entidades cumplan con la cuota de empleo del 5%, que ahí también se menciona, estipula que la AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL ² formula políticas en materia de recursos humanos con discapacidad y señala acorde con lo establecido en la Ley, que las vacantes generadas por la salida de una persona con discapacidad (especificando las causas) son cubiertas por otra persona con discapacidad. Asimismo, en dicho cuerpo normativo se indica que el incumplimiento de la cuota de empleo del 5% es considerada una infracción muy grave, la cual es sancionada con multas mayores a 10 UIT hasta 20 UIT

2.1.2.4. Legislación Comparada.

En este apartado se describirán las normas y precedentes internacionales relacionados

² a la cuota de empleo para personas con discapacidad.

a) Chile.

La cuota laboral para ²⁵ personas con discapacidad no se regula en una Ley General de Personas con Discapacidad como sucede en el Perú, si no, esta es regulada en una Ley llamada Ley de Inclusión Laboral, Ley 21015.

El Poder Ejecutivo, sus entidades descentralizadas, las organizaciones ⁴ autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y los municipios deben contratar a ³⁶ personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el puesto, garantizando que representen al menos el 3% del total de su personal.

El día 3 de noviembre de 2023, entraron en vigor una serie de cambios en la aplicación de la ley de inclusión laboral en Chile. Estos cambios, introducidos mediante el Decreto 36 (2023) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modifican el Decreto 64 (2017) que regula la aplicación de la Ley N° 21.015 y su modificación, la Ley N° 21.275, según el Portal Web Mandomedia.

Como vemos, a diferencia de la legislación peruana, en Chile ¹ la cuota laboral para personas con discapacidad establece un único porcentaje ¹ tanto para el sector público y privado. Asimismo, entre las modificatorias más recientes en lo que respecta a la cuota laboral para ⁹ personas con discapacidad y el cumplimiento de esta, son:

Cambios en el concepto de “razones fundadas” para optar por el cumplimiento alternativo: cuando por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta puedan ser desarrollados por personas con discapacidad, así evidenciado en un informe preparado por la empresa. No se considerará como una razón fundada la sola invocación del giro de la empresa. Además,

se entenderá que no hubo candidatos con discapacidad interesados en las ofertas de trabajo, cuando la empresa haya publicado, a lo menos durante 30 días corridos, sus ofertas de empleo a través de la BNE y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad.

Con esta modificatoria, la legislación chilena trata de limitar ⁴ las eximentes de incumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad, exigiendo información concreta y basada en hechos objetivos, no solamente en lo subjetivo.

El portal Web de Fundación con Trabajo, establece que la obligación es para todos los meses del año respecto del cual se realiza la comunicación electrónica.

En otras palabras, si el promedio anual de trabajadores es de 100 o superior, la empresa está obligada a cumplir la ley, independiente de si hay meses puntuales en los que el número de trabajadores es inferior a 100.

b) México.

Al igual que otros países de la región americana, han ido implementando paulatinamente normas cuyo objeto es garantizar y hacer respetar ²⁹ los derechos de las personas con discapacidad. Ahora bien, ⁷ en cuanto a la cuota laboral destinada para personas con discapacidad que es materia de investigación en el presente trabajo, encontramos lo siguiente:

Sobre el sistema de cuotas, ² el artículo 24 de la ley que fomenta la inclusión de personas con discapacidad en el Distrito Federal establece que todas las autoridades de la Administración Pública deben destinar el 5% de sus puestos para ¹ contratar a personas con discapacidad. Respecto a lo señalado, encontramos que en México solo se regula la cuota laboral para ⁵ personas con discapacidad en el sector Público y al igual que en Perú, el porcentaje estipulado es el 5%.

Además, otra similitud existente entre las legislaciones antes mencionadas es que, no se encuentran en una Ley dedicada exclusivamente al trabajo, si no, se le incluye en un apartado de la Ley dedicada a la persona con discapacidad.

Sin embargo, Carlos Ferran Martínez y Kelly Aristábal Gómez, señalan lo siguiente:

En México, hay un tema que parece haber quedado en el limbo legislativo y que debería analizarse con prontitud: el trabajo cotidiano de las personas que sufren alguna discapacidad, de acuerdo con el portal web “El Economista”.

Con lo señalado en el párrafo precedente, puede notarse que en México si bien es cierto se señala una cuota laboral específica para el sector Público, no se señalan ni siquiera medidas para que el Estado Mexicano pueda cumplir con la misma. Todo lo señalado es contrario al Perú, donde como se verá más adelante, se ha implementado medidas, las mismas que determinarán si son suficientes o no.

Así pues, México no puede servir de ejemplo respecto a la cuota laboral para personas con discapacidad, ya que solo se limita a dictar un porcentaje de trabajadores discapacitados, pero no regula cómo se cumplirá esa cuota ni medidas que se tomarán en caso de incumplimiento, como sí lo hace la legislación peruana con las Multas, por citar alguna sanción. Ante todo, lo hasta aquí mencionado, la cuota laboral destinada para personas en el país Azteca resulta ser un porcentaje vacío que, si las empresas estatales quieren cumplir, o si no, lo ignoran.

c) España.

Este apartado se aprecia en el Real Decreto Legislativo N.º. 001-2013, donde en el artículo 38.1, contempló la obligación de contratar un número de trabajadores con discapacidad no inferior al dos por ciento de la plantilla en aquellas empresas cuya plantilla exceda de cincuenta personas.

Esta medida aplica ¹ tanto para el sector Público y Privado, no hay distinción como en la legislación peruana. Ahora bien, se establece una crítica a ¹ la cuota de empleo para personas con discapacidad en España, o cuota de reserva como ellos lo llaman, que vale la pena mencionar. Así, tenemos:

La estructura legal de la cuota de reserva no ha sufrido reformas significativas. Su definición ha permanecido fiel a su propósito original, exigiendo la contratación de un porcentaje ⁴ de trabajadores con discapacidad no inferior al dos por ciento de la plantilla. No obstante, el legislador ha implementado mecanismos que han flexibilizado su cumplimiento, ya sea modificando la normativa que regula la cuota de reserva o creando normas complementarias, como ³⁵ el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula de manera excepcional el cumplimiento ³⁶ alternativo de la cuota en favor de los trabajadores con discapacidad. La primera modificación se encuentra en la disposición adicional 39.1 ³⁷ de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que introdujo un segundo párrafo en el derogado artículo 42.1 de la LISMI. Esta modificación cambió una característica que, en teoría, había hecho particularmente efectiva la implementación de la cuota de reserva hasta ese momento: la ausencia de un sistema alternativo para cumplir con la obligación.

La norma antes citada, regula también que estas medidas se aplicarán siempre y cuando la empresa no pueda cumplir económica ni materialmente posible ⁶ con la cuota de empleo para personas con discapacidad, imposibilidad que deberá estar debidamente acreditada ante la autoridad correspondiente.

2.1.2.5. Principios Generales sobre la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) sostiene en su compendio de norma ²⁹ en materia de empleo para personas con discapacidad, establece que la empleabilidad de ¹¹ las personas con discapacidad se centra en asegurar que estas personas tengan igualdad de oportunidades y puedan participar plenamente en el mercado laboral.

- **Igualdad de Oportunidades.** ² El principio de igualdad de oportunidades busca erradicar la discriminación y las desigualdades presentes en las sociedades organizadas como estados de derecho, y lo relaciona con el derecho a la educación, tal como se refleja en los principales documentos sobre derechos humanos. (Huerta, 2006).
- **Autonomía Individual.** La autonomía no solo supone en ² las personas con discapacidad darles la libertad de decidir si no también de recuperar su libertad para convertirse en el gestor de su destino personal (Merino et al, 2024). Por ende, este principio promueve ²⁰ la capacidad de las personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre su vida, por lo que implica respetar su libertad reconociendo su derecho a elegir sus propias metas.
- **Autodeterminación e Independencia.** Este principio se basa en el derecho de las personas a controlar su destino, tomar decisiones y actuar de acuerdo con sus propios valores y aspiraciones. También está relacionado con la soberanía de los pueblos en el ámbito colectivo.
- **Inclusión y Diversidad de los Recursos Humanos.** La inclusión busca crear entornos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas, independientemente de sus diferencias. La diversidad de recursos humanos reconoce que estas diferencias (de género, etnia, habilidades, entre otras) enriquecen las organizaciones y las sociedades, promoviendo innovación y equidad.
- **Participación.** Este principio se reconoce como el derecho y la capacidad de las personas con discapacidad para involucrarse de forma activa en los procesos de toma

de ²⁹decisiones que afectan sus vidas. La participación fortalece la democracia, fomenta el sentido de pertenencia y asegura que las perspectivas de diversos grupos sean consideradas.

2.1.2.6. Políticas Públicas a favor ²²de las Personas con Discapacidad en el Perú.

Según ²el Informe Final ²de RM N° 083-2022-TR, sobre las Propuestas Normativas y medidas complementarias de política pública para impulsar ²el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público y privado, nos señala:

No se han desarrollado instrumentos dirigidos a las ⁴empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de empleo que tengan como principal finalidad incorporar la gestión de la discapacidad en el centro de trabajo como política empresarial. Esto quiere decir, que no se han desarrollado políticas que busquen ¹la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sólo ⁸se ciñe a lo que dice ⁶la norma. Ahora bien, se ha publicado en 2021 ⁸la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, pero no se logran encontrar disposiciones que ayuden con ⁶el cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad.

¹El 29 de marzo del 2023, se aprobó un dictamen que tiene como finalidad el fortalecimiento ¹de la cuota laboral para personas con discapacidad, pero ya no se supo nada más de eso.

Con lo antes señalado, vemos que no se han implementado políticas para lograr que se cumpla con la cuota laboral del 5% establecida para ²⁴las personas con discapacidad. Así, mediante ⁷el presente trabajo veremos cuánto influye el vacío de políticas estatales respecto al cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

Por otro lado, es necesario hacer hincapié acerca de la exigibilidad de ⁴⁴ las políticas públicas en beneficio de las personas que sufren de alguna discapacidad lo cual forma parte de un componente necesario ¹ para la realización de sus derechos humanos. En esa línea, una de las más significativas en esta materia es la cuota de ² empleo para personas con discapacidad, que exige a las entidades del sector público destinar no menos del 5% de sus plazas laborales a ² personas con discapacidad, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 49 de la Ley N° 29973. Esta obligación ha sido reglamentada y supervisada ²⁴ por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), que emite lineamientos y monitorea el cumplimiento progresivo de esta cuota.

Sin embargo, a pesar del marco normativo ya existente, se da por cuenta a partir de las entrevistas realizadas que se desarrollarán más adelante, que gran cantidad de personas no tiene conocimiento de las medidas específicas que han sido implementadas para asegurar dicha inclusión laboral. Como lo evidencia la siguiente respuesta ciudadana:

“No tengo conocimiento, pero sí escuché ² de la Ley General de la Persona con Discapacidad y lineamientos de inclusión laboral por parte del CONADIS”,

Como se evidencia, esta situación plantea un desafío en términos de exigibilidad, ya que para que una política pública sea verdaderamente exigible, no solo debe estar formalmente aprobada, sino también contar con mecanismos reales y eficaces que permitan a los ciudadanos, –especialmente a los beneficiarios directos– exigir su cumplimiento. De tal modo, la falta de información pública accesible, la escasa rendición de cuentas de las entidades empleadoras, y la ausencia de sanciones proporcionales en casos de incumplimiento, obstaculizan el ejercicio de este derecho.

Figura 1*Grupo de Trabajo Multisectorial**Nota.* Elaboración propia.

Adicional a ello, corresponde informar que el Grupo de Trabajo Multisectorial es de naturaleza temporal que depende del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la cual propone medidas procedimentales normativas de políticas públicas que permite impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad tanto privado como público.

2.1.2.7. Discriminación Laboral.

De acuerdo con Cendrero (2017) a menudo muchos de los empleadores se resisten a contratar a personas que sufren de algún tipo de discapacidad debido que consideran que no estarán en facultades de cumplir de manera eficaz las obligaciones y tareas que asignan. En alusión a ello, como señala Salmón (2015) afirma lo dicho cuando éste

refiere que el problema principal de la discapacidad en sí no radica en la persona que sufre la discapacidad, sino fuera de ella, es decir, en la sociedad, lo cual deriva distintas estructuras, prácticas, comportamientos y políticas que impiden a determinadas personas hacer uso de sus capacidades. En definitiva, podemos decir que importa el entorno físico donde nos encontremos, además de una legislación antidiscriminatoria adecuada, solo de esa manera faculta a la persona en cuanto a su disponibilidad o accesibilidad para que pueda desenvolverse sin discriminación alguna.

Por otra parte, Cazes (2007) las personas con discapacidad sufren distintas formas comunes de discriminación, siendo así un alto nivel de desempleo, como también prejuicios en cuanto a su productividad o el hecho de la excluirles ⁹ en el ámbito laboral. De esta manera, las personas con discapacidad son contratadas especialmente por medio de agencias de trabajo temporales, lo cual, de esta forma se ve minimizado los riesgos de los empleadores, cabe recalcar que este tipo de discriminación se agrava con la edad, y las mujeres tienen mayor riesgo de sufrir algún tipo de violencia física o abuso sexual.

Según ONU (2022) indica ¹⁰ que las barreras laborales presentes en las personas con discapacidad son mayormente perjudiciales en las edades tempranas, es decir, entre los 15 a 29 años las cuales tienen hasta cinco veces más de probabilidades de no poder gozar de la educación y de no trabajar o estar incluida en el grupo de sus compañeros sin discapacidad. De esa manera, tienen un nivel educativo inferior al promedio. En esa línea, es posible mencionar que para que se pueda garantizar que no haya algún tipo de discriminación laboral es el hecho de cumplir con los derechos laborales, como se ve evidenciado en Gestión (2022) lo cual radica ¹⁵ en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como también señala que exige una revisión a

detalle acerca de la legislación, la aplicación práctica y la efectividad de las medidas ² que protegen a las personas con discapacidad.

Por otro lado, como reseña Sobreruedas (2023) el empleo para todas las personas es la fuente principal de ingresos, lo cual nos brinda estabilidad y subsistencia en la sociedad. Sin embargo, en la naturaleza cambiante del mercado hace que los grupos en desprotección como son las personas con discapacidad se vean envueltas en mayores dificultades para acceder al empleo, no debido solo a su condición, sino también por factores del ámbito laboral. También, factores como la falta de cualificaciones, la poca información que existe, largos periodos de desempleo, ámbitos sociales inestables, etc., todo ello dificulta su adaptación a las demandas laborales.

2.1.2.8. Supervisión ² de la Cuota de Empleo en el Sector Público.

En el Perú, la supervisión ¹ de la cuota de empleo de las instituciones públicas está regulada por ⁹ la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento, la cual establece que las entidades públicas ¹¹ deben cumplir con la contratación de personas con discapacidad en un porcentaje mínimo del 5% de su personal total.

A. Entidades Responsables

- ² La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) supervisan el cumplimiento de esta cuota en las instituciones públicas.
- ⁵ El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) verifica la asignación de presupuesto ⁷ para garantizar la contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas.

B. Fiscalización Específica

- SERVIR realiza auditorías regulares sobre el cumplimiento de esta cuota y publica reportes con estadísticas detalladas, trabajo que desarrolla conjuntamente con CONADIS.
- El incumplimiento de esta obligación puede ser considerado una infracción administrativa muy grave.

C. Sanciones:

- Las entidades públicas que no cumplan con la cuota de empleo pueden enfrentar procesos administrativos internos y la obligación de implementar planes de mejora. Además, pueden ser pasibles de multas que son mayores a 10 UIT, hasta 20 UIT.

D. Incentivos y Beneficios:

- Las instituciones públicas que cumplan adecuadamente con la cuota de empleo son reconocidas como entidades inclusivas.
- La correcta ¹inclusión de personas con discapacidad se considera un indicador de buen gobierno y responsabilidad social.

III. MÉTODO

²¹ 3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación será **básica**, porque buscará ampliar el conocimiento teórico y general. De acuerdo con Tam y Oliveros (2008) tiene como objeto mejorar el conocimiento; así como generar resultados en beneficio de la sociedad.

3.1.1. Enfoque de la Investigación

La metodología de la presente investigación desarrolla un tipo de trabajo de enfoque **cualitativo**; porque va a someter las opiniones de ⁴⁷ los jueces de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur y el personal jurisdiccional, utilizando un instrumento como la guía de entrevistas. Además, realizará un análisis de la norma, doctrina y jurisprudencia relacionada al tema y problema de investigación.

Del análisis de la investigación cualitativa, podemos decir que es una investigación subjetiva, de carácter no experimental, ya que se sustenta en opiniones, posiciones y puntos de vista de personas expertas en la materia.

²¹ 3.1.2. Nivel de Investigación

El trabajo de investigación tiene como nivel de investigación **descriptivo y exploratoria**; debido a que el estudio de investigación describe, analiza y comprende los fenómenos y teorías relacionados a ²⁹ las personas con discapacidad y su inclusión laboral.

3.1.3. Diseño de Investigación

El trabajo de investigación posee un diseño no experimental, se basa en categorías conceptos, variables sin intervención directa del investigador en la que se observen fenómenos y acontecimientos en su contexto natural. Por lo que, el presente estudio permite analizar y

comprender desde la observación los fenómenos y teorías que giran en torno al ⁹ incumplimiento de la cuota de empleo a favor de las personas con discapacidad.

3.2. Ámbito Temporal y Espacial

La investigación ha optado por delimitar de forma geográfica y temporal los causales del estudio.

- Ámbito Espacial

El ámbito espacial está contenido geográficamente ²³ en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

- Ámbito Temporal

La presente investigación ha optado por establecer la temporalidad de su estudio entre el año 2023.

3.3. Variables

Una variable de investigación se entiende como un término que permite referirse a la relación de causa y efecto; por lo que representa una atribución medible que se transforma sus resultados al ser aplicado como un experimento. No obstante, al ser un trabajo de investigación cualitativo, el presente apartado, se consignará como categorías; según se establece en anexo A y B, en la cual contiene matriz de consistencia y matriz de categorización.

- Categoría 1

Discapacidad

- Categoría 2

Cuota de empleo

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La presente investigación está dirigida al personal jurisdiccional y Magistrados ¹ de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

3.4.2. Muestra

La muestra de la presente investigación es no probabilística; en adición a ello, corresponde utilizar la guía de entrevista, por lo que la muestra serán ²³ los jueces y el personal ¹ jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

Tabla 2

Lista de participantes

Detalle	Nombres y Apellidos	Cargo
Juez 1	Jessica Luz Luyo Del Águila	Juez Supernumeraria
Juez 2	Jorge Vladimir Maravi Zavala	Juez
Juez 3	Ana Sofia De Almeida Sánchez	Juez Especializado
Juez 4	María Luisa Charaja Coata	Jueza de Familia
Juez 5	Myriam Bernedo Ramírez	Jueza Juzgado Civil
Personal jurisdiccional 1	Shanna Priscilla Gómez Brown	Secretaria Judicial
Personal jurisdiccional 2	Brisette Graciela Herrera Santos	Especialista Legal

Personal jurisdiccional 3	Estefany Ruth Santa María Chañi	Secretaria Judicial
Personal jurisdiccional 4	Alexandra Jimena Lamas Alférez	Asistente Judicial
Personal jurisdiccional 5	Yolinson German Quispe Quiñones	Asistente Judicial
Personal jurisdiccional 6	Jessica Fabiola Zacarias Cjuno	Auxiliar Judicial
Personal jurisdiccional 7	Alexandra Madeleine Paricahua Fernández	Auxiliar Legal
Personal jurisdiccional 8	Yosmeri Beatriz Sánchez Granillo	Auxiliar Judicial
Personal jurisdiccional 9	Claudia Xiomara Caballero Echevarría	Apoyo Judicial

3.5. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos es un recurso de investigación que permite obtener y desarrollar el trabajo de investigación.

Habiendo definido la utilidad de los instrumentos, la presente investigación utilizará los siguientes instrumentos:

- **Entrevistas:** Es una técnica valiosa en la investigación, siempre y cuando se lleve a cabo de manera rigurosa y cuidadosa, y se consideran sus posibles limitaciones. (Bustamante et. al. 2023, p. 30)
- **Análisis Documental de la Norma y Doctrina:** Es una técnica valiosa y efectiva en la investigación, que puede aportar una gran cantidad de información y perspectiva sobre un fenómeno o problema específico. (Bustamante et al. 2023, p. 30)

3.6. Procedimientos

En la presente investigación se ha regido de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) *Recolección de Datos y Análisis de la Norma y Doctrina.*

La recolección de datos e investigaciones relacionadas a la problemática fueron mediante las bibliotecas digitales tales como repositorios nacionales mediante Renati y Alicia; repositorios internacionales como Google Académico y Dialnet. No obstante, además de los servidores digitales mencionados, Redalyc, Scielo y páginas institucionales como El Peruano; así como páginas web, revistas y periódicos. Cabe mencionar también, que se solicitó información a entidades involucradas con el cumplimiento de la cuota de empleo del 5% para personas con discapacidad en el sector público.

b) *Entrevistas.*

Se ha elaborado una guía de entrevista de preguntas abiertas para obtener la opinión de los jueces de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur y el personal jurisdiccional, de ese modo recopilar información sobre el contexto jurídico del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

3.7. Análisis de Datos

En la presente investigación los datos mediante los instrumentos de recolección de datos se obtendrán y serán procesados; en el caso de las entrevistas se procesa la información mediante un matriz de triangulación de datos la cual permitirá sintetizar los resultados obtenidos; así como se analizará documentalmente la norma y la doctrina; para comprender y develar los fenómenos relacionados al tema.

3.8. Consideraciones Éticas

La presente investigación cumple con los estándares y parámetros metodológicos de investigación exigidos por la Universidad Nacional Federico Villarreal; es así como se tiene calidad investigativa y rigurosidad científica.

Además, este trabajo de investigación respeta los derechos de autor; debido a que cita a los autores nacionales e internacionales, cuyas investigaciones han permitido ampliar el conocimiento. En ese sentido, la tesis presenta coherencia, originalidad y claridad en torno a la problemática. Aunado a ello, esta tesis referencia a los autores mediante el sistema APA “American Psychological Association” de séptima edición.

IV. RESULTADOS

El presente apartado permite conocer los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas y las respuestas jurídicas que se manifestaron. Este método de recopilación de información facilita el acceso a datos vinculados con la problemática abordada.

De acuerdo con Taylor y Bogdan, (1987) consideran a la guía de entrevistas como una ayuda flexible que sugiere temas a tratar, más que una lista rígida de preguntas, adaptándose al flujo de la conversación. “Una guía de entrevistas sirve como mapa general de los temas que se desean explorar, permitiendo al entrevistador modificar el orden o formular nuevas preguntas según el desarrollo del diálogo.”

Así, en este capítulo se presentan ¹ los resultados obtenidos a partir de la aplicación de una guía de entrevista, la cual es una herramienta empleada para poder recopilar las diversas opiniones. Respecto a esta investigación se entrevistó a 5 jueces y 9 personal jurisdiccional, seleccionados debido a su experiencia y conocimiento en el tema. Acorde con lo mencionado, es necesario establecer que los hallazgos se obtuvieron mediante las entrevistas que consistieron en diez preguntas, cada una fundamentada en los objetivos establecidos en este estudio.

En primer lugar, del **objetivo general**, describir cómo repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima SUR (2023)

Se realizó la **primera pregunta** del objetivo general, siendo la siguiente: Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

A partir de las respuestas obtenidas, la mayoría de los magistrados coinciden en que el ² incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad incide negativamente en la equidad de oportunidades laborales para este grupo vulnerable.

La mayoría del personal jurisdiccional coinciden en que ⁴ el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad perpetúa barreras estructurales que obstaculizan la plena inclusión de este sector poblacional en el mercado de trabajo. Además, advierten que esta situación no solo compromete su autonomía económica, sino que también refuerza estigmas sociales y restringe la participación activa de discapacitados en la vida comunitaria, aumentando la discriminación, desfavoreciendo la inclusión.

Por consiguiente, se planteó la **segunda pregunta**: ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Los magistrados sostienen por unanimidad que es necesario que el personal de toda institución pública reciba capacitación para brindar un trato adecuado a ¹ las personas con discapacidad dentro del centro de labores.

Por otra parte, el personal jurisdiccional sostiene por unanimidad, que dicha preparación es esencial para garantizar la accesibilidad, la eliminación de barreras actitudinales y la construcción de un entorno laboral inclusivo.

Siguiendo el orden de ideas, se presenta la **tercera pregunta**: En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen ⁷ las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

Los magistrados de forma unánime sostienen que no se cuenta con las herramientas adecuadas ²⁷ para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera óptima, ya sea en el ámbito de infraestructura o tecnológico, mencionando a la escasez de programas accesibles como lectores de pantalla ²⁴ para personas con discapacidad visual, así como la falta de adecuaciones tecnológicas y físicas en diversos espacios de trabajo, como algunos ejemplos. Esta carencia de recursos y adaptaciones genera serias dificultades para que estos trabajadores puedan demostrar plenamente sus capacidades, situándose en una clara

desventaja frente a sus compañeros.

En otra línea, el personal jurisdiccional sostiene de forma unánime que no cuentan con recursos tecnológicos como programas accesibles como lectores de pantalla ²⁴ para personas con discapacidad visual, lo que representa una limitación generalizada. Además, reiteran la falta de espacios adecuados especialmente para discapacitados en los centros laborales.

El **primer objetivo específico**, determinar *las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023.*

A continuación, se estableció la **cuarta pregunta**: En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Los magistrados por mayoría señalaron, que uno de los principales motivos del incumplimiento de ¹⁷ la cuota de empleo del 5% para personas con discapacidad en la entidad materia de estudio, es la baja participación de esta población en los procesos de selección, lo cual responde a diversos factores estructurales. Entre ellos, destacaron la falta de difusión accesible de las plazas disponibles, la escasa accesibilidad en los procedimientos de postulación, y la desconfianza persistente sobre si realmente serán consideradas con igualdad de oportunidades. Esta situación se ve agravada por el hecho de que muchas instituciones públicas aún no cuentan con espacios laborales debidamente acondicionados, lo que desincentiva a las personas discapacitadas a postular.

Asimismo, el personal jurisdiccional por mayoría sostuvo que ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público se motiva básicamente en la ausencia de capacitación del personal encargado de los procesos de selección y la falta de una política institucional clara y activa de inclusión laboral, lo que genera barreras tanto visibles como invisibles.

En esa línea, se planteó la **quinta pregunta**: En su opinión, ¿Los procesos de

contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos ¹ de inclusión para personas con discapacidad?

En referencia a la quinta pregunta, por unanimidad los magistrados consideran que, conforme a la ley, sí existen métodos de inclusión para ¹² personas con discapacidad en los procesos de contratación dentro de las instituciones públicas. Sin embargo, también argumentan que, en la práctica, aún falta mucho por hacer para cerrar la brecha de desigualdad existente.

Es así que, la mayoría del personal jurisdiccional consideran que a veces los procesos no son verdaderamente accesibles, debido a la carencia de formatos adaptados, ² la presencia de barreras arquitectónicas o las limitaciones tecnológicas que dificultan ⁴ la participación plena de las personas con discapacidad. A esto se suma el hecho de que no siempre se cuenta con personal capacitado para aplicar procesos de selección inclusivos y justos, lo que repercute directamente en la posibilidad real de que estas personas accedan al empleo en igualdad de condiciones.

De otro lado, se planteó el **segundo objetivo específico** que refiere a describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023.

Por consiguiente, se presentó la **sexta pregunta**: En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Los magistrados consideraron por unanimidad que ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur puede acarrear diversas consecuencias a nivel legal, social e institucional. En primer lugar, se considera que constituye una vulneración de la Ley N° 29973, lo que podría derivar en sanciones administrativas, tales como multas impuestas por organismos fiscalizadores como

Conadis o Servir. Asimismo, se afirma que afecta directamente el principio de igualdad de oportunidades, perpetuando la exclusión laboral de un sector vulnerable que enfrenta múltiples barreras para acceder a un empleo digno, dando la imagen la CSJLS de una institución poco inclusiva.

El personal jurisdiccional sostiene de forma unánime que el incumplimiento de la cuota tendría un impacto negativo en la imagen institucional de la Corte, evidenciando una débil cultura de inclusión y responsabilidad social, generando desconfianza en la ciudadanía, situación que debilita los esfuerzos orientados a construir un entorno laboral verdaderamente inclusivo dentro del sistema de justicia.

Por consiguiente, se planteó la **séptima pregunta**: ¿Considera usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Los magistrados consideraron por unanimidad que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público. Aunque existen normas ⁶ que promueven la inclusión, se reconoce que en la práctica muchos espacios laborales aún carecen de los mecanismos, herramientas y ajustes razonables necesarios ⁷ para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente en sus funciones.

El personal jurisdiccional sostiene de manera unánime que aún sigue latente la desigualdad y la discriminación laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, sumada a prejuicios y desconocimiento por parte de algunos funcionarios, lo cual limita el acceso igualitario al trabajo y mantiene (aumenta en ciertas ocasiones) la brecha de desigualdad existente.

Siguiendo el orden de ideas, se propuso el **tercer objetivo específico, cuya finalidad es** Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas

con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

Es así como se plantea la **octava pregunta**: ¿Conoce usted qué medidas, programas o políticas públicas se han implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Los magistrados sostuvieron por mayoría que sí se tiene conocimiento ² de la existencia de la cuota de empleo para personas con discapacidad, donde se estipula que las entidades del sector público deben destinar ⁵ un porcentaje mínimo de sus plazas laborales a personas con discapacidad, ² de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973). Asimismo, han señalado que se reconoce que las convocatorias públicas deben ser difundidas a través del CONADIS, lo cual permite mayor transparencia y accesibilidad para esta población.

El personal jurisdiccional sostuvo por mayoría que no se han implementado programas o Políticas Públicas ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público; algunos dijeron que tiene poco conocimiento en el tema; por lo que la mayoría desconoce medidas institucionales concretas.

Por otra parte, se establece la **novena pregunta**: En su opinión, ¹ ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el ⁹ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Los magistrados ²⁶ por unanimidad consideraron que desconocen, sin embargo, uno de ellos, señaló que, en el caso de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, la implementación de políticas inclusivas sigue siendo limitada. Aunque hay espacios de diálogo y planificación como la Reunión Anual de Cortes, se coincide en que es necesario un mayor compromiso por parte de las autoridades y la adopción de acciones concretas que aseguren el efectivo cumplimiento de las normativas de inclusión.

El personal jurisdiccional señala por mayoría que hay difusión de convocatorias y

presencia mínima de personal con discapacidad; pero la mayoría indica que no hay acciones claras o suficientes.

Siguiendo esa línea, se establece la **décima pregunta:** ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así ⁶ qué cambios propondrías?

Los magistrados por mayoría señalaron que introducir nuevos cambios legislativos guarda relación con la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción, asegurar un seguimiento periódico del cumplimiento y establecer plazos concretos para que las entidades realicen los ajustes razonables necesarios.

El personal jurisdiccional indicó por unanimidad que se necesita mayor fiscalización, sanciones efectivas, promover los incentivos, proponer programas ² de promoción laboral de personas con discapacidad y medidas que aseguren la permanencia e inclusión real en el empleo de este sector de la población.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados implica contrastar los hallazgos con marcos teóricos, hipótesis o investigaciones anteriores. De acuerdo con Day (1990) sostienen que se entiende por discusión de resultados a presentar los principios, las relaciones y las generalizaciones en base a lo que los resultados indican; señalar las excepciones y los aspectos no resueltos.

En esa misma línea, de acuerdo con Pineda (2008) establece que la discusión de resultados es una de las secciones más críticas y reveladoras de cualquier tesis o trabajo de investigación. En esa medida, va mucho más allá de simplemente presentar los hallazgos de tu estudio; es el espacio donde interpretas lo que estos hallazgos significan, los conectas con el conocimiento existente y demuestras tu comprensión profunda del tema. Si la sección de resultados presenta "qué" encuentras.

A partir de lo previamente expuesto, esta investigación llevó a cabo el análisis de las entrevistas efectuadas y de los resultados alcanzados, los cuales se relacionan con las corrientes doctrinarias y criterios jurisprudenciales desarrollados en el marco teórico. Este proceso facilitó la identificación de distintas visiones dentro del campo jurídico, resaltando en particular las apreciaciones de magistrados y los servidores jurisdiccionales.

Los resultados obtenidos de los magistrados y el personal jurisdiccional permiten reconocer la posición de los abogados respecto a la repercusión en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

Dichas respuestas de entrevista obtenidas están contrastadas con ⁴⁸ el objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación.

El **objetivo general** es describir cómo repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023.

En referencia a la primera interrogante: Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Por unanimidad se obtuvo de las respuestas obtenidas, que la mayoría del personal jurisdiccional y Magistrados coinciden en que ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad incide negativamente en la equidad de oportunidades laborales para este grupo vulnerable. Consideran que esta omisión perpetúa barreras estructurales que obstaculizan su plena inclusión en el mercado de trabajo. Además, advierten que esta situación no solo compromete su autonomía económica, sino que también refuerza estigmas sociales y restringe su participación activa en la vida comunitaria, de tal modo, que aumenta la discriminación y no favorece la inclusión.

Sobre dicha interrogante de entrevista sostengo que ¹ en el ámbito laboral, el incumplimiento ³³ de la cuota de empleo en la Corte Superior de Justicia De Lima Sur, afecta de distintos modos: poca inclusión para personas con discapacidad, poco conocimiento de las capacidades de este sector de la población, desconocimiento de métodos que conlleven a introducir en el campo de trabajo a personas discapacitadas, persistencia del paradigma que discapacidad es sinónimo de incapacidad, el incremento del riesgo de que la institución sufra sanciones administrativas con multas por no cumplir con la cuota del 5% y, miedo de alguna persona con discapacidad de postular a la institución en mención por temor a no poder desarrollar sus funciones.

En esta perspectiva, Palacios (2008) sostiene que ⁴² la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad ⁷ no se debe a una incapacidad individual, sino a barreras estructurales y sociales que impiden su ² participación plena en igualdad de condiciones. Estas barreras refuerzan la discriminación y limitan su autonomía económica y social.

Por otro lado, Rodríguez (2016) destaca que el incumplimiento de las cuotas laborales

para personas con discapacidad implica una violación directa a sus derechos fundamentales y reproduce una estructura desigual que perpetúa la exclusión social y económica.

De ese modo, según Sen, la inclusión social no se trata simplemente de la provisión de bienes o servicios, sino de la libertad real que tienen las personas para elegir el tipo de vida que valoran. Es decir, no basta con dar a alguien un acceso formal a la educación o al empleo si esa persona no tiene las capacidades (habilidades, oportunidades, salud) para transformar ese acceso en funcionamientos (poder participar activamente ² en la vida económica, social y política). Por ejemplo, ¹⁰ una persona con discapacidad podría tener derecho a un puesto de trabajo (acceso), pero si no hay adaptaciones razonables, transporte accesible o una actitud social inclusiva, su capacidad para funcionar y sostenerse en ese empleo se ve severamente limitada.

Por consiguiente, se presenta la **segunda pregunta**: ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado recibimiento a ² las personas con discapacidad en su centro de labores?

A partir de las respuestas obtenidas, los magistrados y el personal jurisdiccional sostuvo por unanimidad que es necesario que el personal de toda institución pública recibe capacitación para brindar un trato adecuado a ¹ las personas con discapacidad dentro del centro de labores. De esa forma, consideran que dicha preparación es esencial para fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar un clima laboral inclusivo, respetuoso y armónico.

Como podemos evidenciar, los magistrados y personal jurisdiccional consideran ⁹ que el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad no solo constituye una vulneración legal, sino que también tiene un impacto profundo en la equidad de oportunidades laborales. Desde su perspectiva, esta omisión perpetúa barreras estructurales ⁷ que dificultan la inclusión plena de este grupo vulnerable en el mercado laboral, afectando su autonomía económica, reforzando estigmas sociales y limitando su participación activa en la vida

comunitaria.

Siguiendo esa línea, puedo sostener que la capacitación es indispensable en todo ámbito del trabajo, por ende, las personas encargadas de un área determinada en las instituciones públicas deben ser capacitadas para recibir adecuadamente a ¹⁰ las personas con discapacidad, a fin de que estos se encuentren debidamente preparados cuando una persona discapacitada entra a trabajar y no estar envuelto en la interrogante: ¿Ahora qué hago? Pregunta que ante la incapacidad de que aquel encargado pueda responder a causa de su nula preparación, conduce a la marginación del discapacitado como si este solo fuera un objeto que estará sentado toda la jornada laboral.

De ese modo, Reyes (2011) señala que el empleo ⁷ es un componente esencial para la autonomía y la inclusión social de las personas con discapacidad, por lo que su exclusión del ámbito laboral afecta directamente sus derechos fundamentales.

Aunado a ello, Carrasco y Campillay (2023) expresan que ⁴ negar el acceso equitativo al trabajo a las personas con discapacidad no solo les impide desarrollar su autonomía, sino que consolida su marginación dentro de la sociedad.

Desde una opinión personal, considero que lo planteado por los magistrados y el personal jurisdiccional es no solo acertado, sino fundamental para avanzar hacia una verdadera cultura institucional inclusiva. La capacitación del personal en temas relacionados con discapacidad no debe verse como una obligación formal, sino como una oportunidad para transformar actitudes, eliminar prejuicios y garantizar que todas las personas, sin importar sus condiciones, sean tratadas con respeto y dignidad.

Siguiendo el orden de ideas, se presenta la **tercera pregunta**: En su opinión, ¿Considera ³ que las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

Se obtuvo por respuesta de manera unánime que no se cuenta con las herramientas

adecuadas ⁷ para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera óptima. Asimismo, se señaló, ⁷ la escasez de programas accesibles de lectura de pantalla para personas con discapacidad visual, así como la falta de adecuaciones tecnológicas y físicas en diversos espacios de trabajo. Esta carencia de recursos y adaptaciones genera serias dificultades para que estos trabajadores puedan demostrar plenamente sus capacidades, situándose en una clara desventaja frente a sus compañeros.

En esa línea, según Hernández, (2015) enfatiza que uno de los principales obstáculos para ⁷ la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral es la falta de adaptación en los procedimientos y entornos laborales, lo que no solo dificulta su acceso, sino que también desincentiva su participación debido a experiencias previas de exclusión y falta de oportunidades reales.

También, Torres (2024) refiere que la desventaja ³ que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo no es el resultado de sus cuerpos, sino de las barreras construidas socialmente que excluye su participación.

De acuerdo con Urquijo (2024) señala algunas de las desventajas ³ que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo pueden ser comprendidas como una privación de capacidades. Sen argumenta que la verdadera libertad y el bienestar no se miden únicamente por los ingresos o la posesión de recursos, sino por la capacidad real de las personas para lograr los funcionamientos que valoran en su vida.

De esa forma, el mismo autor señala que en el contexto laboral, esto significa que una ¹ persona con discapacidad podría tener el "derecho" formal a trabajar, pero si carece de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, de transporte accesible, de acceso a formación especializada o si enfrenta prejuicios arraigados, su capacidad para convertir ese "derecho" en un "funcionamiento" (es decir, conseguir y mantener un empleo productivo) se ve gravemente comprometida. La desventaja, entonces, no reside en la discapacidad en sí, sino en las barreras

sociales y ambientales que impiden la transformación de recursos en capacidades laborales.

Desde una perspectiva personal, considero que las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas no tienen herramientas (ni físicas ni tecnológicas) para poder trabajar. Esto es, las computadoras, por ejemplo, no tienen instalado un lector de pantalla para personas con discapacidad visual, pocas sedes tienen rampas de acceso para personas con discapacidad motora, no se tiene conocimiento de que las entidades convoquen a expertos que puedan interpretar a las personas sordociegas, sordomudas, por citar algunos casos de aquello que falta para que los discapacitados puedan trabajar sin barreras.

El primer objetivo específico, determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023.

A continuación, se estableció la cuarta pregunta: En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Los magistrados y el personal jurisdiccional por mayoría señalaron, que uno de los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad es la baja participación de esta población en los procesos de selección, lo cual responde a diversos factores estructurales. Entre ellos, destacaron la falta de difusión accesible de las plazas disponibles, la escasa accesibilidad en los procedimientos de postulación, y la desconfianza persistente sobre si realmente serán consideradas con igualdad de oportunidades. Esta situación se ve agravada por el hecho de que muchas instituciones públicas aún no cuentan con espacios laborales debidamente acondicionados, lo que desincentiva a las personas con discapacidad a postular.

De acuerdo con Palacios (2008) señala que, a partir de un análisis social de la discapacidad, subraya cómo las barreras actitudinales y la falta de comprensión de la diversidad funcional impiden una verdadera inclusión, haciendo que las empresas no solo eviten contratar,

sino que también carezcan de los ajustes razonables necesarios. Esto se complementa con la falta de sensibilización y capacitación dentro de las organizaciones, que no disponen de los conocimientos o recursos para adaptar sus procesos de selección, infraestructura o ambientes laborales.

Por otro lado, ² La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus numerosos informes sobre discapacidad y trabajo, frecuentemente señala estas barreras como obstáculos significativos para el cumplimiento de las normativas de cuota. De esa forma, el establecimiento de cuotas de empleo se ha consolidado como una herramienta de política pública diseñada para fomentar la inclusión laboral de grupos tradicionalmente subrepresentados, como personas con discapacidad, minorías étnicas o mujeres en puestos directivos. Sin embargo, a pesar de la existencia de marcos legales, el incumplimiento de estas cuotas es un fenómeno recurrente y multifactorial que desafía los objetivos de equidad e igualdad de oportunidades. Este incumplimiento no solo se manifiesta en la no contratación del número requerido de personas, sino también en la creación de puestos de trabajo que no promueven una verdadera integración o desarrollo profesional, lo que a menudo se describe como un "cumplimiento por cumplir".

En añadidura, es importante señalar que el incumplimiento también puede provenir de deficiencias en la fiscalización y la aplicación de la ley. En muchos contextos, las entidades encargadas de supervisar y sancionar el incumplimiento carecen de los recursos humanos, tecnológicos o la autonomía necesaria para asegurar la observancia de la normativa. La complejidad de los procesos de auditoría y la ausencia de sanciones lo suficientemente disuasorias pueden desincentivar el cumplimiento voluntario por parte de las empresas. Asimismo, la falta de una oferta adecuada de candidatos cualificados (ya sea por carencias en los sistemas educativos o por la ausencia de programas de formación específicos) es otra razón esgrimida por las empresas para justificar el no cumplimiento, aunque esta justificación a

menudo oculta la falta de proactividad en la búsqueda y adaptación a los perfiles diversos.

En mi experiencia, los principales motivos son: Falta de postulación por parte de las personas con discapacidad, incompatibilidad del Sistema Integrado Judicial (SIJ) con los lectores de pantalla, miedo por parte del empleador de recibir a personas con discapacidad debido a que el personal no está capacitado para brindar un trato adecuado a este sector de la población y poder hacer que estos desarrollen sus habilidades, la poca fiscalización de la ⁹ **AUTORIDAD DEL SERVICIO CIVIL** conjuntamente con CONADIS, así como la ausencia ¹⁷ de sanciones ejemplares que conlleven a la institución a cumplir con la cuota de empleo del 5% para **personas con discapacidad**. Además, influye mucho en el incumplimiento de la cuota de empleo la nula implementación de los ajustes razonables, ya sea por falta de presupuesto, o simple y llanamente, porque la institución no presta la debida importancia a este tipo de medidas. Ahora bien, resulta necesario aclarar que el problema también es estructural, debido a que el 21,3% de la población con alguna discapacidad tiene educación superior, lo cual limita también a la entidad para poder incluir ⁶ a las **personas con discapacidad en los puestos que** requiere.

En esa línea, de acuerdo con Torres (2021) refiere que las cuotas nominativas no solo se encargan de garantizar un trato real y efectivo en alusión a las oportunidades laborales, sino también, la inclusión laboral es un concepto necesario que va más allá de la simple contratación de personas de diversos orígenes o con diferentes capacidades.

En esa línea, se planteó la **quinta pregunta**: En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos ¹ de **inclusión para personas con discapacidad**?

En referencia a la quinta pregunta, por unanimidad los magistrados y el personal jurisdiccional consideran que, conforme a la ley, sí existen métodos de inclusión para personas con discapacidad en los procesos de contratación dentro de las instituciones públicas. Sin

embargo, también argumentan que, en la práctica, aún falta mucho por hacer para cerrar la brecha de desigualdad existente.

Es así que, la mayoría del personal jurisdiccional sostuvieron que a veces los procesos no son verdaderamente accesibles, debido a la carencia de formatos adaptados, ² la presencia de barreras arquitectónicas o las limitaciones tecnológicas que dificultan ⁴ la participación plena de las personas con discapacidad. A esto se suma el hecho de que no siempre se cuenta con personal capacitado para aplicar procesos de selección inclusivos y justos, lo que repercute directamente en la posibilidad real de que estas personas accedan al empleo en igualdad de condiciones.

Ante ello, Hurtado et al (2020) señala que las políticas y normativas deben traducirse en prácticas concretas de reclutamiento y selección, y que su efectividad ha sido en ⁹ garantizar la participación de personas con discapacidad. En ese sentido, es pertinente que se dé una adaptación de los perfiles de puesto, ²⁰ la eliminación de barreras arquitectónicas y comunicacionales en las entrevistas, la implementación de cuotas o incentivos para la contratación, y la necesidad de una cultura organizacional que promueva la diversidad.

Por otra parte, refiere Aparicio (2019) acerca de la responsabilidad que tienen las organizaciones, incluyendo las instituciones públicas, para fomentar ⁴² la inclusión de personas con discapacidad. Del mismo modo, argumenta que la adopción de políticas de responsabilidad social corporativa implica necesariamente la revisión y adaptación de los procesos internos, entre ellos, los de contratación de personal. Por todo lo señalado, la autora propone la sensibilización del personal de recursos humanos, la adaptación de las ofertas de empleo para ser más accesibles, hasta la consideración ² de ajustes razonables durante el proceso de evaluación con la finalidad de promover inclusión hacia todas las personas.

Siguiendo esa línea, Zarpan (2022) destaca que una estrategia integral de gestión pública para la inclusión necesariamente debe abordar y proponer métodos y lineamientos para

el ingreso, **permanencia y desarrollo** profesional **de personas** con discapacidad dentro de la entidad. De esa forma, el mismo autor destaca la situación actual de la inclusión, donde logra identificar las barreras existentes en los procesos administrativos y propone acciones concretas para mejorar la participación de este colectivo. Siendo una de ellas, la inclusión de formulación de políticas de reclutamiento activo, la implementación de **un sistema de cuotas**, la adecuación **de las descripciones de puestos**, la adaptación **de** las pruebas de selección y las entrevistas, y la creación de un ambiente laboral accesible y no discriminatorio.

Siguiendo la línea, de los autores, puedo señalar que, en mi opinión, no lo tienen, ya que, para empezar, algunas páginas web de las instituciones no son tan compatibles con los lectores de pantalla, lo que afecta **a las personas con discapacidad visual**. No hay **un** intérprete **de** señas, en caso una persona muda, sorda, pretenda dar un examen por esa vía o incluso, participar de la entrevista en la fase final del proceso de selección. Tampoco, hay personal exclusivo que brinde el apoyo si una persona con discapacidad debe rendir su evaluación de manera oral, no hay un protocolo para las personas con discapacidad que rendirán examen de manera virtual y demás situaciones que limitan de sobremanera **la participación de las personas con discapacidad**.

Por otro lado, **se** planteó el **segundo objetivo específico** que refiere a describir las consecuencias del incumplimiento **de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023**.

Por consiguiente, se planteó la **sexta pregunta**: En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce **el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?**

Los magistrados y el personal jurisdiccional consideraron por unanimidad que **el** incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur puede acarrear diversas consecuencias a nivel legal, social e institucional.

En primer lugar, se considera que constituye una vulneración de la Ley N° 29973, lo que podría derivar en sanciones administrativas, tales como multas económicas impuestas por organismos fiscalizadores como CONADIS o SERVIR. Asimismo, se afirma que afectaría directamente el principio de igualdad de oportunidades, perpetuando la exclusión laboral de un sector vulnerable que enfrenta múltiples barreras para acceder a un empleo digno. De igual modo, se reconoce que el incumplimiento de la cuota impacta negativamente en la imagen institucional de la Corte, evidenciando una débil cultura de inclusión y responsabilidad social, coyuntura que genera desconfianza en la ciudadanía y debilita los esfuerzos orientados a construir un entorno laboral verdaderamente inclusivo dentro del sistema de justicia.

Ante ello, de acuerdo ² con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). (2024) señala las consecuencias administrativas y económicas directas del incumplimiento. Siendo así, que dichas consecuencias incluyen multas que pueden oscilar entre 12 UIT y 15 UIT para infracciones muy graves, así como la afectación de la imagen institucional.

En esa misma línea, Carbajal. (2020) refiere que ¹ la cuota de empleo por parte de entidades públicas ¹⁴ perpetúa la exclusión laboral de las personas con discapacidad, limitando su desarrollo profesional y económico. Siendo así, que las consecuencias de este incumplimiento, no solo se traducen en sanciones legales (como multas), sino también en un impacto social negativo, al mantener barreras y prejuicios, impidiendo una verdadera inclusión y el aprovechamiento del talento de este colectivo dentro de la administración pública, lo que es directamente aplicable a una institución como ¹⁸ la Corte Superior de Justicia.

De la misma forma, Cesti y Tejada (2021) estipulan que el incumplimiento conlleva no solo a posibles sanciones económicas, sino también a la dilación de la implementación de un derecho fundamental, la erosión de la credibilidad de las políticas de inclusión y la subutilización de la capacidad laboral de las personas con discapacidad.

En esa misma idea, opino que las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo son: la no implementación de ajustes razonables debido a la falta de personal con discapacidad, la vulneración ²⁰ del derecho al trabajo que este sector de la población posee, la falta de capacitación del personal que labora en la corte para brindar un buen trato a las personas discapacitadas permitiendo que estos se inserten en el centro de trabajo y cumplan su labor, ausencia de presupuesto por parte del Ministerio de Economía que sea específicamente para preparar a la institución para poder recibir a ²⁰ personas con discapacidad debido a que como estas personas no laboran, no ven necesaria dicha asignación, así como el acrecentamiento del temor por parte de un discapacitado a postular a una entidad pública como ³³ la Corte Superior de Justicia de Lima Sur y demás situaciones que no permiten dejar la creencia de que discapacidad es sinónimo de incapacidad.

Por consiguiente, se planteó la **séptima pregunta**: ¿Considera usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Los magistrados y el personal jurisdiccional consideraron por unanimidad que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público. Asimismo, refieren que, aunque existan normas que promueven la inclusión, se reconoce que en la práctica muchos espacios laborales aún carecen de los mecanismos, herramientas y ajustes razonables necesarios ⁷ para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente en sus funciones. Asimismo, se sostiene que esta falta de condiciones adecuadas, sumada a prejuicios y desconocimiento por parte de algunos funcionarios, limita el acceso igualitario al trabajo y perpetúa la brecha de desigualdad existente.

De ese modo, sostiene Cruz (2024) que las personas que sufren algún tipo de discapacidad atraviesan por diversas formas sutiles y manifiestas de discriminación que

enfrentan ¹ las personas con discapacidad en los procesos de selección y permanencia en las instituciones públicas.

De igual forma, Mendoza (2021) examina cómo los prejuicios, estereotipos y la falta de sensibilización en el ámbito organizacional (incluyendo el sector público) se traducen en discriminación en los procesos de selección y en la conformación de equipos de trabajo. Por ello, la autora destaca la necesidad de que las organizaciones reconozcan la importancia de políticas de recursos humanos que promuevan una verdadera inclusión, lo que implica superar estas barreras culturales y actitudinales que limitan el acceso equitativo a un empleo.

En añadidura, Torres (2024) destaca ⁴ las barreras persistentes que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo. Es así que, la autora explícitamente menciona la discriminación, la falta de adaptación razonable, la estigmatización y la ausencia de políticas inclusivas como problemáticas constantes. Estas barreras son notoriamente presentes en el sector público, donde, a pesar de la existencia de marcos legales, la implementación efectiva y la superación de prejuicios sigue siendo un desafío.

Por otra parte, tal como lo han dicho los autores, concuerdo, sin embargo, puedo señalar que sí existe, puesto que la mayoría de las personas en el Perú, siguen pensando que discapacidad es sinónimo de incapacidad, tienen el estereotipo de que esta parte de la población solo puede hacer determinadas labores (manuales por lo general) o en su defecto, que el ser discapacitado significa que debes pedir limosna en la calle. Cabe precisar que muy a menudo, se ve a discapacitados pidiendo dinero en las calles, micros, realizando actividades como masajes, recibo de llamadas, por citar algunos ejemplos, situación que tal vez contribuye a esta forma de pensar.

Siguiendo el orden de ideas, se propuso el **tercer objetivo específico** el cual refiere a Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

Es así como se plantea la **octava pregunta**: ¿Conoce usted qué medidas, programas o políticas públicas se han implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Se obtuvo como respuestas por mayoría que se reconoce que existen diversas iniciativas a nivel normativo, institucional y operativo ¹⁴ para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En particular, la gran parte ⁷ de los especialistas destacaron conocer la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), que establece la obligación para las entidades públicas de destinar al menos un 5 % de su personal ¹ a personas con discapacidad. Asimismo, otros señalaron a su reglamento (D.S. 002-2014-MIMP) el cual detalla mecanismos de fiscalización y establece bonificaciones del 15 % adicional en concursos públicos.

En esa línea, ⁴⁶ el Congreso de la República del Perú. (2012) recalca una vez más acerca ⁶ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público (5% de la totalidad del personal). Asimismo, la Ley 29973 es la principal "política pública" en sí misma. Además de la cuota, esta ley establece principios de no discriminación, ³⁷ la obligación de realizar ajustes razonables, y el rol del Estado en promover la inclusión laboral.

De igual modo, ² el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). (2024), estipula que, ⁶ en el 2023, solo nueve entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de personas con discapacidad. Siendo así que, este tipo de comunicados no solo informan sobre el estado de cumplimiento (o incumplimiento), sino que reflejan las medidas de fiscalización y monitoreo que el Estado, a través de CONADIS, lleva a cabo. Asimismo, se destaca acerca de la implementación de informes anuales de cumplimiento y la importancia de la certificación de discapacidad como mecanismo para la aplicación de la cuota. Indirectamente, estas noticias evidencian los "programas" de fiscalización y los "mecanismos de control" que se han puesto en marcha para asegurar la observancia de la ley.

A partir de lo señalado, desde mi perspectiva, conozco de la Ley 29973 y su reglamento, la Resolución Ministerial N° 347-2021-MIMP que aprueba el protocolo de implementación de ajustes razonables, y paramos de contar. Tengo entendido que existen proyectos ³² con la finalidad de incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero nada concreto. Ahora último, aprobaron el “Lineamiento para el diseño y desarrollo de servicios o plataformas digitales accesibles para personas con discapacidad en ² las entidades de la Administración Pública” mediante Resolución de Secretaría de Gobierno y Transformación Digital N° 001-2025-PCM/SGTD.

Por otra parte, se establece la **novena pregunta**: En su opinión, ¹ ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para ⁶ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Los magistrados y el personal jurisdiccional por unanimidad consideraron que desconocen, sin embargo, uno de ellos, señaló que, en el caso ²⁶ de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, la implementación de políticas inclusivas sigue siendo limitada. Aunque se reconoce la participación institucional en espacios de diálogo y planificación, como la Reunión Anual de Cortes, se coincide en que es necesario un mayor compromiso por parte de las autoridades y la adopción de acciones concretas que aseguren el cumplimiento efectivo de las normativas de inclusión.

Siguiendo el orden de ideas, de acuerdo ² con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2020) establece directrices claras sobre las medidas que las instituciones públicas deben adoptar para cumplir con la cuota de empleo. Y destaca que es fundamental entender las medidas administrativas y de gestión de personal que se esperan de ⁹ las entidades del sector público para asegurar la aplicación de la Ley N° 29973.

A partir de lo estipulado, tengo entendido que la Corte no ha empleado ninguna medida para lograr el cumplimiento de la cuota de empleo del 5% para PCD. Tal parece que se

encuentran a la espera de lo que implemente SERVIR o CONADIS, a fin de que lo dispuesto sirva a la institución como piloto para poder cumplir con la cuota. Aparte, no se emplea ninguna acción, seguramente motivados por la poca afluencia de postulantes con discapacidad, así como de poco aptos para los puestos requeridos.

Siguiendo esa línea, se establece la **décima pregunta**: ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así ⁶ qué cambios propondrías?

La mayoría señalaron que introducir nuevos cambios legislativos guarda relación con la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción, asegurar un seguimiento periódico del cumplimiento y establecer plazos concretos para que las entidades realicen los ajustes razonables necesarios. A la par, se plantea que, para lograr una mayor efectividad, deben implementar incentivos positivos para aquellas instituciones que sí cumplen con la cuota y promueven buenas prácticas de inclusión, tales como reconocimientos públicos, acceso preferente a determinados fondos o beneficios administrativos. Esta combinación de sanciones efectivas e incentivos estratégicos podría contribuir significativamente a fomentar una cultura organizacional más equitativa y comprometida con la inclusión.

En esa línea, según Carbajal (2020), ¹⁷ la cuota de empleo establecida por la Ley N° 29973 representa un avance importante ¹ en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad; sin embargo, su implementación presenta serias dificultades. De igual modo, el autor sostiene que ³ la exigencia del 5 % de contratación en el sector público y del 3 % en el sector privado carece de mecanismos de supervisión eficaces, lo cual genera un incumplimiento generalizado de esta obligación. Además, advierte que, en muchos casos, las entidades públicas utilizan excusas administrativas para justificar la inobservancia de la norma, lo que evidencia una falta de voluntad institucional real.

Por su parte, Bosch (2021), a través de una intervención experimental realizada ³⁹en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, concluyen que las estrategias conductuales como el envío de cartas personalizadas que recuerdan la obligación legal pueden aumentar significativamente ⁵el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de empresas privadas. Siendo así que, el estudio reveló que una simple notificación con lenguaje persuasivo basada en normas sociales y responsabilidad institucional incrementó ⁴la contratación de personas con discapacidad en el corto plazo.

Desde mi posición, propondría crear un registro nacional de entidades públicas que reportan anualmente al Ministerio de Trabajo y al CONADIS sus cifras de cumplimiento de cuota de empleo, así como promover la empleabilidad desde la formación técnica y profesional, exigiendo a las universidades y CETROS mediante SUNEDU o Ministerio de Educación implementar políticas y lineamientos de inclusión y orientación vocacional ²⁸para personas con discapacidad con la finalidad de promover la empleabilidad.

Además, considero que se implemente un programa de capacitación continua al personal de las instituciones públicas, para que puedan brindar ¹⁰un trato adecuado a las personas con discapacidad.

Por último, considero pertinente la implementación de programas ¹⁶que permitan educar a las personas con discapacidad, costearles la educación a quienes se identifique como imposibilitados de acceder a la educación por falta de economía, previa creación de un fondo que debe ser destinado del producto bruto interno (PBI).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 El incumplimiento ¹¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur durante el 2023 repercute negativamente en el ámbito laboral, al limitar el acceso equitativo a oportunidades laborales para este grupo vulnerable. Esta omisión no solo contraviene los principios de inclusión y no discriminación, sino que también perpetúa barreras estructurales que dificultan su participación activa en el entorno profesional.
- 6.2 Las causas del incumplimiento ¹¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur durante el 2023 responden principalmente a factores estructurales e institucionales, como la falta de políticas claras de inclusión, escasa sensibilización del personal jurisdiccional y magistrados, limitaciones en la infraestructura, falta de adecuamiento de los sistemas informáticos para uso de los servidores públicos y el desconocimiento normativo de los derechos y deberes de la entidad con ⁶ las personas con discapacidad .
- 6.3 El incumplimiento de la cuota de empleo genera consecuencias negativas como la exclusión laboral sistemática, la reproducción de estigmas sociales, limitación de su autonomía ¹ económica de las personas con discapacidad, persistencia de la discriminación y estigmatización de este sector poblacional. Asimismo, afecta la imagen institucional ³¹ de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur; debido a que, como garante de derechos constitucionales y fundamentales, el incumplimiento de la cuota de empleo ocasiona que se vulneren los principios de equidad e inclusión.

6.4 Por último, se concluye que es necesario y urgente implementar cambios legislativos que promuevan la inclusión y la empleabilidad ¹² de las personas con discapacidad; esto es, medidas más efectivas para promover el cumplimiento de la cuota de empleo que incluyen la implementación de políticas institucionales inclusivas por parte de la entidad materia de estudio, la adaptación de espacios laborales implementando infraestructura adecuada para personas discapacitadas y además, gestionar la accesibilidad de los sistemas informáticos administrativos de uso de los servidores de la entidad, además se promueve la capacitación del personal en temas de accesibilidad y el establecimiento de procesos de reclutamiento abiertos ² y accesibles para personas con discapacidad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda ²³ que la Corte Superior de Justicia de Lima Sur implemente medidas concretas y fiscalizables ² para garantizar el cumplimiento efectivo de la cuota de empleo, tales como auditorías internas mensuales, semestrales y anuales, realice campañas de sensibilización institucional y la adecuación de espacios laborales físicos y tecnológicos, teniendo en cuenta los ² ajustes razonables para el adecuado desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad.
- 7.2. Se recomienda fortalecer la formación y sensibilización del personal ³¹ sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como establecer protocolos específicos de contratación inclusiva. Además, es necesario realizar un diagnóstico institucional para identificar las barreras internas y crear planes de acción que promuevan el cumplimiento de la normativa vigente; entre las barreras más evidentes podremos identificar la accesibilidad a los sistemas informáticos institucionales ¹⁰ para el adecuado desempeño de las funciones de las personas con discapacidad; por ende, se recomienda adecuar los sistemas informáticos a efectos que puedan desempeñar de forma inclusiva sus funciones.
- 7.3. Se recomienda implementar estrategias de monitoreo y evaluación ³⁹ del cumplimiento de la cuota de empleo, así como establecer alianzas con organismos especializados en discapacidad. Es esencial crear mecanismos de seguimiento que aseguren la inserción efectiva y sostenida de este grupo poblacional dentro del aparato judicial.

- 7.4. Se recomienda institucionalizar un plan integral de inclusión laboral que contemple metas verificables, asignación de presupuesto y cronogramas de implementación. Además, es clave fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, ⁷ donde la discapacidad no sea una limitación sino una dimensión de la diversidad humana.
- 7.5. Se recomienda al Ministerio de Educación y ² la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria implementar políticas públicas y lineamientos institucionales ²⁸ con el fin de promover la inclusión de las personas con discapacidad mediante seguimiento vocacional y profesional promoviendo su empleabilidad. Además, se recomienda ⁴ que el CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD – CONADIS, conjuntamente ⁹ con la AUTORIDAD DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR, orienten constantemente en la implementación de medidas a fin de que se pueda lograr el cumplimiento de la cuota de empleo, no solo cuando realizan la fiscalización respectiva.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, M. Y. (2020) ¹ *La Persona con Discapacidad y el Derecho al Trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993.* ³⁸ [Tesis de magíster, Universidad San Martín De Porres] Repositorio Académico de la Universidad San Martín De Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7364>
- Alexy, R. (1993) ⁶ *Teoría de los derechos fundamentales.* *Centro de Estudios Constitucionales.*
- Aparicio, R. K. (2019). Métodos de educación inclusiva de personas con discapacidad como estrategia adecuada de responsabilidad social interna de la empresa. *Revista de Derecho*, 19(1), 39–62. https://www.youtube.com/watch?v=3WX2Y_UYmcQ
- Arranz, E (2023). Fundación Adecco: *¿Qué es la discapacidad intelectual?* <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-intelectual/>
- ⁸ Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). Informe Técnico N° 001492-2020-SERVIR-GPGSC. SERVIR. ⁹ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5348151/4789991-it_1492-2020-servir-gpgsc.pdf?v=1698681778
- Balbín, A. (2015) El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, pp. 358-387.
- Bernal, C. ⁴⁸ (2010). Metodología de la investigación. *Administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Colombia: Pearson Educación.
- Biel, I. (2009). ¹⁸ *Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional universal y europeo.* [Tesis de doctorado, Universitat Jaume I] Repositorio de la Universitat Jaume I. <https://www.tdx.cat/handle/10803/384628>
- ¹ Bosch, M., Duryea, S., González, S., y Silva Porto, M. T. (2021). Intervención conductual para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Perú

- (Documento de trabajo). Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
<https://doi.org/10.18235/0003148>
- Bustamante, W., Castillo R, Medina, M., Rojas, R., Loaiza, R y Martel, C. (2023) Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Instituto Universitario De Innovación Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- ¹ Carbajal, P. (2020). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho y Sociedad*, (53), 39-49. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>.
- Cazes-Chaigne, S. (2007). Discriminación por razones de discapacidad. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Cendrero, U. ³ (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral.
- ¹ Cesti, M. A., y Tejada, C. A. (2021). La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN-Institucional. <https://hdl.handle.net/11537/29390>
- ¹ Cesti, M. A. y Tejada, C. A. (2021) *La Eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Del Norte] Repositorio Institucional ¹ de la Universidad Privada Del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29390>
- ¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2018) *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. ¹⁶ <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- ² Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (2013) *Consejo Nacional para La Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS*. Gob.pe.

⁹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1635634/Anuario%20Estadistico%20del%20RNPcD.pdf.pdf> ³⁴

Congreso de la República del Perú. (2012). Ley N° 29973, Ley General ²¹ de la Persona con Discapacidad. Diario Oficial El Peruano.

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). (2024). En el 2023, solo nueve entidades públicas ¹ cumplieron con la cuota laboral de personas con discapacidad. Noticias. Gobierno del Perú.

¹ <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/912374-en-el-2023-solo-nueve-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad> ⁵

¹⁴ Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). (2024). Sanciones y multas por incumplimiento de la cuota de empleo. Gobierno del Perú. ³ <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/sanciones-y-multas-por-incumplimiento/>

Cruz, A. D. (2024). ¹⁸ El derecho al trabajo y la discriminación de las personas con discapacidad en el sector público, Arequipa, 2024. [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/10416> ³⁰

Defensoría del Pueblo (14 de enero del 2014) Personas con discapacidad. <https://www.gob.pe/10374-grupos-de-especial-proteccion-de-la-defensoria-del-pueblo-personas-con-discapacidad>

Day (1990). *Cómo escribir y publicar los trabajos científicos*. Publicación científica 526. OPS. Washington, DC.

¹ Del Águila, D. (2018) Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35126>

- Espinoza, J. A. (2017) *Las eximentes de sanción de la cuota de empleo en el sector privado y su incidencia en el acceso al empleo para las personas con discapacidad*. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres] Repositorio Académico de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2664>
- Fundación Caser (2025) Tipos de discapacidad sensorial. <https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/tipos-de-discapacidad/discapacidad-sensorial>
- Fundación con Trabajo. (22 de diciembre de 2023) *Los 7 cambios en la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral*.
- Gestión (2022). *Personas con discapacidad: ¿Cuáles son sus derechos laborales y qué obligaciones tienen las empresas?* Diario Gestión. <https://gestion.pe/peru/dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad-cuales-son-sus-derechos-laborales-y-que-obligaciones-tienen-las-empresas-rmmn-noticia/>
- Gobierno de México (1 de agosto del 2021) Hablemos de discapacidad. <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad#:~:text=La%20OMS%20define%20a%20la,normal%20para%20el%20ser%20humano%E2%80%9D>.
- Gómez, C. A. (2007) Conceptualización de discapacidad: Reflexiones para Colombia. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Medicina, p. 124. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/70325/9789587018523.2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Huerta J. (2006) Discapacidad y accesibilidad. La dimensión desconocida: Discapacidad y accesibilidad. Fondo Editorial del Congreso del Perú, pp.189.

- Hurtado, A., Heredia, E. A., y Echeverry, J. A. (2020). Inclusión laboral ⁴ en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Revista Academia y Derecho*, 11(21), 127-154.
- Imacaña, S. A. (2022) ¹ *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. [Tesis de magister, Universidad Tecnológica Indoamérica] Repositorio Institucional Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>
- ⁴³ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perfil Sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017.
- institucional por la Universidad Hermilio Valdizán. ⁵⁷ <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8319>
- Liecht, M. (2022). ¹ *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- Magendzo K. A. (2021) ⁶ Discriminación Negativa: Una práctica social cotidiana y una tarea para la educación en derechos humanos. *Instituto Interamericano de Derechos Humanos*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1837/15.pdf>
- Mandomedio. (12 de diciembre del 2023) ¹⁶ *Cambios en la Ley de Inclusión Laboral en Chile*. <https://mandomedio.com/blog/cambios-en-la-ley-de-inclusion-laboral-en-chile/>
- Mendoza, I. Y. (2021). Las barreras sociales y la ³ inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú año 2015 al 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN-Institucional. <https://hdl.handle.net/11537/29379>
- Merino, C. I., Urgiles, S. J., y Fernández Aucapiña, N. Y. (2024). La autonomía en ²⁸ las personas con diversidad funcional y el rol de la familia en el proceso de autodeterminación e independencia. *Religación*, 9(40), e2401166. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i40.1166>

Ministerio de Salud (23 de mayo del 2024) Tipos de Discapacidad. <https://www.gob.pe/30262-discapacidad-tipos-de-discapacidad>

²⁵ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (21 de abril del 2005) ²⁵ *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.* <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (03 de agosto del 2023) ¿Qué es la cuota de empleo? <https://goo.su/VEqZPoT>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (03 de julio del 2024) Fiscalización de la Cuota de Empleo ¹¹ <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/fiscalizacion-de-la-cuota-de-empleo/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) *Instrumento Técnico: La familia, actor aliado en la inserción laboral de personas con discapacidad, con énfasis en discapacidad intelectual y trastorno del espectro, TEA.*

⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (21 de julio del 2022) *Informe Final Grupo de Trabajo Multisectorial-Cuota de Empleo para personas con discapacidad.* RM N°083-2022-TR

Ministerio del Desarrollo Social y Familia. (S.f) ⁵ *Servicio Nacional de la Discapacidad.*

Molina, E. (2022) *Estudio de la Cuota de Reserva de Empleo para las personas con discapacidad.* [Tesis de pregrado, Universidad de Barcelona] Repositorio de la Universidad de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2022/266086/TFG_EvaMolinaOliveras_RRLL.pdf

Molina, M.M., comp., Cobo, P.B., Hernández, R.E., Díaz, F.R., y Jiménez, N.R. (2014) Evolución del concepto de discapacidad: estado del arte de las investigaciones sobre el tema desde una perspectiva interdisciplinar. In: Configuración de la noción de

- discapacidad en un contexto de vulnerabilidad en Bogotá. *Análisis interdisciplinar [online]*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, Instituto Rosarista de Acción Social –SERES–, Universidad del Rosario, pp. 17-64.
<https://doi.org/10.7476/9789587384758.0006>
- Moreno, M. E., Rodríguez, M. C., Gutiérrez, M., Ramírez, L. Y., y Barrera, O. (2006). ¿Qué significa la discapacidad? *Aquichan*, 6(1), 78-91.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74160109>
- Munizlaw. (2024). *Alcances en el cumplimiento de la cuota de discapacidad*. Estudio Muñoz, Firma legal líder en Perú. <https://estudiomuniz.pe/una-restrictiva-aplicacion-para-una-necesaria-inclusion-alcances-y-problemas-en-el-cumplimiento-de-la-cuota-de-discapacidad/>
- Navas, P., Verdugo, M. A., y Gómez, L.E. (2008). Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*, 17(2), pp. 143-152.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592008000200004&lng=es&tlng=es.
- Opazo, D. S. y Soto, P. C. (2022) *Análisis crítico de la Ley N° 21.015, de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] Repositorio Académico Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/189464>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: versión para la infancia y adolescencia: CIF-IA*. Ministerio de Sanidad y Política Social. <https://iris.who.int/handle/10665/81610>
- Organización Panamericana de la salud (s.f.) Tema de Discapacidad.
<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

- Organización de Naciones Unidas (13 de junio del 2022) La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- 17 Padilla, A. (2010) Discapacidad: contexto, concepto y modelos International. *Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*. 16(1), 37 pp. 381- 414. <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Palacios, A. (2015) El modelo social de la discapacidad. En. Astorga, L. F., Salmon, E., Palacios, A., Salas, D., Del Águila, L. M., Bregaglio, R., De Asís, R. Tovar, T. Vásquez, A. Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (pp. 9-35) Editorial Pontificia Católica del Perú. <https://goo.su/Txyyu0t>
- Paredes, (2019) Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo. Lp Derecho. <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Peña, M. T. (2020) Empleabilidad de personas con discapacidad intelectual. [Tesis de doctorado, Universidad De La Laguna de España] Repositorio de la Universidad de La Laguna de España. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28278>
- Peralta, J. C. (2022) Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021. [Tesis de magister, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83250>
- Peredo, R. A. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Investigación Psicológica*, (15), 101-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007&lng=es&tling=es.
- Pérez, B. (1983) Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Astrea.

- Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU, y Uría. (20 de noviembre del 2023) *Modificación Reglamento sobre Inclusión Laboral (Decreto N°36 de 3.11.2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)*
- Pineda E. (2008). *Metodología de investigación. Organización Mundial de la Salud. Tercera edición*. OPS. Washington DC.
- ⁵⁵ Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).
- Rozo, C. M., (2011). Principios bioéticos y discapacidad: la perspectiva de su inclusión en las políticas públicas. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(2), 26-44.
- Salmón, E. (2015). ⁴ *Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Pontificia Universidad Católica del Perú <https://bibliotecacortidh.winkel.la/nueve-conceptos-claves-para-entender-la-convención-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-salmón-gárate-elizabeth>
- ⁵³ Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (8.ª ed.). McGraw-Hill.
- Sempere, P. (2021) ² *La inclusión laboral de personas con discapacidad: medidas e incentivos estatales y autonómicos*. ¹ *Tesis de pregrado, Universidad Miguel Hernández de España* Repositorio digital de la Universidad Miguel Hernández de España. <https://dspace.umh.es/handle/11000/26786>
- Seoane ²⁸ (2011) ¿Que es una persona con discapacidad? *Ágora*, 30(1), p. 143-16.
- Albu, S., Bendicho, B., Cegarra, B., Doneva, M., Ferreira, A. V., Aníbal, D., Ribes, A., Rocío Sánchez-Carrión, J. S. y Aina, A. S. (2023) Sobreruedas. *Revista de neurorrehabilitación y vida con diversidad funcional*, (111), pp.4-5. https://siidon.guttmann.com/files/sr_111_lr_2023_21_siidon.pdf

- Tam, J. G. y Oliveros, R. (2008) Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y Acción. Revista de la Escuela de Posgrado*, 5(1). pp. 145-154.
- Tamayo, M., y Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica*. Limusa
- Tineo, G. R. (2022) *Incumplimiento De Las Cuotas De Empleo Para Personas Con Discapacidad Y La Vulneración De Sus Derechos Fundamentales En Huánuco, 2018-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Hermilio Valdizán] Repositorio de Universidad Hermilio Valdizán.
- Toboso, M. (2008) La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 20 (1), pp. 20.
- Torres, R. I. (2024). La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad: una preocupación permanente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(10), pp.947. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/947/1495>
- Urquijo, M. (2014) La teoría de las capacidades en amartya sen. *Edetania* 46, diciembre 2014, pp.63-80.
- Valdez, F. (2005) Derechos en serio y personas con discapacidad. *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, pp 386.
- Vargas, J. y Sapacayo, L. L. (2023). Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(16), pp.322-336. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.229>
- Velarde, L. (2011) Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Empresa y Humanismo: Maquetación*, 15(1), pp. 115-136. <https://doi.org/10.15581/015.15.4179>
- Velasco, J. C. (2007). Discriminación Positiva, Diversidad Cultural y Justicia. *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, (41) pp. 143. <https://revistas.um.es/daimon/article/view/20821>.

- Villanueva, J. L.¹³ y Rojas, R. L. (2024) *Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3009>
- Zarpan, R. M. (2022). Estrategia de gestión pública ²⁴para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque. [Tesis de Maestría/Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://docs.github.com/es/get-started/getting-started-with-git/about-remote-repositories>.

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORIA	METODOLOGIA
Problema General ¹³ ¿De qué manera impacta el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el ámbito laboral de la Corte Superior De Justicia de Lima Sur, 2023? Problemas Específicos 1. ¿Cuáles son las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023? 2. ¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023? 3. ¿Cuáles son las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023?	Objetivo General Describir cómo repercute en el ámbito laboral el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023. Objetivos Específicos 1. Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur, 2023. 2. Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur, 2023. 3. Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.	Categoría 1 Cuota de Empleo Subcategorías: - Causas del incumplimiento de la cuota de empleo - Consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo. - Medidas que promueven el cumplimiento de las cuotas de empleo. Categoría 2 Discapacidad Subcategorías: - Derecho al trabajo - Inclusión laboral	1 Tipo: Básico Diseño: Cualitativo Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo y exploratorio. Participantes: Jueces y el personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Técnicas e instrumentos: - Guía de entrevista - Análisis documental de la doctrina y norma.

Anexo B: Matriz de Categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS
	²⁴ La Organización Mundial de la Salud (2011) en términos globales sostienen que la discapacidad son todas las deficiencias, actividades limitadas o restricciones de participación. Padilla (2010) define a la discapacidad como aquella situación heterogénea que posee ¹⁹ una persona en sus dimensiones físicas o psíquicas y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla. Seoane (2011) La discapacidad (nivel personal) sería la limitación que la deficiencia (nivel orgánico) origina en la actividad del individuo, en tanto que la minusvalía (nivel social) tomaría en consideración la interacción del individuo con el entorno. (p.167)	• Derecho al trabajo • Inclusión laboral
DISCAPACIDAD		
CUOTA DE EMPLEO	Carbajal (2020) El sistema de cuotas de empleo exigen la contratación por parte de los empleadores ² del ámbito público o privado de un determinado porcentaje de personas con discapacidad, la consecuencia del incumplimiento podrá devenir en infracción sancionable o no dependiendo de la ley de cada país. ³ El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define que la cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. Con el establecimiento de una cuota laboral se promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad como ³ parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades.	• Causas del incumplimiento de la cuota de empleo • Consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo. • Medidas que promueven el cumplimiento ⁵ de las cuotas de empleo.

Anexo C: Lista de Abreviaturas

- PCD – [Personas con Discapacidad](#)
- CONADIS – [Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad](#)
- CIDPD – [Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#).
- OPS – [Organización Panamericana de la Salud](#)
- DP – Defensoría del Pueblo
- CP – Constitución Política del Perú
- DDFF – Derechos Fundamentales
- DDHH – [Derechos Humanos](#)
- INEI – [Instituto Nacional de estadística e informática](#)
- [MITPE](#) – [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo](#)
- MINSA – [Ministerio de Salud](#)
- SUNAFIL – [Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral](#)
- CNDDHH – [Comisión Nacional De Los Derechos Humanos](#)
- TC – Tribunal Constitucional
- SIJ - Sistema Integrado Judicial

Anexo D: Guía de Entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respecto me dirijo a ustedes a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al trabajo de tesis titulado: “*Incumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023*”, dicha información que me servirán para la ejecución de mi tesis de grado.

PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur?

.....

.....

.....

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

.....

.....

.....

3. En su opinión, ¿Considera que las personas con discapacidad, ya que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

.....

.....

.....

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

.....

.....

.....

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

.....

.....

.....

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son los efectos que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

.....

.....

.....

7. ¿Aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

.....

.....

.....

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

.....
.....
.....

9. En su opinión, ¿¹La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado algunas de estas medidas para ⁶el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

.....
.....
.....

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

.....
.....
.....

FIRMA
NOMBRES Y APELLIDOS

Anexo E: Formato de **1** Validación de Instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: "Incumplimiento **2** de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023".

Nombre del instrumento: Guía de entrevista.

Investigador: SALVA RAMÍREZ, MARIO ALBERTO.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: BILLY CHI-WAY LUY FARFÁN.

Lugar y Fecha: Lima 20 de marzo del 2025.

N°	Objetivos/Ítems	Pertinencia		Relevancia			Claridad	Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Objetivo general: Describir como repercute 2 el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.								
1	Desde su perspectiva ¿Cómo afecta 2 el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur?	x		x			x	
2	¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para 10 brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?	x		x			x	
3	En su opinión, ¿Considera que las personas con discapacidad, ya que laboran en las instituciones públicas tienen 11 herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?	x		x			x	
Objetivo específico I: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.								
4	En su experiencia, ¿Cuales son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	x		x			x	

5	En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?	1	x	x	x	x		
Objetivo específico 2: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.								
6	En su opinión, ¿Cuáles son los efectos que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	2	x	x	x	x		x
7	¿Aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?	3	x	x	x	x		
Objetivo específico 3: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.								
8	¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	4	x	x	x	x		X
9	En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado algunas de estas medidas para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?	5	x	x	x	x		x
10	¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, de ser así que cambios propondría?	6	x	x	x	x		x

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ x

Debe corregirse ☐


Mg. Billy Chi-Way Luy Farfán
ABOGADO
CALEN
Firma

Datos: BILLY CHI-WAY LUY FARFÁN
DNI: 77815606

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: "Incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023".

Nombre del instrumento: Guía de entrevista.

Investigador: SALVA RAMÍREZ, MARIO ALBERTO.

IV. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: PAULO CÉSAR COMITRE BERRY

N°	Objetivos/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Objetivo general: Describir como repercute el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.								
1	Desde su perspectiva, ¿Cómo afecta el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur?	X		X		X		
2	¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?		X	X		X		
3	En su opinión, ¿Considera que las personas con discapacidad, ya que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?	X		X		X		
Objetivo específico 1: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.								
4	En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	X		X		X		
5	En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?	X		X		X		

Objetivo específico 2: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.									
6	En su opinión ¿Cuáles son los efectos que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?								
7	¿Aun persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?								
Objetivo específico 3: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.									
8	¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?								
9	En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado algunas de estas medidas para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?								
10	¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondría?								

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ ☐

Debe corregirse ☐

Firma

Datos: PAULO CESAR COMITRE BERRY
DNI:06441986

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: "Incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023".

Nombre del instrumento: Guía de entrevista.

Investigador: SALVA RAMÍREZ, MARIO ALBERTO.

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: MARTHA AMALIA URRUTIA SÍAS

N°	Objetivos/Ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencia
	Objetivo general: Describir como repercute ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.	SI NO	SI NO	SI NO	
1	Desde su perspectiva ¿Cómo afecta el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur?	X	X	X	
2	¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?	X	X	X	
3	En su opinión, ¿Considera que las personas con discapacidad, ya que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?	X	X	X	
	Objetivo específico 1: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.				
4	En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	X	X	X	
5	En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?	X	X	X	
	Objetivo específico 2: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.				

6	En su opinión ¿Cuáles son los efectos que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	X	X	X	X	
7	¿Aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?	X	X	X	X	
Objetivo específico 3: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.						
8	¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?	X	X	X	X	
9	En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado algunas de estas medidas para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?	X	X	X	X	
10	¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, de ser así que cambios propondrías?	X	X	X	X	

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ ☐

Debe corregirse


Firma

Datos: MARTHA AMALIA URRUTIA SIAS
DNI:06546384

Anexo G: Reporte de Personas con Discapacidad del Módulo de Personal de Sistema Integrado de Gestión Administrativa



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur
Asesoría Legal

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Villa María Del Triunfo, 19 de Febrero del 2025

CARTA N° 000020-2025-P-LTYAIP-PJ



Firma
Digital
Firmado digitalmente por OSWER MONTAÑA MORETO
DNI: 72701414
Fecha: 19/02/2025 17:38:57 -05:00

Sr(a).

SALVA RAMIREZ MARIO ALBERTO - DNI: 72701414

Asunto : SOLICITO DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA - SALVA RAMIREZ.

Referencia : EXPEDIENTE 062805-2024-ETDA-OFICIO 000107-2025-CRRHH-UAF-GAD-CSJLS (18FEB2025)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, comunico el Oficio de la Referencia emitido por la Coordinadora de Recursos Humanos para los fines pertinentes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

OSWER MONTAÑA MORETO
RESPONSABLE - LEY DE TRANSPARENCIA ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur

OMM



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/idecogol> CODIGO: 880011 CLAVE: QGJGR2
CARTA N° 000020-2025-P-LTYAIP Página 1 de 1



Anexo H: Cantidad de Personas que Ingresaron a Trabajar **en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur**
Sur en el año 2023



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur
Gerencia de Administración Distrital
Unidad Administrativa y de Finanzas

"Deconio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Villa María Del Triunfo, 09 de Mayo del 2025

CARTA N° 000243-2025-CRRHH-UAF-GAD-CSJLS-PJ



Firmado digitalmente por ORUE
CÓDIGO: 841196
CLAVE: IQSOBY
Firma: 09/05/2025 17:47:53 -0500

Señor.

MARIO ALBERTO SALVA RAMIREZ - DNI: 72701414

Asunto : Cantidad de personas que ingresaron a trabajar en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur en el año 2023.

Referencia : Expediente N° 003113-2025-UGDA-G

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención a su requerimiento de información en mérito a la Ley N° 27806, Ley de Transparencia Acceso a la información pública, se ha revisado el acervo documentario y se precisa la cantidad de personas que ingresaron a laborar en esta Corte Superior de Justicia de Lima Sur por régimen laboral en el año 2023:

CONCEPTO	DECRETO LEGISLATIVO		
RÉGIMEN LABORAL	276	728	1057
CANTIDAD DE PERSONAS	17	80	129

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

FABIOLA MARGARITA ORUE CORDOVA
Coordinadora de Recursos Humanos de la CSJ de Lima Sur
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur



Firmado digitalmente por ORUE
CÓDIGO: 841196
CLAVE: IQSOBY
Firma: 09/05/2025 17:47:53 -0500

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/verifica/gdi> CÓDIGO: 841196 CLAVE: IQSOBY
CARTA N° 000243-2025-CRRHH-UAF-GAD-CSJLS Página: 1 de 1



Anexo I: **Entidades que No Cumplen la Cuota de Empleo que fueron Fiscalizadas en el año 2023**



PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS

CONADIS

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
Firmado digitalmente por BELTRAN FLORENCE, Ochoa y Fajana PAU (204121046) Fecha: 08.02.2025 09:28:24 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 06 de Febrero del 2025

INFORME N° D000030-2025-CONADIS-SDF-CPBM

A : CARLOS ALBERTO TORRES SANCHEZ
DIRECTOR I
SUBDIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

ASUNTO : Solicitud de atención de acceso a la información pública del ciudadano Mario Alberto Salva Ramirez.
Eje Temático de Fiscalización en Empleo.

REFERENCIA : a) PROVEIDO N° D000271-2025-CONADIS-SDF (05Febrero2025)
b) Memorando N° D0002-2025-CONADIS-SDI
Expediente Electrónico N° 2025-0001883

FECHA : Lima, 06 de Febrero de 2025

Me dirijo a usted a fin de saludarlo cordialmente y a la vez, informarle acerca de la solicitud de información requerida por el señor Mario Alberto Salva Ramirez, señalando lo siguiente:

I. ANTECEDENTE

Mediante **Memorando N° D0002-2025-CONADIS-SDI**, de fecha 05 de febrero de 2025, la Subdirección de Instrucción solicita información referente a lo requerido por el señor **Mario Alberto Salva Ramirez**, quien presentó un documento pidiendo información referente a:

"Solicito se me otorgue informe completo donde se detallan las entidades que si cumplieron y no cumplieron con la cuota establecida para personas con discapacidad en el sector público durante el periodo 2023 para sustento a mi trabajo de investigación (tesis)".

II. ANÁLISIS

- 2.1 En atención de lo solicitado por el señor **Mario Alberto Salva Ramirez**, se precisa que el **artículo 54 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para Integración de Persona con Discapacidad¹** contempla que la **Subdirección de Fiscalización** es la unidad orgánica de línea responsable de verificar el cumplimiento

¹ Resolución de Presidencia N° D000119-2024-CONADIS-PR, emitida el día 17 de junio y publicada con fecha 18 de junio de 2024 en el Diario Oficial El Peruano, mediante la cual se aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para Integración de Persona con Discapacidad.





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
persona con discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

de las obligaciones fiscalizables contenidas en la normativa en materia de discapacidad. Asimismo, el literal c) del artículo 55 del citado instrumento normativo establece entre sus funciones específicas, que la **Subdirección de Fiscalización** fiscaliza el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de discapacidad, tales como la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

2.2 Conforme a lo expuesto, esta Subdirección efectúa la actividad administrativa de fiscalización para determinar el cumplimiento o no de la obligación fiscalizable, siendo el caso de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público.

2.3 Ahora bien, considerando la competencia prevista por el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para Integración de Persona con Discapacidad – CONADIS; y en atención a lo requerido por el señor **Mario Alberto Salva Ramírez** referente a:

"Solicito se me otorgue informe completo donde se detallan las entidades que si cumplieron y no cumplieron con la cuota establecida para personas con discapacidad en el sector público durante el periodo 2023 para sustento a mi trabajo de investigación (tesis)".

2.4 Conforme a lo solicitado, se procede a informar que de las 143 entidades públicas fiscalizadas en el año 2023 (año requerido por el solicitante), se determinó:

2.4.1 Entidades que cumplen la cuota de empleo que fueron fiscalizadas en el año 2023

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el 5.48%
- Gobierno Regional de Loreto con el 5.23%
- Gobierno Regional de Piura con el 5.14%
- Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar con el 6.45% (región Tumbes)
- Municipalidad Provincial de Ascope con el 6.81% (región La Libertad)
- Municipalidad Provincial de Pataz con el 5.47% (región La Libertad)
- Municipalidad Provincial de Chincheros con el 5.47% (región Apurímac)
- Municipalidad Distrital de San Luis (Cafete) con el 5.68%

2.4.2 Entidades que no cumplen la cuota de empleo que fueron fiscalizadas en el año 2023

Fiscalizaciones efectuadas a los Gobiernos Regionales

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	Gobierno Regional de Lima	0.63%	314	2

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arcequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Tel: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://reg.conadis.gob.pe/01883/validadorDoc>





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Mujer con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

2	Gobierno Regional de Ica	1.55%	387	6
3	Gobierno Regional de Ucayali	4.87%	472	23
4	Gobierno Regional de Amazonas	3.75%	133	5
5	Gobierno Regional de Callao	0.44%	449	2
6	Gobierno Regional de Puno	0.07%	2616	2
7	Gobierno Regional de Cajamarca	1.92%	467	9
8	Gobierno Regional de San Martín	1.04%	287	3
9	Gobierno Regional de Pasco	2.03%	540	11
10	Gobierno Regional de Huancaavelica	1.67%	419	7
11	Gobierno Regional de Ayacucho	0.67%	2225	14
12	Gobierno Regional de Lambayeque	1.52%	394	6
13	Gobierno Regional de Huánuco	0.63%	784	5
14	Gobierno Regional de Ancash	0.57%	348	2
15	Gobierno Regional de Moquegua	0.49%	1010	5
16	Gobierno Regional de Apurímac	0.42%	1884	8
17	Gobierno Regional de Junín	0.28%	704	2
18	Gobierno Regional de Madre de Dios	1.19%	1254	15
19	Gobierno Regional de Cusco	2.12%	4180	89

Fiscalizaciones efectuadas a las Municipalidad Provinciales

Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arcequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Tel: (01) 6385170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://rgpl.conadis.gob.pe/validador/Documental/finicio/detalle.pdf> e ingresando la siguiente clave: 83883JF





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Personas con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

1	Municipalidad Provincial de Maynas	2.98%	1408	42
2	Municipalidad Provincial de San Ignacio	0.48%	206	1
3	Municipalidad Provincial de Ayabaca	0.86%	115	1
4	Municipalidad Provincial de San Pablo	2.40%	83	2
5	Municipalidad Provincial de Celendín	2.32%	172	4
6	Municipalidad Provincial de Loreto Nauta	0.59%	168	1
7	Municipalidad Provincial de Contumazá	1.53%	65	1
8	Municipalidad Provincial de San Marcos	2.20%	227	5
9	Municipalidad Provincial de Chota	2.19%	365	8
10	Municipalidad Provincial de Sánchez Cerro	4.08%	49	2
11	Municipalidad Provincial de San Miguel	0.94%	106	1
12	Municipalidad Provincial de Jaén	1.92%	467	9
13	Municipalidad Provincial de Virú	2%	300	6
14	Municipalidad Provincial de Huancabamba	4.28%	70	3
15	Municipalidad Provincial de Tumbes	5%	680	34
16	Municipalidad Provincial de Chepen	1.31%	304	4
17	Municipalidad Provincial de	0.84%	591	5

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arzúpepa 375,
Santa Beatriz, Lima
Telf: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastados a través de la siguiente dirección web: <https://rgpl.conadis.gob.pe/validador/Documental/fichas/detalle.pdf> e ingresando la siguiente clave: 030303JF





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Mujer con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	Hualgayoc			
18	Municipalidad Provincial de Huancayo	0.94%	1056	10
19	Municipalidad Provincial de Cajabamba	4.08%	294	12
20	Municipalidad Provincial de Chanchamayo	2.65%	188	5
21	Municipalidad Provincial de Palpa	2.50%	40	1
22	Municipalidad Provincial de Sullana	2.23%	1030	23
23	Municipalidad Provincial de Paita	1.22%	326	4
24	Municipalidad Provincial de Chiclayo	0.83%	2024	17
25	Municipalidad Provincial de Bolívar	0%	27	0
26	Municipalidad Metropolitana de Lima	1.87%	5277	97
27	Municipalidad Provincial de Nazca	3.83%	287	11
28	Municipalidad Provincial de Carlos Fermín Fitzcarrald	1.26%	79	1
29	Municipalidad Provincial de Yungay	0.95%	105	1
30	Municipalidad Provincial de Castrovirreyna	4.08%	49	2
31	Municipalidad Provincial de Pachitea	2%	501	1
32	Municipalidad Provincial de Satipo	0.38%	524	2
33	Municipalidad Provincial de Pacasmayo	3.22%	248	8
34	Municipalidad Provincial de Sánchez	0.69%	433	3

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arcequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Tel: (01) 6385170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastados a través de la siguiente dirección web:
<https://app.conadis.gob.pe/validador/validadorDocumental/fichaDetalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: 83883JF





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Mujer con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	Carrión			
35	Municipalidad Provincial de Huanané	0%	58	0
36	Municipalidad Provincial de Huarmey	1.52%	131	2
37	Municipalidad Provincial de Oxapampa	2.27%	220	5
38	Municipalidad Provincial de Marañón	0.71%	140	1
39	Municipalidad Provincial de Ilo	0.69%	1297	9
40	Municipalidad Provincial de Julcan	0%	60	0
41	Municipalidad Provincial de Antonio Raimondi	0%	15	0
42	Municipalidad Provincial de Concepción	1.36%	147	2
43	Municipalidad Provincial de Chupaca	0%	275	0
44	Municipalidad Provincial de Callao	4.85%	742	36
45	Municipalidad Provincial de Fajardo	0%	37	0
46	Municipalidad Provincial de Candarave	0%	77	0
47	Municipalidad Provincial de Acobamba	1.47%	136	2
48	Municipalidad Provincial de Caylloma	0%	291	0
49	Municipalidad Provincial de Carhuaz	0.58%	170	1
50	Municipalidad Provincial de Alto	0%	136	0

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arcequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Telf: (01) 6385170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastados a través de la siguiente dirección web:
<https://rgpd.conadis.gob.pe/validador/Documental/finicio/detalle.pdf> e ingresando la siguiente clave: 83883JF





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Mujer con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	Amazonas			
51	Municipalidad Provincial de Huaylas	0.43%	228	1
52	Municipalidad Provincial de Oyon	2.32%	86	2
53	Municipalidad Provincial de Chumbivilcas	1.55%	385	6
54	Municipalidad Provincial de Tarma	2.16%	323	7
55	Municipalidad Provincial de Cajamarca	2.07%	2265	47
56	Municipalidad Provincial de Huanta	2.81%	497	14
57	Municipalidad Provincial de Huaraz	1.27%	469	6
58	Municipalidad Provincial de Trujillo	1.59%	2195	35
59	Municipalidad Provincial de Morropón	1.87%	426	8
60	Municipalidad Provincial de Cutervo	0.82%	364	3
61	Municipalidad Provincial de Requena	0%	154	0
62	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco	1.11%	180	2
63	Municipalidad Provincial de Tarata	0%	34	0
64	Municipalidad Provincial de Barranca	1.82%	384	7
65	Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya	2.35%	170	4
66	Municipalidad Provincial de Mariscal Luzuriaga	0%	31	0
67	Municipalidad Provincial de Ica	0.84%	951	8
68	Municipalidad	0.92%	647	6

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arzobispo 375,
Santa Beatriz, Lima
Tel: (01) 6385170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastados a través de la siguiente dirección web:
<https://rgpl.conadis.gob.pe/validador/Documental/finicio/detalle.pdf> e ingresando la siguiente clave: 83883JF





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Mujer con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	Provincial de Huaura			
69	Municipalidad Provincial de Huancavelica	1.50%	598	9
70	Municipalidad Provincial de Ferreñafe	0.86%	230	2
71	Municipalidad Provincial de Sandia	1.49%	134	2
72	Municipalidad Provincial de Huancasancos	0%	38	0
73	Municipalidad Provincial de Puerto Inca	0%	134	0
74	Municipalidad Provincial de Moho	1.92%	52	1
75	Municipalidad Provincial de Condesuyos	1.63%	61	1
76	Municipalidad Provincial de Melgar	2.08%	96	2
77	Municipalidad Provincial de Pomabamba	0%	75	0
78	Municipalidad Provincial de Paucartambo	0.90%	444	4
79	Municipalidad Provincial de Yarowilca	0%	35	0
80	Municipalidad Provincial de Canchis	0.19%	1012	2
81	Municipalidad Provincial de Paríacochas	4.58%	109	5
82	Municipalidad Provincial de Cangallo	2.29%	87	2
83	Municipalidad Provincial de Angaraes Lircay	0.79%	377	3
84	Municipalidad	2.53%	158	4

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arcequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Tel: (01) 6385170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastados a través de la siguiente dirección web: <https://rgpd.conadis.gob.pe/validador/Documental/fichas/detalle.pdf> e ingresando la siguiente clave: 83883JF





Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Pessoa con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	Provincial de Anta			
85	Municipalidad Provincial de Dos de Mayo	0%	27	0
86	Municipalidad Provincial de Ambo	0.49%	203	1
87	Municipalidad Provincial de Datem del Marañón	0%	33	0
88	Municipalidad Provincial de Churcampa	3.44%	58	2
89	Municipalidad Provincial de Vilcashuaman	0%	46	0
90	Municipalidad Provincial de Urubamba	0.14%	700	1
91	Municipalidad Provincial de Huaral	3.48%	517	18
92	Municipalidad Provincial de Paruro	0%	103	0

Fiscalizaciones efectuadas a las Municipalidad Distritales

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho	0.99%	1507	15
2	Municipalidad Distrital de San Juan Bautista	1.37%	509	7
3	Municipalidad Distrital de Punchana	2.33%	257	6
4	Municipalidad Distrital de Belén	2.34%	299	7
5	Municipalidad Distrital de Imperial	3.77%	212	8
6	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	1.52%	131	2

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arzúpepa 375,
Santa Beatriz, Lima
Telf: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastados a través de la siguiente dirección web:
<https://app.conadis.gob.pe/validador/Documental/fichas/detalle.pdf> e ingresando la siguiente clave: 838383JF





PERÚ
Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Mujer con Discapacidad
CONAMIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

7	Municipalidad Distrital de Ichocan	0%	14	0
8	Municipalidad Distrital de San Bernardino	0%	20	0
9	Municipalidad Distrital de Pisac	1.11%	537	6

Fiscalización efectuada a la Unidad de Gestión Educativa Local de Chiclayo

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	UGEL CHICLAYO	0.04%	7301	3

Fiscalización efectuada al Instituto Nacional de Estadística e Informática

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	INEI	0.57%	1215	7

Fiscalización efectuada a la Universidad del Callao

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO	0.21%	938	2

Fiscalización efectuada a la Red de Salud de Huarochiri

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	RED DE SALUD DE HUAROCHIRI	0.44%	675	3

Fiscalizaciones efectuadas a Hospitales

	Entidad	Porcentaje	Total de trabajadores	Trabajadores con discapacidad
1	UNIDAD EJECUTORA	0.15%	1297	2

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arzúpea 375,
Santa Beatriz, Lima
Tel: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://rgpl.conadis.gob.pe/validador/Documental/finicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: 030303JF





PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO			
2	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA	0.14%	3392	5
3	HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE	0.15%	2623	4
4	HOSPITAL SAN JOSE	0.31%	939	3
5	SISTEMA METROPOLITANO DE SOLIDARIDAD D - SISOL	0.34%	586	2
6	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO	0.56%	2498	14
7	HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR	0.13%	1530	2
8	HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	0.36%	2192	8
9	HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN	0.59%	2516	15
10	HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN	0.16%	618	1
11	HOSPITAL DE LORETO	0%	1301	0

III. CONCLUSIÓN

Mediante Memorando N° D0002-2025-CONADIS-SDI, de fecha 05 de febrero de 2025, se trasladó la solicitud del señor Mario Alberto Salva Ramírez, quien requiere: "Información completa donde se detallan las entidades que si cumplieron y no cumplieron con la cuota establecida para personas con discapacidad en el sector público durante el periodo 2023".

En vista de lo solicitado, se informa que en el año 2023, se fiscalizaron 143 entidades públicas, de las cuales 8 entidades públicas cumplen con la cuota de empleo y 135 no cumplen con la misma. Cabe precisar que dichas entidades (tantos las que cumplen y no cumplen) han sido detalladas en los cuadros que obran líneas arriba.

IV. RECOMENDACIÓN

Se recomienda derivar el presente informe a la Subdirección de Instrucción para los fines correspondientes.

Atentamente,

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arce 375,
Santa Beatriz, Lima
Telf: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ppl.conadis.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsp> e ingresando la siguiente clave: DRBKLUY





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Documento firmado digitalmente

CLAUDIA PAMELA BELTRAN MENDOZA
ESPECIALISTA SOCIAL III
SUBDIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN
Consejo Nacional para la Integración de la Persona
con Discapacidad – CONADIS

N° Exp: 2025-0001883

Sede Central
Av. Arequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Telf: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
<https://sgd.conadis.gob.pe:8383/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: ERBKUUY



Anexo J: Guía de Entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**Escuela de Derecho*Guía de Entrevista

Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: *"Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023"*, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

.....

.....

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

.....

.....

3. En su opinión, ¿Considera que ⁵ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen ¹ las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

.....

.....

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las causas del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

.....

.....

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos ¹ de inclusión para personas con discapacidad?

.....

.....

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

.....

.....

.....

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

.....

.....

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

.....

.....

9. En su opinión, ¹ ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad? ⁶

.....
.....
10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondría?

.....
.....

NOMBRES Y APELLIDOS:

CARGO:

SERVIDOR JURISDICCIONAL ()

MAGISTRADO ()

FIRMA

Anexo K: Guía de Entrevistas Aplicadas

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**Escuela de Derecho***Guía de Entrevista**

Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: *"Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023"*, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: ² *Describir como repercute en el ámbito laboral el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

⁷ La exclusión de las personas con discapacidad del entorno laboral sigue siendo una de las formas más silenciosas pero persistentes de discriminación, siendo que esta falta de oportunidades laborales no solo limita su posibilidad de generar ingresos propios y alcanzar independencia económica, sino que también mantiene y reproduce condiciones de desigualdad profundamente arraigadas. Al negarles el acceso a puestos de trabajo dignos, se restringe su crecimiento tanto en el ámbito profesional como en el personal, impidiendo que contribuyan plenamente a la sociedad. Esta exclusión, además, alimenta prejuicios sociales y refuerza estereotipos que dificultan el reconocimiento de sus capacidades y talentos. Por ello, garantizar su participación en el mercado laboral no debe verse como un acto de caridad, sino como un derecho fundamental que contribuye a construir una sociedad más equitativa, inclusiva y respetuosa de la diversidad humana.

2. ¹⁰ ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

La capacitación es fundamental para crear entornos laborales más justos e inclusivos, ya que ayuda a eliminar estereotipos y fomenta una mayor comprensión hacia las personas con discapacidad, siendo que

al formar a los equipos, se fortalece la empatía y se reconoce el valor de la diversidad, lo que mejora el clima laboral y facilita una integración real, pues al promover una cultura inclusiva no solo beneficia a quienes tienen una discapacidad, sino que enriquece a toda la organización y sociedad.

3. **En su opinión, ¿Considera que las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?**

Aún son muchas las instituciones que no cuentan con la infraestructura ni con las herramientas tecnológicas necesarias para apoyar adecuadamente a las personas con discapacidad en su entorno laboral, siendo que esta falta de condiciones adecuadas limita sus posibilidades de desenvolverse con autonomía y eficacia.

Por eso, es esencial que se les proporcione los recursos y adaptaciones que realmente respondan a sus necesidades, permitiéndoles desarrollar sus tareas de manera plena y en igualdad de condiciones. Solo así se podrá avanzar hacia espacios de trabajo verdaderamente inclusivos y respetuosos con la diversidad.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. **En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?** La poca disposición de muchas instituciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad se evidencia en el incumplimiento de las normas que deberían protegerlas, y si a esto se suma la persistencia de prejuicios sobre lo que pueden o no pueden hacer, lo que refuerza su exclusión. Además, la falta de supervisión efectiva y la escasa aplicación de sanciones a quienes no respetan estas obligaciones contribuyen a que esta realidad se mantenga sin cambios. Esta combinación de indiferencia y falta de control impide avanzar hacia una verdadera inclusión.
5. **En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?**

Si bien existen leyes que respaldan los derechos de las personas con discapacidad, en la realidad diaria poco se hace para que se cumplan de verdad. La falta de voluntad para aplicar estas normas de manera efectiva se convierte en un obstáculo que frena su inclusión y reduce significativamente sus oportunidades de acceder a un empleo digno. Esta desconexión entre lo que está escrito y lo que realmente sucede deja a muchas personas fuera del mundo laboral.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: *Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? El incumplimiento de los derechos legales de las personas con discapacidad promueve su exclusión social y económica, al limitar su participación en entornos laborales diversos e inclusivos.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, A pesar de los avances normativos en materia de inclusión, muchas instituciones aún no cuentan con la infraestructura ni con los medios tecnológicos necesarios para facilitar el desempeño de las personas con discapacidad. Esta carencia limita su acceso a oportunidades laborales, refuerza la desigualdad y obstaculiza su desarrollo personal y profesional.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Sí, Tenemos por ejemplo la Ley N.º 29973 y programas de inclusión laboral, Sin embargo, como bien señalas, el problema no radica en la ausencia de normativas, sino en su débil aplicación. Aunque existen programas y cuotas de empleo obligatorias tanto en el sector público como privado, muchas entidades no cumplen con estas disposiciones. Esto se debe, en gran parte, a la falta de seguimiento, fiscalización y sanciones efectiva.

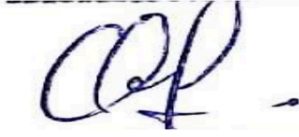
9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

No, En el caso de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, la implementación de políticas inclusivas sigue siendo limitada. Aunque existe participación institucional en espacios de diálogo y planificación, como la Reunión Anual de Cortes, aún se requiere un mayor compromiso por parte de las autoridades y la adopción de acciones concretas que garanticen el cumplimiento efectivo de las normativas de inclusión.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Sí, Para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo destinada a personas con discapacidad, es necesario establecer sanciones efectivas para las instituciones que no la respeten. Al mismo tiempo, se

deben promover incentivos para aquellas entidades que sí cumplen con esta obligación, reconociendo su compromiso con la inclusión y fomentando una cultura organizacional más equitativa.

Datos: JESSICA LUZ LUYO DEL AGUILA
Cargo: JUEZ SUPERNUMERARIO - MAGISTRADA


UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: “*Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023*”, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

El trabajo es un derecho y un bien escaso, ahora bien, ⁴ en el caso específico de las personas con discapacidad al ser una población vulnerable la cuota busca corregir en el mercado esta incorrecta asignación de empleo que muchas veces se ve influenciada por estereotipos y prejuicios, cuando no por minusvaloración y subestimación; su no aplicación solo perpetúa dicha inequidad. ²⁶ En el caso específico de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur no podría brindar un detalle al respecto pues no formo parte del área de personal.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

La empatía es necesaria a fin de sociabilizar y no estigmatizar a dicha población vulnerable, no olvidemos que la doctrina vigente hace hincapié que la discapacidad es de la sociedad al no tener mecanismos adecuados para satisfacer a la diversidad de su población de forma específicas, en este aspecto la capacitación hará que la población aprenda adoptar los necesarios ajustes razonables.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

El avance tecnológico es una brecha importante que es evidente en las instituciones públicas a fin de que el personal con discapacidad de rango profesional desempeñe óptimamente sus funciones, brecha que no se satisface de modo óptimo a la fecha.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

No pertenezco al área de personal, pero podría atisbar que sea la falta de recursos tecnológicos para el perfil del personal a convocar en caso gane el concurso.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

La Ley 29973 obliga a un porcentaje específico sin embargo conforme a información periodística ello no sucede (Véase: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/912374-en-el-2023-solo-nueve-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad>)

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: *Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? No incluir a las poblaciones vulnerables impide diversidad del entorno social y falta de diálogo plural, en tanto para las personas con discapacidad implica segregación y un menoscabo en el desarrollo de sus capacidades y de su desarrollo integral.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Al no tener las entidades públicas en general la cuota exigida por ley es evidente que dicha desigualdad es estructural, pues no se prioriza la misma.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.*

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Conozco la Ley 29973 y la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030⁴³ pero no una política en específico.

9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

No pertenezco al área de personal y no podría contestar con solvencia dicha respuesta.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Las normas me parecen adecuadas, lo que falta es mayor supervisión y sanción ante su incumplimiento

Datos: JORGE VLADIMIR MARAVI ZAVALA

Cargo: JUEZ - MAGISTRADO



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: “Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023”, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Afecta efectivamente a las personas que presentan una condición y que a raíz de estas decisiones no pueden ver materializado ¹⁸ sus derechos a la igualdad y no discriminación.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Sí, es necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para tener presente que realizar actos de discriminación y diferencias en la Administración Público es inaceptable y puede dar origen a sanciones administrativas.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones? Lamentablemente, no cuentan con herramientas tecnológicas para lograr un buen desempeño, lo cual es responsabilidad del Estado brindar las condiciones adecuadas para la prestación de una actividad laboral digna a ¹ las personas con discapacidad.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? No, se ha realizado un adecuado estudio de las labores administrativas en las cuales pueden desempeñarse en forma satisfactoria ¹⁴ las personas con discapacidad, mal llamadas así, porque ¹⁴ de acuerdo con la Constitución Política del Estado y el Código Civil, todas las personas tienen el goce de sus derechos y no existiría incapacidad legal.
5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?
- Considero que no poseen estos métodos, porque probablemente en el sistema organizacional de cada institución no se ha pensado en que ⁴ personas con discapacidad puedan laborar en igualdad de condiciones.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? Creo que son razones de política pública de la Institución, que no ha adecuado su normatividad a ⁴ la inclusión efectiva de las personas con discapacidad.
7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?
- Sí existe y mucha discriminación en el Perú.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?
- No conozco.
9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad? ⁶
- Desconozco, pero me parece que sí existen empleados con discapacidad laborando en la Corte de Lima Sur.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Sí es necesario, considero una legislación adecuada de inserción laboral.

Datos: ANA SOFIA DE ALMEIDA SANCHEZ
Cargo: JUEZ ESPECIALIZADO - MAGISTRADA
 FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: “Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023”, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur? Afecta la imagen institucional y pública de la corte, limita el acceso a las plazas laborales y afecta directamente a política de acción de personas con discapacidad dispuestas a trabajar informalmente.
2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?
Si, es necesario capacitar al personal jurisdiccional y administrativo con el fin de realizar trabajo en equipo y comprender las necesidades y derechos que tienen ²⁷ las personas con discapacidad.
3. En su opinión, ¿Considera que las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas ⁷ tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones? No las tienen y muy pocas son las que cuentan, ya que hasta la actualidad las instituciones no han establecido las herramientas necesarias ³ para el bien desempeño de las personas con discapacidad

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las causas del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Los principales motivos son, que no se generan vacantes y plazas por falta de planificación estratégica para implementar la inclusión de R.R. H.H. de personas con discapacidad sobre sus habilidades que tienen

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

En la mayoría no poseen, ya que en los concursos no se establecen los métodos de convocatorias diferenciadas o adaptaciones para el proceso de evaluación para personas con discapacidad.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Las consecuencias que produce el incumplimiento, es la desigualdad como garante de los derechos y vulnera la justicia produciendo falta de empatía profesionalmente con las personas con discapacidad.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, todavía existe discriminación por eso desconocimiento que se tiene sobre la productividad de las personas con discapacidad pueda asumir.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Desconozco las medidas, pero se debe respetar las disposiciones vigentes sobre la ley general de las personas con discapacidad y lineamientos de inclusión laboral por parte de CONADIS.

9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Por ahora no, ya que no tengo conocimiento de alguna medida que la institución haya adoptado, debido a que conozco a muy pocos servidores con discapacidad por no decir que solo conozco a uno.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Sí, considero necesario, realizar cambios como incrementar los mecanismos de fiscalización verificación del cumplimiento de la c l j o t a de empleo tanto en el sector público y también en el privado.

Datos: MARÍA LUISA CHARAJA COATA
Cargo: JUEZ DE FAMILIA - MAGISTRADA
 MARÍA LUISA CHARAJA COATA Jueza de Familia Séptimo Juzgado de Familia y de Responsabilidad en Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, Villa El Salvador Corte Superior de Justicia de Lima Sur PODER JUDICIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: *"Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023"*, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: *Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?

El trabajo que desarrollamos en ²³ la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, es un trabajo de servicio a la población, entre la que se encuentra las poblaciones vulnerables pro discapacidad, por ello considero que tener en el personal personas con discapacidad, nos ayudan a brindar nuestros servicios con una perspectiva diferente, puesto que un trabajos con discapacidad nos ayudará a ver de modo certero la problemática que existe en la atención que brindarnos a personas con discapacidad que además se encuentra en litigio. Otro aspecto, importante, es el de ver nuestro propio ámbito laboral -judicial, las dificultades que se deben solucionar a ² fin de que las personas con discapacidad puedan ejercer sus labores

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Definitivamente si, durante años hemos asumido que una forma de ayudar a la persona con discapacidad es haciendo las labores por ellos traduciendo lo que quieren decir inclusive, a pesar de que no tengan discapacidad para hablar, por ello es importante asumir las diferencias, sin que esto signifique una limitación para que se puedan comunicar y ejercer sus derechos.

3. En su opinión, ³ ¿Considera que las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

Considero que no. Al menos en el poder judicial, es el que se trabajan las labores, no está pensando en ¹ personas con discapacidad visual.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar ¹ las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?

Los principales motivos, es que ² las personas con discapacidad no se presentan a los concursos públicos que se ofertan. Y, en segundo lugar, considero que es la dificultad que genera la implementación para el desarrollo de las labores para un número reducido de personas, ya que los sistemas que se utilizan no están pensados en ¹² personas con discapacidad.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para ² personas con discapacidad?

Considero que los procesos de contratación son públicos, y sin limitación, así están publicados, aunque en el desarrollo de estos no se hace una publicidad diferente a la acostumbrada, que promueva el interés de la población con discapacidad, es decir, por ejemplo, hasta el momento todos los concursos son públicos en redes y medios de publicidad sin hacer uso de lenguaje de señas o en sistema braille.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: *Describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

6. En su opinión, ¿Cuáles son las consecuencias que produce ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?

En relación con las consecuencias legales, considero que de momento no se incurriría en falta alguna ya que no existe una población con discapacidad que se inscriba en los concursos públicos y que sea dejada de lado por la discapacidad que presentan. En el aspecto de desarrollo institucional, considero que la mayor pérdida, se da en la experiencia de tratar con ² personas con discapacidad en el ámbito laboral, el trato diario nos forma de una manera diferente a lo formal, es toda una cultura nueva por conocer, que nos enriquece y que definitivamente nos da un mejor enfoque al momento de resolver.

7. ¿Considera usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Considero **que** sí, las instituciones públicas no tienen sistemas preparados para el desenvolvimiento de trabajadores con discapacidad, entonces, no se los toma en cuenta como posibles trabajadores.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para **personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.**

8. ¿Conoce usted qué medidas, programas o políticas públicas se han implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

No conozco con exactitud algún programa implementado para el sector público, lo que sí tengo conocimiento es que no existe impedimento a participar en los concursos públicos.

9. En su opinión, ¹ ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur ha adoptado alguna medida para el ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

En los 14 años **de** funcionamiento de **la** corte de lima sur, solo he tomado conocimiento de ²¹ la contratación de un personal con discapacidad locomotora y un servidor con discapacidad visual. Desconozco alguna medida específica de parte de nuestra corte para incorporar servidores judiciales con discapacidad.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad? De ser así, ⁴⁵ ¿qué cambios propondría?

Considero que el tema no se da a nivel legislativo, si no en el cumplimiento de estas medidas por distintos sectores, es que se puede gestar el verdadero cambio. Esto considero va desde el inicio de ⁴⁵ la educación de los niños con discapacidad, promover la elección de distintas profesiones, ya que, en ¹⁰ la mayoría de las personas con discapacidad, realizan oficios y muy pocos eligen carreras universitarias, considero que allí se debe partir, porque seguramente es en la educación que se inician las primeras limitaciones.

Datos: MIRYAM BERNEDO RAMIREZ

Cargo: JUEZA JUZGADO CIVIL -
MAGISTRADA



MIRYAM BERNEDO RAMIREZ
Juzgado Especializado Civil
Vía El Estrecho
Corte Superior de Justicia de Lima Sur
PODER JUDICIAL
FTRM

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: “Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023”, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Considero que afecta desde 2 dimensiones: la primera que parte del mismo empleador toda vez que el incumplimiento acarrea sanciones económicas (multa) y la segunda ⁴ a las personas con discapacidad, en el cual ¹⁰ no se le da la oportunidad de desarrollar y/o explotar sus capacidades.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Considero que sí, toda vez que, muchas veces se olvida ese tacto o empatía que se debe tener hacia los demás, y más para aquellas personas que se encuentra en una condición de vulnerabilidad.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones? Por lo poco que he podido observar no, aunado a ello también he podido observar que muchas veces no se logra asignar el área y la designación de funciones que mejor le favorezca a fin de no verse perjudicado con algunas limitaciones físicas y/o mentales que son propias de la discapacidad que pudieran tener.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Considero que son por temas logísticos y de prejuicios, toda vez que la empleadora piensa que necesita tener de ciertas herramientas tecnológicas y/o físicas, para que el personal con discapacidad pueda realizar de manera óptima su trabajo.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

He visto, que sí, dentro de las bases de convocatorias en el proceso de selección, existe cierta bonificación en puntaje para aquellas personas que tienen discapacidad.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Bueno, el incumplimiento trae como consecuencia una sanción económica para las empleadoras.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Por supuesto que sí, muchas personas asocian a la discapacidad con la incapacidad que son dos términos distintos, ya que una persona con discapacidad es muy capaz como cualquier otra persona.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

(Desconozco).

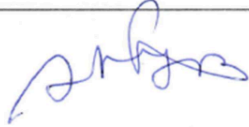
9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

En cuanto a la Corte de Lima Sur, o dentro de las Políticas Públicas que tiene el Poder Judicial he advertido el tema de la bonificación en los concursos públicos para personas con discapacidad.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Considero que sí, ya que puedo advertir que existe cierto vacío en la ⁹ ley de Personas con Discapacidad, en el extremo de la ejecución del cumplimiento de la cuota, como es esa fiscalización, se da realmente la misma, considero que ahí es donde se debería forzar en el tema de la fiscalización.

Datos: SHANNA PRISCILLA GÓMEZ BROWN
Cargo: SECRETARIA JUDICIAL - SERVIDOR
JURISDICCIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: “*Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023*”, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

⁴ El incumplimiento de la cuota de empleo afecta directamente el principio de inclusión laboral, previsto en la ley N° 29973. su omisión vulnera los mandatos legales que exigen ² la contratación de personas con discapacidad en proporciones mínimas. además, imposibilita la generación de oportunidades reales para este grupo, limitando el ejercicio de su ⁹ derecho al trabajo en igualdad de condiciones, y afecta la posibilidad de evaluar el desempeño y contribución laboral de esta población dentro de la institución.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado ¹⁰ recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Definitivamente. la capacitación del personal es esencial para garantizar la accesibilidad, la eliminación de barreras actitudinales y la construcción de un entorno laboral inclusivo. la formación en derechos, trato adecuado y accesibilidad es una herramienta fundamental para fomentar el respeto y la integración, contribuyendo al fortalecimiento del trabajo en equipo y un clima institucional favorable, elementos clave para el logro de resultados con eficiencia.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

En muchos casos, las instituciones públicas carecen de recursos tecnológicos adecuados, lo cual representa una limitación generalizada. esta situación se agrava en el caso de las personas con discapacidad, quienes

requieren **de** herramientas específicas **como** lectores de pantalla, software adaptado, mobiliario ergonómico, o condiciones de accesibilidad física, como rampas bien diseñadas. la falta de estos elementos obstaculiza significativamente su desempeño y vulnera su **derecho a la igualdad de oportunidades**.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento **de la cuota de empleo** para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia **de** Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento **de la cuota de empleo** para personas con discapacidad en la Corte Superior **De** Justicia De Lima Sur?

Uno de los principales factores es **la baja** postulación **de personas con discapacidad** a los concursos públicos, lo que limita la posibilidad de cumplimiento de la cuota. además, aunque **los procesos de selección** son meritocráticos **y públicos**, no siempre se acompañan de medidas efectivas para incentivar la participación de este grupo poblacional o para eliminar barreras en el acceso a los concursos.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para **personas con discapacidad**?

La inclusión es parcial. aunque existen normativas que promueven el acceso, en la práctica se observan dificultades como la ausencia **de ajustes razonables** en los procesos **de evaluación**, por ejemplo, la falta de **personal capacitado** para asistir **a personas con discapacidad visual** durante los exámenes. asimismo, se requiere mejorar la orientación e información detallada durante las convocatorias para garantizar una participación efectiva.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: *Describir las consecuencias del incumplimiento **de la cuota de empleo** para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia **de** Lima Sur, 2023.*

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce **el incumplimiento de la cuota de empleo** para **personas con discapacidad** en la Corte Superior **De** Justicia De Lima Sur?

El incumplimiento genera dos consecuencias principales. por un lado, la ausencia de trabajadores con discapacidad impide que la institución avance en la implementación de lineamientos inclusivos. por otro, conlleva una consecuencia legal: la imposición de sanciones administrativas por parte del CONADIS, conforme al artículo 49 de la ley N° 29973 y su reglamento, donde se establece que dicho incumplimiento constituye una infracción muy grave, sujeta a multas entre 12 y 15 UIT.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, persiste la desigualdad estructural, reflejada en barreras físicas, comunicacionales, actitudinales y procedimentales en los procesos de acceso al empleo. también influye la falta de confianza institucional sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad, lo que reduce su visibilidad en cargos públicos y perpetua una situación de exclusión.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Conozco que existe normativa vigente como la ley N° 29973 y su reglamento, que establecen la cuota de empleo y el rol fiscalizador del CONADIS y la SUNAFIL. Sin embargo, no tengo conocimiento de políticas públicas o programas institucionales específicos que hayan sido implementados para garantizar efectivamente el cumplimiento de dicha cuota en la corte superior de justicia de lima sur.

9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Hasta la fecha, no se han adoptado acciones concretas o efectivas en nuestra institución que reflejen el cumplimiento del mandato legal sobre la cuota de empleo. la presencia de personal con discapacidad es mínima, y ello evidencia la necesidad de diseñar e implementar estrategias de inclusión laboral activa.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Aunque el marco legal actual ya establece claramente la obligación de cumplir con la cuota, considero necesaria una mayor fiscalización por parte de los entes competentes, así como la implementación de sanciones más efectivas y mecanismos de verificación continua. asimismo, sería oportuno establecer incentivos y mecanismos de apoyo para la adecuación de los entornos laborales, junto con una política pública transversal de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector público.

Datos: BRISSETTE GRACIELA HERRERA SANTOS

Cargo: ESPECIALISTA LEGAL


BRISSETTE GRACIELA HERRERA SANTOS
Secretaría General
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Corte Superior de Justicia de Lima Sur
PODER JUDICIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

3 Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al **3** trabajo de tesis titulado: “Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023”, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: Describir como repercute en el ámbito laboral **2** el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral **2** el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

11 El incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad puede generar desigualdad en las oportunidades de trabajo para este grupo vulnerable, perpetuando barreras estructurales que dificultan su inclusión plena en el ámbito laboral. Esta situación no solo afecta su autonomía económica, sino que también refuerza prejuicios y limita su participación activa en la sociedad.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para brindar un adecuado **40** recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Si, **es necesario que** el personal de cualquier institución pública sea capacitado para **10** brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores, pues esto genera que las relaciones se afiancen, creando un buen clima laboral. Además, la capacitación permite eliminar prejuicios, fomentar la empatía y sensibilizar al personal sobre la importancia de la inclusión. Un equipo bien informado sabrá cómo ofrecer apoyo sin discriminar ni subestimar las capacidades de sus compañeros, promoviendo así un entorno laboral más justo, respetuoso y accesible para todos.

3. En su opinión, ¿Considera que **3** las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

No, en muchas instituciones públicas aún no se cuenta con las herramientas adecuadas para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera óptima. Por ejemplo, todavía no

existen programas accesibles de lectura de pantalla²⁴ para personas con discapacidad visual, ni adecuaciones tecnológicas o físicas suficientes en algunos espacios de trabajo. Esta falta de recursos genera serias dificultades para que estos trabajadores puedan demostrar plenamente sus capacidades, creando una brecha respecto a sus compañeros y colocándolos en una situación de desventaja clara. Es fundamental que las instituciones implementen ajustes razonables y herramientas inclusivas que garanticen la igualdad de condiciones en el desempeño laboral.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? Uno de los principales motivos del incumplimiento podría ser la baja participación de personas con discapacidad en los procesos de convocatoria laboral. Esto puede deberse a la falta de difusión adecuada de las plazas disponibles, la poca accesibilidad en los procedimientos de postulación o la escasa confianza en que serán consideradas de manera justa. Además, algunas instituciones aún no cuentan con los espacios laborales debidamente acondicionados, lo que desanima la postulación de personas con discapacidad. También puede influir la falta de capacitación del personal encargado de los procesos de selección y la carencia de una política institucional clara y activa de inclusión laboral.
5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

Técnicamente, por ley sí existen métodos de inclusión para personas con discapacidad en los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas. La normativa exige una cuota mínima de contratación y la implementación de ajustes razonables. Sin embargo, en la práctica aún falta mucho por hacer para reducir la brecha de desigualdad. Muchas veces los procesos no son verdaderamente accesibles, ya sea por la falta de formatos adaptados, barreras arquitectónicas o limitaciones tecnológicas. Además, no siempre se cuenta con personal capacitado para garantizar una evaluación justa e inclusiva, lo que dificulta que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

El incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur puede generar diversas consecuencias tanto a nivel legal como social e institucional. En primer lugar, representaría una vulneración de la Ley N° 29973, lo cual puede acarrear sanciones administrativas, como multas económicas impuestas por entidades fiscalizadoras como CONADIS o SERVIR. Además, afectaría directamente al principio de igualdad de oportunidades, perpetuando la exclusión laboral de un grupo vulnerable que ya enfrenta múltiples barreras para acceder a un empleo digno. Del mismo, si se incumple la cuota de empleo tendría un impacto negativo en la imagen institucional de la Corte, reflejando una débil cultura de inclusión y responsabilidad social. A largo plazo, puede generar desconfianza en la ciudadanía y debilitar los esfuerzos por construir un entorno laboral verdaderamente inclusivo dentro del sistema de justicia.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, considero que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público. Aunque existen normas que promueven la inclusión, en la práctica muchos espacios laborales aún no cuentan con los mecanismos, herramientas ni adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse correctamente en sus funciones. Esta falta de condiciones adecuadas, sumada a prejuicios y desconocimiento por parte de algunos funcionarios, limita el acceso igualitario al trabajo y refuerza la brecha de desigualdad existente.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Sí, existen diversas iniciativas a nivel normativo, institucional y operativo para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, como lo es la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), establece la obligación para entidades públicas de destinar al menos un 5 % de su personal a personas con discapacidad. Asimismo, su reglamento (D.S. 002-2014-MIMP) detalla mecanismos de fiscalización, las bonificaciones en concursos (15 % adicional).

9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Si, la Corte Superior de Justicia de Lima Sur ha puesto en marcha varias acciones que indican un compromiso hacia el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad como por ejemplo la difusión de convocatorias inclusivas, donde ha remitido las bases de diversos procesos de contratación (Contratos Administrativos de Servicios – CAS) a la Dirección de Promoción del CONADIS, asegurando que las personas con discapacidad estén informadas de las vacantes disponibles.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Más que realizar nuevos cambios legislativos, considero que lo verdaderamente necesario es asegurar que las leyes existentes se apliquen de manera eficaz. La Ley N° 29973 ya establece claramente la cuota de empleo del 5 % en el sector público para personas con discapacidad, así como medidas de inclusión y sanciones por incumplimiento. Sin embargo, en la práctica, muchas instituciones no la cumplen. Lo que se necesita es fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción, asegurar el seguimiento periódico del cumplimiento, y establecer plazos concretos para que las entidades implementen los ajustes razonables necesarios. Asimismo, sería útil crear incentivos positivos para las instituciones que cumplen con la cuota y promueven buenas prácticas de inclusión, como reconocimientos públicos, acceso preferente a ciertos fondos o beneficios administrativos. En resumen, no se trata solo de crear más leyes, sino de garantizar que lo que ya está normado se cumpla con firmeza y transparencia.

Datos. ESTEFANY RUTH SANTAMARIA CHAÑI

Cargo: SECRETARIA JUDICIAL - SERVIDOR JURISDICCIONAL



Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: "*Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023*", información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: *Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Afecta directamente a ¹ las personas con discapacidad, puesto que, ¹ al no cumplirse con la cuota de empleo, dichas personas no tendrían la oportunidad de poder trabajar en el sector público.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Claro que sí, puesto que al contratar personal con diferentes discapacidades (auditiva, visual, motriz, etc.) se necesita personal que los instruya para el eficaz desarrollo y cumplimiento de las funciones que realizará.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen ¹ las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones? No, en esta ¹ Corte Superior de Justicia de Lima Sur, aun no cuentan con las herramientas necesarias para que los servidores con distintas discapacidades puedan ejercer a cabalidad sus funciones, puesto que la falta de equipos tecnológicos acondicionados o no contar con sistemas que faciliten el trabajo de este grupo de personas en el Perú hace difícil que los mismos ejerzan a cabalidad sus funciones.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Si bien es cierto la cuota de empleo tiene como objetivo reducir la brecha que enfrenta las personas con discapacidad en el acceso a un empleo; en cuanto a la Corte de Lima Sur, se podría decir que, si cumplen con la cuota de empleo, puesto que, en la actualidad la Corte cuenta, en sus distintas sedes, con personal discapacitado. Por lo que, considero que la problemática radica en la falta de herramientas para que tales personas realicen sus funciones como corresponde.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

Lamentablemente al ser un problema vigente, dichos procesos no poseen con métodos de inclusión.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? En caso se dé el incumplimiento de la cuota de empleo, una de las consecuencias sería la vulneración del derecho al trabajo.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, ya que las personas con discapacidad que postulan al sector público no son consideradas en su totalidad, puesto que, en modo de ejemplo: de cada 10 postulantes con discapacidad, solo 01 o 02 son considerados.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

Solo conozco la Ley General de la persona con discapacidad N°29973, lo cual establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

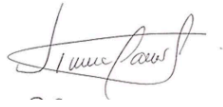
9. En su opinión, ¿¹La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento ⁴de la cuota de empleo para personas con discapacidad? Desconozco, sin embargo, tengo conocimiento que ⁵la corte cuenta con personal con discapacidad dentro de las distintas sedes.

10. ¿⁶Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

No, empero, la autoridad competente debería dar seguimiento al sector público a fin de que estos cumplan con las normas vigentes sobre el empleo para personas con discapacidad.

Datos: ALEXANDRA JIMENA LAMAS ALFEREZ

Cargo: ASISTENTE JUDICIAL - SERVIDOR
JURISDICCIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: "*Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023*", información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: ² *Describir como repercute en el ámbito laboral el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para ⁷ personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Impide ⁷ la inclusión de personas con discapacidad, limitando el acceso a oportunidades laborales, lo que refuerza la desigualdad lo que afecta ³ el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Sí, porque la capacitación permite eliminar los prejuicios erróneos de la persona que tiene alguna discapacidad y también permite mejorar el trato en un ambiente de trabajo respetuoso que facilite su integración en el centro laboral.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

No, porque las instituciones aun no cuentan con la infraestructura y medios tecnológicos que faciliten su desempeño, por lo que es necesario darle los recursos necesarios para que pueda cumplir sus funciones.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: ¹ *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? Es la falta de voluntad

institucional que omite las normas relacionadas a ¹⁸ las personas con discapacidad a ello se suma los prejuicios sobre sus capacidades. Así mismo la escasa fiscalización y la ausencia de sanciones para las entidades que no cumplen con dichas normas.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos ¹ de inclusión para personas con discapacidad?

No, Aunque existe normatividad, pero no se exige en la práctica, esto dificulta ⁵ la inclusión y el acceso al empleo de personas con discapacidad.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? Promueve ³ la exclusión social y económica de las personas con discapacidad, dado que incumple un derecho reconocido por la ley y limita la diversidad en su entorno laboral.
7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, lamentablemente ya que muchas veces se les considera menos capaces y se les niega oportunidades sin evaluar su potencial, lo que refleja una falta de inclusión ¹ en el sector público.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?
- Sí, Tenemos por ejemplo la Ley N.º 29973 y programas de inclusión laboral, pero su aplicación es débil, pues lo que falta es un seguimiento en la ejecución efectiva por parte de las entidades públicas, que deberían reforzar su real cumplimiento.
9. ¿En su opinión, ¹ La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida ¹ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

No, pues la implementación de políticas inclusivas en la Corte de Lima sur es aún limitada, pues se requiere de un mayor compromiso por parte de las autoridades institucional y acciones concretas para cumplir con su implementación.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Sí, ya que deben establecer sanciones efectivas para las instituciones que no cumplan con la cuota de empleo para las personas con discapacidad, promover incentivos para entidades cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

Datos: YOLINSON GERMAN QUISPE QUIÑONES
Cargo: ASISTENTE JUDICIAL - SERVIDOR JURISDICCIONAL


UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho



Guía de Entrevista

Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: *"Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023"*, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: *Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Afecta directamente a la población ¹⁶ de personas con discapacidad dispuestas a trabajar, se les niega la oportunidad de explotar sus capacidades y tener la ansiedad experiencia laboral que toda persona necesita para poder desempeñarse en un cargo público.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Claro que sí, es fundamental que el personal tanto jurisdiccional como administrativo y general sepa sobre ²⁰ la capacidad jurídica y derechos que tienen las personas con discapacidad y ello coadyuvará que el personal judicial de un trato digno a los usuarios del Poder Judicial con discapacidad.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones? No cuentan los ajustes razonables necesarios, y partiendo desde el lado aptitudinal tampoco, ya que, muchas veces se considera que ²⁸ las personas con discapacidad reciben un trato digno al superar las barreras arquitectónicas, pero existen discapacidades invisibles como las personas sordas y la discapacidad mental. ¿Dónde está la inclusión?

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? Considero que es la falta de presupuesto o recursos para implementar ¹ ajustes razonables para evaluar a las personas con discapacidad y el desconocimiento ¹ que se tiene sobre las habilidades que tienen las personas con discapacidad.
5. En su opinión, ¹⁹ ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?
- Sí, pero considero que son muy escasos y también falta difusión de la convocatoria y que esta indique que se las personas con discapacidad pueden postular y que se contará con las facilidades para evaluar su desempeño.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? Produce falta de empatía con las personas con discapacidad, genera la imposibilidad de establecer ² relaciones personales y profesionales con las personas con discapacidad.
7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en ⁵ el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?
- Sí, soy consciente de ello, y eso parte desde el desconocimiento que se tiene, aun se sigue considerando que las personas con discapacidades no están calificadas para asumir responsabilidades y sin incapaces.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven ¹ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado ⁸ para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público? No.
9. ¹ ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para ⁶ el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?
- No.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; ¿de ser así que cambios propondría?

Sí, es urgente y necesario implementar cambios aptitudinales y de respeto a la diversidad de personas con discapacidad. Muchas veces solo asociamos la discapacidad a la discapacidad física, pero la discapacidad va más allá de barreras arquitectónicas. Propondría capacitaciones constantes a todo el personal sobre el modelo social de la discapacidad con enfoque en derechos humanos y también que personas con discapacidad brinden su testimonio de cómo es que se desempeñan laboralmente para generar conocimiento y empatía a las personas sin discapacidad.

Datos: JESSICA FABIOLA ZACARIAS CJUNO
Cargo: AUXILIAR JUDICIAL - SERVIDOR JURISDICCIONAL


UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho



Guía de Entrevista

Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: "*Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023*", información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: ² *Describir como repercute en el ámbito laboral el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

El incumplimiento genera una brecha de representatividad y limita ¹² el acceso de personas con discapacidad a espacios laborales formales.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores? Definitivamente. La capacitación es clave para eliminar prejuicios, comprender las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad y adaptar el entorno laboral a estándares de accesibilidad y trato digno, lo cual favorece la inclusión efectiva.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones? En algunos casos sí, pero en muchos otros no se les brindan los ajustes razonables necesarios, como software especializado, mobiliario adaptado o intérpretes de lengua de señas, lo que limita su desempeño pleno.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: ¹ *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Podría ser la falta de planificación estratégica en recursos humanos que contemple la inclusión como eje transversal.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

En la mayoría de los casos, los métodos son aún insuficientes. Aunque las normas existen, no siempre se aplican criterios de accesibilidad, convocatorias diferenciadas o adaptaciones durante el proceso de evaluación, lo cual restringe el acceso real.

SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Genera una exclusión estructural que perpetúa la desigualdad, debilita la legitimidad del Estado como garante de derechos y vulnera principios de justicia social. También reduce las oportunidades de inserción laboral para un grupo altamente calificado.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, lamentablemente. Aunque ha habido avances normativos, todavía existe discriminación sutil o estructural, como estereotipos sobre la productividad de las personas con discapacidad.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público? Realmente no, pero entiendo que deben respetar las disposiciones de la Ley General de la Persona con Discapacidad y lineamientos de inclusión laboral por parte del CONADIS....

9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Considero que no, debido a que conozco a muy pocos servidores con discapacidad en la entidad, por no decir que solo conozco a uno.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶ cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Sería útil crear una unidad de cumplimiento específica en cada entidad pública e incluir mecanismos de verificación semestral.

Datos: ALEXANDRA MADELEINE PARICAHUA FERNÁNDEZ
Cargo: AUXILIAR LEGAL - SERVIDOR JURISDICCIONAL
 FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho

Guía de Entrevista



Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ³ trabajo de tesis titulado: *"Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023"*, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: *Describir como repercute en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur? Según mi perspectiva, el incumplimiento ¹ de la cuota de empleo para personas con discapacidad en esta sede de la Corte afecta al perpetuar la discriminación que aún persiste y limita el acceso a trabajos dignos y adecuados para ¹ las personas con discapacidad, además ¹ al incumplir esta cuota queda ¹ en evidencia una problemática estructural y la necesidad de un mayor compromiso institucional.
2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?
Sí, ya que la capacitación permite que los servidores públicos comprendan ¹⁴ las necesidades y realidades de las personas con discapacidad, lo ¹⁴ que permitirá ayudar a eliminar barreras actitudinales y de comunicación que puedan surgir.
3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?
En mi opinión, no siempre ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas cuentan con todas ⁷ las herramientas para que puedan desempeñar sus funciones de manera óptima, ⁷ y si bien es cierto que hay avances y esfuerzos de inclusión, la realidad es que aún persisten desafíos que deben ser abordados.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. **En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?**

Los principales motivos están relacionados con factores técnicos del trabajo, así como las deficiencias en los procesos de convocatorias, es decir, a una combinación de dificultades técnicas, falta de adecuación en los procesos de selección y oferta laboral que no permiten cumplir con la cuota según ley.

5. **En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?**

En mi opinión, en los procesos de convocatorias a las que he asistido se han implementado ciertos procedimientos para incluir y brindar las facilidades a las personas con discapacidad que postulan; sin embargo, considero que se requiere mayor compromiso, capacitación y supervisión para garantizar que dichos procesos sean realmente inclusivos para personas con discapacidad.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. **En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?** El incumplimiento podría generar sanciones legales y económicas, además de consecuencias sociales y éticas que afectan tanto a las personas con discapacidad como a la institución pública.

7. **¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?**

Considero que persiste la desigualdad laboral, pues, aunque existe la normativa para brindar igualdad de oportunidad al acceso laboral, éstas no se cumplen como deberían, dejando en evidencia la falta de inclusión efectiva.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. **¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?** Tengo conocimiento de la Ley de la cuota de empleo, la difusión de las convocatorias ante el CONADIS y que en las convocatorias dan un puntaje adicional para aquellos que acrediten tener una discapacidad.

9. En su opinión, ¿¹La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida ⁵para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Considero ^{que} si han adoptado ^{medidas}, como la difusión de las convocatorias con CONADIS y la participación en jornadas y actividades que promueven la inclusión laboral.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al ⁶cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así ^{que} cambios propondrías?

Sí, considero necesario realizar algunas mejoras, aunque ya existan avances importantes, aún persisten problemas en la efectiva implementación y en la supervisión del cumplimiento; propondría programas de promoción laboral específicos que promuevan la capacitación, inserción y permanencia laboral de personas con discapacidad.

Datos: YOSMERI BEATRIZ SÁNCHEZ GRANILLO

Cargo: AUXILIAR JUDICIAL - SERVIDOR
JURISDICCIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

³ *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

Escuela de Derecho



Guía de Entrevista

Con mucho respeto me dirijo a usted, a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente entrevista, respecto al ⁵ trabajo de tesis titulado: *"Incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2023"*, información que me será muy útil para la ejecución de mi tesis de grado.

A continuación, responde las siguientes preguntas:

OBJETIVO GENERAL: ² *Describir como repercute en el ámbito laboral el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

1. Desde su perspectiva ¿Cómo afecta en el ámbito laboral ² el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia de Lima Sur?

Considero que limita el acceso al derecho al trabajo y a una vida ¹⁴ digna de las personas con discapacidad, también puede generar sanciones económicas y daña la imagen institucional, al evidenciar una falta de compromiso con la equidad y la diversidad en el sector público.

2. ¿Considera necesario capacitar al personal de las instituciones públicas para ¹⁰ brindar un adecuado recibimiento a las personas con discapacidad en su centro de labores?

Sí, debido a que muchas personas no tienen conocimiento de cómo abordar interacciones con personas con discapacidad o no saben cómo realizar ⁷ ajustes razonables en su centro de labores para facilitar el acceso de personas con discapacidad a sus funciones respectivas.

3. En su opinión, ¿Considera que ³ las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas tienen las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones?

Sí, pues al momento de postular a sus puestos de trabajo cada persona es evaluada de acuerdo con las capacidades que presenta y es elegida en base a lo que puede aportar a la institución. En dicho caso, el que una persona tenga una discapacidad no impide que puedan realizar las funciones laborales para las cuales fueron seleccionadas.

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: *Determinar las causas del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.*

4. En su experiencia, ¿Cuáles son los principales motivos del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur?

Puede ser debido a que existe mucho prejuicio respecto a la carga que pueden asumir las personas con discapacidad. Aún hay la creencia que una persona sin discapacidad podría trabajar de manera más eficaz o más rápido y por ello se evita contratar a personas con discapacidad o si se hace solo se contrata una a modo de ser utilizado como token para la imagen institucional.

5. En su opinión, ¿Los procesos de contratación de personal en las instituciones públicas poseen métodos de inclusión para personas con discapacidad?

Hasta donde he logrado conocer sí cuentan con métodos de inclusión en razón que he visto ajustes razonables durante las evaluaciones o entrevistas, así como se asignan puntajes específicos en tanto una persona presente algún certificado que demuestre discapacidad.

SEGUNDO OBJETIVOS ESPECÍFICO: Describir las consecuencias del incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur, 2023.

6. En su opinión ¿Cuáles son las consecuencias que produce el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia De Lima Sur? El incumplimiento de la cuota genera exclusión laboral, vulnera derechos fundamentales, expone a la institución a sanciones legales y afecta su credibilidad como entidad pública comprometida con la igualdad y no discriminación.

7. ¿Considera Usted que aún persiste la discriminación y desigualdad laboral en el acceso a un empleo para las personas con discapacidad en el sector público?

Sí, aún persiste. Muchas personas con discapacidad siguen enfrentando barreras invisibles, prejuicios y falta de oportunidades reales en el sector público, lo que refleja una deuda pendiente con la igualdad y la inclusión.

TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar las medidas que promueven el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en la Corte Superior Justicia de Lima Sur.

8. ¿Conoce usted que medidas, programas o políticas públicas se ha implementado para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público?

No, fuera de lo obligatorio por ley no conozco de otros programas o políticas específicas para las medidas descritas.

9. En su opinión, ¿La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, ha adoptado alguna medida para el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad?

Solo conozco de la asignación de puntaje extra en las postulaciones.

10. ¿Considera necesario realizar cambios legislativos relacionados al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad; de ser así que cambios propondrías?

Sí, considero necesario realizar cambios legislativos. Se debería fortalecer la fiscalización y aplicar sanciones más efectivas por incumplimiento, además de promover incentivos para las instituciones que cumplan o superen la cuota. También sería útil incluir medidas que garanticen no solo la contratación, sino la permanencia y desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el sector público.

Datos: CLAUDIA XIOMARA CABALLERO ECHEVARRÍA
Cargo: APOYO JURISDICCIONAL - SERVIDOR JURISDICCIONAL


INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

21%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7%

2

documentop.com

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

6

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

1%

8

María Jesús Campos, Jaime Márquez. "La inclusión en el marco regulatorio del SAGRH: avances en la incorporación de los enfoques de género, discapacidad e interculturalidad", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2023

Publicación

1%

9

www.congreso.gob.pe

Fuente de Internet

1%

10

Villón, Patricia Díaz | Fazzari, Marie. "Análisis de la Implementación del Programa de

1%

Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas Con Discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social Para Mejorar la Empleabilidad Para las Personas Con Discapacidad", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2022

Publicación

11

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

<1 %

Trabajo del estudiante

12

Cortez Segura, Jose Eduardo. "Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

<1 %

Publicación

13

Submitted to Universidad Señor de Sipan

<1 %

Trabajo del estudiante

14

Aguila Umeres, Luis Miguel del. "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 Peru.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020

<1 %

Publicación

15

Calisaya Yapuchura, Pamela Yhosely. "El derecho de accesibilidad de las personas con discapacidad en el contexto del servicio público de transporte en la ciudad de Puno: avances y desafíos ", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

<1 %

Publicación

16

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

18

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 38 (2022) (VOLUME I)", Brill, 2025

Publicación

<1 %

19

Oñate Pinto, Yanina Andrea | Salazar Galeano, Diana Yurley. "Docentes con discapacidad: la inclusión laboral en tres colegios oficiales de Bogotá", Universidad El Bosque (Colombia)

Publicación

<1 %

20

Villarreal Lopez, Carla. "El reconocimiento de la capacidad juridica de las personas con discapacidad mental e intelectual y su incompatibilidad con los efectos juridicos de la interdiccion y la curatela : Lineamientos para la reforma delCodigo Civil para la implementacion de un sistema de apoyos en el Peru.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

21

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

Cachay Espino, Gladis Virginia. "El plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018 : Una mirada desde la gerencia social para la participacion democratica, el ejercicio de la vida independiente y el acceso a la comunicacion e informacion como acciones del plan.",

<1 %

23

Jiménez Vivas, Javier Eduardo. "El Aplicativo Digital "El Juez te Escucha" y El Ejercicio de los Derechos de los Ciudadanos en Su comunicación con El Poder Judicial.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2024

Publicación

<1 %

24

Curioso Vilchez, Ivan Carlos. "Visualizando lo invisible: Experiencias subjetivas de personas adultas con discapacidad visual.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

25

Manuel Francisco Salinas Tomás, Fernando Marhuenda Fluixá. "Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental", CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa, 2020

Publicación

<1 %

26

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017

Publicación

<1 %

27

Velarde, Ccantu Stefany Osorio. "El Despido Laboral Basado En La Incapacidad Laboral Del Trabajador: Por Deficiencia Sobrevenida", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

<1 %

28

Andrés Gascón-Cuenca (tutor), Iván Bernabé Padilla, Ainhoa Hernández Azcón, Alejandro

<1 %

Ramos Miralles et al. "El ordenamiento jurídico español y las personas con discapacidad: entre la autodeterminación y el paternalismo", Clínica Jurídica per la Justícia Social | Informes, 2021

Publicación

29

Ane Echebarria Rubio. "Centros especiales de empleo de Euskadi. El modelo vasco de inclusión sociolaboral", CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa, 2020

Publicación

<1 %

30

Editorial Mar Caribe, Anna Katuska Grados Espinoza, Herbert Junior Grados Espinoza, Enrique Díaz Vega et al. "Ansiedad escolar y el logro de los aprendizajes en estudiantes de secundaria", Open Science Framework, 2023

Publicación

<1 %

31

Caceda, Joel Christopher Diaz. "Nuevas Consideraciones Sobre Discriminación y Trato Diferenciado en Servicios de Salud a Partir del Caso Céliz.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru)

Publicación

<1 %

32

Arturo Luque González, Jennifer Estefanía Garzón López, Gloria Gema Llor Tobar. "Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2024

Publicación

<1 %

33

Quispe Salsavilca, David. "El deber de independencia e imparcialidad", Pontificia

<1 %

34

Cuba Yaranga, Marthelly Ada Gabriela.
"Inclusion Social de la Persona con
Discapacidad. Analisis del Programa de la
Oficina Municipal de Atencion a la Persona
con Discapacidad, del Distrito de Santa Ana,
Provincia de la Convencion, Departamento de
Cusco, en Cuanto a su Organizacion y
Funcionamiento.", Pontificia Universidad
Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru),
2020

Publicación

<1 %

35

Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez,
M^a Isabel Martínez Martín, Nuria Guilló
Rodríguez. "Integración de personas con
discapacidad en la Economía social.
Elementos facilitadores y obstáculos
detectados", CIRIEC-España, revista de
economía pública, social y cooperativa, 2017

Publicación

<1 %

36

www.mintra.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

Ferreirós Marcos, Carlos Eloy. NIÑOS Y NIÑAS
CON DISCAPACIDAD: CASOS PRÁCTICOS PARA
FISCALES DE PROTECCIÓN DE MENORES

Publicación

<1 %

38

Fredy S. Monge Rodríguez, Jennifer Carrasco,
Vivian Landázuri³. "Validation and Adaptation
of the Scale of Risk Perception of Air Pollution
in Peru", PsyArXiv, 2024

Publicación

<1 %

39

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

40 Constantino Caycho, Renato Antonio. "La Otra Consulta: El Derecho a la Consulta de las Personas con Discapacidad.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 <1 %
Publicación

41 "Acceso a programa de vivienda tutelada para personas con síndrome de Down", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2023 <1 %
Publicación

42 Luis Ivan Díaz García, Cecilia Bastías Parraguez, Sofía Alarcón García, Kevin Ritz Parra. "Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención.", Revista Chilena de Derecho, 2021 <1 %
Publicación

43 Gema Natividad Sologuren-García, Carmen L. Linares, Jackeline R. Flores, Katty Mendoza-Mamani et al. "Sexuality in People with Motor Disability; Taboo, or Right?", Research Square Platform LLC, 2022 <1 %
Publicación

44 Mario Jesús Aguilar Camacho, Francisco Martín Flores Sánchez. "Derechos humanos de las personas con discapacidad. Propuesta para su inclusión laboral y productiva", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2018 <1 %
Publicación

45 Saavedra Nunez, Maria Elena De Los Milagros. "Estudio de dos experiencias ganadoras del III Concurso Nacional Experiencias Exitosas en Educacion Inclusiva 2010.", Pontificia <1 %

46 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004 <1 %

Publicación

47 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016 <1 %

Publicación

48 "La gestión de la modalidad de educación b-learning en educación superior. Caso de estudio : Programa ejecutivo vespertino en la sede Padre Alonso de Ovalle del instituto profesional Duoc UC.", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2019 <1 %

Publicación

49 "Percepciones sobre discapacidad de educadoras diferenciales que trabajan en escuela especial", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018 <1 %

Publicación

50 Cheryl Tatano Beck. "Routledge International Handbook of Qualitative Nursing Research", Routledge, 2013 <1 %

Publicación

51 Maciej Domański, Bogusław Lackoroński. "Models of Implementation of Article 12 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) - Private and Criminal Law Aspects", Routledge, 2023 <1 %

Publicación

52 "Calidad de la infraestructura pública y del espacio público respecto a la accesibilidad de <1 %

personas en situación de discapacidad físico-motora: análisis a escala urbana en el caso del centro cívico de las comunas de Santiago, Providencia y La Florida", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022

Publicación

53

Ana Carolina da Silva Steola. "Química e sentido de vida: o papel da pré-iniciação científica no bem-estar de estudantes da educação básica", Universidade de São Paulo. Agência de Bibliotecas e Coleções Digitais, 2025

<1 %

Publicación

54

Verónica Bertha Sarango Varzallo, Rosario Suárez, Tamara Rodríguez Quintana, Justo Reinaldo Fabelo Roche et al. "Effectiveness of a community-based educational intervention to reduce cardiovascular risk among hypertensive adults in Ecuador: a quasi-experimental study", Springer Science and Business Media LLC, 2025

<1 %

Publicación

55

Antonio Fábregas, Víctor Acedo-Matellán, Grant Armstrong, María Cristina Cuervo, Isabel Pujol Payet. "The Routledge Handbook of Spanish Morphology", Routledge, 2021

<1 %

Publicación

56

JOSE MARIA PAZ RUBIO. Jornadas de especialistas en el orden civil

<1 %

Publicación

57

Luz Cecilia García, Naga Raju Maddela, Freddy Zambrano Gavilanes, Carolina Aguilar Duarte. "Sustainable Cacao Cultivation in Latin America", Routledge, 2024

<1 %

Publicación

58 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME I)", Brill, 2023 <1 %

Publicación

59 Hugo Gaggiotti, Isis Arlene Díaz-Carrión. "Women, Organizations and Vulnerability - Global Archetypes", Routledge, 2025 <1 %

Publicación

60 Isia Larico, Sonia Marizela. "Vulneración a los derechos del arrestado en la aplicación del arresto ciudadano en delito flagrante y los límites en la acusación fiscal, distrito fiscal de Puno – 2017.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

61 Sergio Hernán Blogna Tistuzza. "Federalismo y coordinación de políticas públicas en Argentina. El Consejo Federal de Discapacidad", Revista Perspectivas de Políticas Públicas, 2024 <1 %

Publicación

62 Beatriz Bustos, Salvatore Engel-Di Mauro, Gustavo García-López, Felipe Milanez, Diana Ojeda. "Routledge Handbook of Latin America and the Environment", Routledge, 2023 <1 %

Publicación

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado