

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**INCLUSIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL DE UNA PERSONA CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA DENTRO DE LA LEY N° 29973**

PRESENTADA POR:

JHOSEPH FERMIN TURPO CRUZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



5.11%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 21 JUL 2025, 6:20 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.46%

● CHANGED TEXT
3.64%

Report #27604865

JHOSEPH FERMIN TURPO CRUZ // INCLUSIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA DENTRO DE LA LEY N° 29973
RESUMEN La presente investigación tiene la denominación de “Inclusión Laboral Del Curador Legal De Una Persona Con Discapacidad Intelectual Severa Dentro De La Ley N° 29973”. Dentro de nuestro contexto sociocultural tiende a crecer el grado de vulneración de los derechos que tienen las personas con discapacidad intelectual severa, que es compartida a sus familiares y/o tutores directamente a sus cuidados, dicha investigación se basa en la igualdad de oportunidades que tienen a cargo a este grupo de personas: debidamente relacionada al tema laboral tanto sea público o privado y también se considera a la carencia de apoyo adecuado en la inclusión laboral al grupo de personas que tienen a cargo a un individuo con discapacidad intelectual severa, En nuestra actualidad y específicamente en el Perú, apartando la parte de recursos, son las actitudes de las autoridades y operarios del estado que obstaculizan la aplicación de derechos que tienen las personas con discapacidad intelectual severa y teniendo en cuenta a sus cuidadores legales. desde la perspectiva laboral dentro del marco de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley 29973., y dentro de su reglamento autorizado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, dentro de esta normativa se especifica los espacios de empleo cuya proporción de colaboradores laboran en una

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

INCLUSIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL DE UNA PERSONA CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA DENTRO DE LA LEY 29973

PRESENTADA POR:

JHOSEPH FERMIN TURPO CRUZ

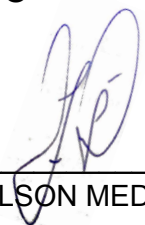
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

ASESOR DE TESIS

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Línea de investigación: Derecho

Puno, 24 de julio del 2025.

DEDICATORIA

A mi madre, por su amor incondicional, apoyo constante y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y dedicación. A ella le debo todo lo que soy.

A mis amigos y compañeros, quienes me acompañaron en este viaje con su apoyo, paciencia y comprensión. Cada uno de ustedes ha sido una parte fundamental de este logro.

Gracias a todos por creer en mí y ayudarme a hacer realidad este proyecto. Sin ustedes, este trabajo no habría sido posible.

Autor. Jhoseph Fermin Turpo Cruz

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido fundamentales para la culminación de esta tesis.

A los profesores de la facultad de Derecho de la Universidad Privada San Carlos, que a lo largo de mi formación académica me han brindado sus enseñanzas y me han permitido adquirir los conocimientos necesarios para comprender y abordar los desafíos del Derecho.

A mis familiares, especialmente a mi madre, por su amor incondicional, apoyo emocional y económico. Sin su respaldo y sacrificios, este logro no habría sido posible. Ellos han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza.

A mis amigos y compañeros de la carrera, quienes me han acompañado en este camino con su amistad, su comprensión y su apoyo en los momentos más difíciles. Su presencia ha sido esencial en todo este proceso.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que, de manera directa o indirecta, han influido en mi formación profesional, ya sea brindándome su tiempo, conocimiento o estímulo.

Este trabajo es el resultado de la colaboración y el esfuerzo conjunto, y a todos ustedes, mi más profundo reconocimiento.

Autor. Jhoseph Fermin Turpo Cruz

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO.	10
1.2. JUSTIFICACIÓN	12
1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.	13
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	13
1.4. ANTECEDENTES	13
1.4.1. NIVEL INTERNACIONAL	13
1.4.2. NIVEL NACIONAL	14
1.4.3. NIVEL REGIONAL	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO LEGAL, MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEORICO - LEGAL	19
2.1.1. ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ QUE HACEN REFERENCIA AL TRABAJO.	19
2.1.2. NORMA JURÍDICA DE LA CONVENCIÓN SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LA ONU	20

2.1.3. ARTÍCULOS DEL CONVENIO 159 (OIT), SOBRE LA REDAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS.	20
2.1.4. ARTÍCULOS SOBRE EMPLEO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD LEY N° 29973 Y SU REGLAMENTO.	21
2.1.5. DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD	23
2.1.6. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD	24
2.1.7. LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL: CONCEPTO	24
2.1.8. LA INCLUSIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	26
2.1.9. ORGANISMOS INVOLUCRADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL EN EL PERÚ	26
2.1.10. INSTITUCIONES INVOLUCRADAS EN LA INSERCIÓN LABORAL EN EL PERÚ	27
2.1.11. MARCO CONCEPTUAL	27
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	31
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
3.3. ÁMBITO O LUGAR DE ESTUDIO:	31
3.1.1. POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	32
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 ANALISIS Y DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS	33
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51

ANEXOS

53

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	54
Anexo 02: Operacionalización de Variables	55
Anexo 03: Instrumentos	56
Anexo 04: Registro y archivo	58
Anexo 05: Proyecto de Ley	59

RESUMEN

La presente investigación tiene la denominación de “Inclusión Laboral Del Curador Legal De Una Persona Con Discapacidad Intelectual Severa Dentro De La Ley N° 29973”. Dentro de nuestro contexto sociocultural tiende a crecer el grado de vulneración de los derechos que tienen las personas con discapacidad intelectual severa, que es compartida a sus familiares y/o tutores directamente a sus cuidados, dicha investigación se basa en la igualdad de oportunidades que tienen a cargo a este grupo de personas: debidamente relacionada al tema laboral tanto sea público o privado y también se considera a la carencia de apoyo adecuado en la inclusión laboral al grupo de personas que tienen a cargo a un individuo con discapacidad intelectual severa, En nuestra actualidad y específicamente en el Perú, apartando la parte de recursos, son las actitudes de las autoridades y operarios del estado que obstaculizan la aplicación de derechos que tienen las personas con discapacidad intelectual severa y teniendo en cuenta a sus cuidadores legales. desde la perspectiva laboral dentro del marco de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley 29973., y dentro de su reglamento autorizado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, dentro de esta normativa se especifica los espacios de empleo cuya proporción de colaboradores laboran en una entidad pública, están obligados a incorporar las entidades públicas en un marco del 5% de la totalidad de su personal, y en el sector privado no menor al 3% de su totalidad de colaboradores. con la presente investigación se tiene el objetivo de incorporar a las normas para el diseño, implementación y ejecución para la posible modificación razonable a la norma para la inclusión laboral para los curadores legales (familiares), que tienen a su cargo a una persona con discapacidad intelectual severa, con el objetivo de proporcionar una vida digna solventando gastos de salud y educación y las necesidades que conlleva una persona con este tipo de discapacidad, y teniendo en cuenta los requisitos obligatorios que las entidades requieran para ingresar a un puesto de trabajo ya sea en el ámbito público o privado.

Palabras Clave: Derecho al trabajo, Discapacidad severa, Discriminación laboral, Tratamiento jurídico de la discapacidad, Vulnerabilidad.

ABSTRACT

This research is called “Labor inclusion of the legal curator of a person with severe intellectual disability within law N° 29973”. Within our sociocultural context, the degree of violation of the rights of people with severe intellectual disabilities tends to grow, which is shared with their families and/or guardians directly to their care, this research is based on the equality of opportunities that are in charge of this group of people: duly related to the labor issue, whether public or private, and also considers the lack of adequate support in labor inclusion for the group of people who are in charge of an individual with severe intellectual disabilities. In our current times and specifically in Peru, Aside from the resources aspect, it is the attitudes of state authorities and officials that hinder the enforcement of the rights of people with severe intellectual disabilities, as well as their legal caregivers. From a labor perspective, within the framework of the General Law on Persons with Disabilities, Law 29973, and its regulations authorized by Supreme Decree No. 002-2014-MIMP, these regulations specify the employment opportunities whose proportion of employees work in a public entity. Public entities are required to incorporate these opportunities within a framework of 5% of their total staff, and in the private sector, no less than 3% of their total employees. This research aims to incorporate these opportunities into the standards for the design, implementation, and execution of possible reasonable modifications to the standards for labor inclusion for legal guardians (family members) who are in charge of a person with intellectual disabilities severe intellectual disability, with the goal of providing a decent life by covering health and education expenses and the needs of a person with this type of disability, and taking into account the mandatory requirements that entities require to enter a job, whether in the public or private sector.

Key Words: Right to work, Severe disability, Employment discrimination, Legal treatment of disability, Vulnerability.

INTRODUCCIÓN

Dentro de nuestro contexto actual el grupo poblacional con discapacidad intelectual severa está en aumento, uno de los problemas con más preocupación son las personas que cuidan de este grupo selecto de discapacidad en el acceso laboral ya que conlleva más responsabilidad que una persona que no tienen ninguna carga familiar especial, conocer esta parte crítica de la temática de discapacidad permite identificar los factores de limitantes que existe al momento de calificar a una persona que lleva consigo a un individuo con discapacidad intelectual severa, así también demostrando una laguna legal dentro de la normativa de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

Desde otra perspectiva la presente investigación permitirá unir las brechas con un enfoque realista que dará paso al acceso a un puesto laboral del curador legal de una persona con discapacidad intelectual severa dentro de los procesos de contratación que se tomen en consideración en los porcentajes de una bonificación excepcional de acuerdo a la ley.

La presente investigación se divide en diferentes capítulos los cuales son: Primero: refiriéndose al planteamiento del problema, teniendo en cuenta los antecedentes y también los objetivos de investigación; como segundo punto se tomará en cuenta el marco normativo legal y teórico que dará un sustento teórico a la presente investigación, como tercer capítulo, donde se establece la metodología de la presente investigación, se tomará muestras de casuísticas reales, donde se considerara el método descriptivo y los instrumentos y técnicas que se utilizaran para la ejecución y obtención de resultados del presente trabajo como cuarto capítulo, se puede visualizar la información relacionada al área de investigación y/o ámbito del estudio y se da la veracidad de los resultados obtenidos entendiéndose con los objetivos de la presente investigación, teniendo como resultado las conclusiones y posterior las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO.

El objetivo de la presente investigación es examinar los artículos 45 al 53 de la Ley 29973 en el Capítulo VI TRABAJO Y EMPLEO, con el fin de integrar una norma en materia laboral para el curador legal y/o persona directamente responsable de la persona con discapacidad intelectual severa, en el campo laboral, teniendo en cuenta la revisión de datos históricos relacionados con este tipo de colectivo de personas relacionado en el trabajo tienen la economía baja, en cuanto a la norma mencionada no especifica qué grado de discapacidad debe tener la persona para poder gozar de los beneficios que establece la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973., y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Dentro de la carta magna de nuestro ordenamiento jurídico señala, el Artículo 26° menciona los principios fundamentales que mantienen la relación laboral, haciendo mención los siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- b) Elemento incuestionable de los derechos establecidos por la Constitución y la legislación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos hace referencia: El artículo 2° establece: "Cada individuo posee todos los derechos y libertades establecidos en esta ordenamiento jurídico, sin importar raza, género, color de piel, lengua, creencia religiosa o de cualquier otro índole, estatus económico, nacimiento o cualquier otro estatus.". En otro párrafo, el art. 7 de la misma norma menciona: "Todos los individuos son tratados iguales frente a la legislación y

poseen el mismo derecho a una protección equitativa contra cualquier discriminación que contradiga esta declaración y contra cualquier incitación a una discriminación igual.”.

Las personas con discapacidad intelectual severa enfrentan una serie de desafíos sociales y económicos significativos que pueden afectar su calidad de vida y su participación en la sociedad, las problemáticas que presentan este colectivo de personas es que el acceso al empleo es limitado. Muchas veces enfrentan discriminación y estigmatización en el lugar de trabajo, lo que dificulta su integración laboral y su capacidad para contribuir económicamente.

También tienen la problemática de la falta de acceso al empleo y la educación puede llevar a la dependencia económica de sus familias y/o curadores legales.

Esta problemática se puede superar si el gobierno, las políticas públicas, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familias trabajaran en colaboración.

Según experiencias pasadas en el campo laboral, los tutores y/o responsables directos de estas personas con discapacidad no accede a un puesto de trabajo, porque no están reconocidos ante la ley con derechos de bonificación laboral, también ya que su tiempo es limitado ya que contribuyen con el cuidado exclusivo de las personas con discapacidad. El Trabajo para las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad intelectual severa tiene un esfuerzo ahondado, representa un soporte económico indispensable y son sujetos de derecho, en este sentido los empleadores deben considerar factible incluir a su curador legal de la persona con discapacidad severa en sus empresas ya que ellos no pueden ejercer su derecho al trabajo por su condición.

LAS INTERROGANTES A PLANTEAR SON:

¿Por qué los curadores legales y/o persona directamente responsable de las personas con discapacidad intelectual severa no están contempladas dentro de la inclusión laboral de la ley 29973?

¿Cuáles son los efectos y la alternativa de solución para la inclusión laboral del curador legal y/o de la persona directamente responsable de una persona con discapacidad intelectual severa?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La importancia de la inclusión laboral del curador legal es ser responsable de tomar decisiones en nombre de la persona con discapacidad intelectual severa en varios aspectos de su vida, incluidos los relacionados con el trabajo. Es importante que el curador tenga un entendimiento profundo de las necesidades y capacidades de la persona a la que representa, lo que puede facilitar una mejor toma de decisiones en relación con el empleo para mejorar la calidad de vida y su entorno social.

Esta investigación pretende incluir la integración laboral del curador legal y/o de la persona directamente responsable de una persona con discapacidad intelectual severa y cómo se está considerando este derecho.

La inclusión laboral del curador legal de una persona con discapacidad intelectual severa es fundamental por que desempeña un papel crucial en la vida de la persona con discapacidad intelectual severa, proporcionando apoyo legal, emocional y práctico. Permitir su inclusión laboral garantiza que la persona con discapacidad intelectual tenga acceso a un sistema de apoyo completo que promueva su bienestar y autonomía.

Dentro de la teoría la persona con discapacidad en general son consideradas como sujetos de derecho. (29973, 2012), en los que se reconoce la igualdad de derechos y obligaciones de las personas discapacitadas, destacándose a nivel internacional las normas uniformes de la ONU y el convenio 159 de la OIT, recomendación 168 de la organización internacional del trabajo, pero que en ninguna parte de estas normas se refiere a los derechos que goza la persona con discapacidad severa y mucho menos la posibilidad de que un familiar directo a cargo de la persona con discapacidad severa pueda acceder a un puesto de trabajo.

También permitir que el curador legal trabaje no solo beneficia a la persona con discapacidad intelectual severa, sino que también puede ayudar a reducir la dependencia económica de la persona y su familia. Esto puede promover un mayor sentido de independencia y autodeterminación, así como mejorar la calidad de vida en general.

Teniendo en cuenta nuestra carta magna del Perú, el empleo es una obligación y también un derecho. Es el fundamento del bienestar social y una vía para la autorrealización de la persona.

Artículo 23°. - El trabajo, en todas sus formas y mecanismos, es prioritario para el Estado, el cual respalda a la madre, al niño y al impedido que desempeña un trabajo.

Esta investigación tiene el propósito de servir como un modelo positivo para otras personas y organizaciones, demostrando que es posible integrar a representantes legales de las personas con discapacidad intelectual severa en el lugar de trabajo de manera efectiva y respetuosa. Esto puede inspirar a otras empresas y empleadores a adoptar prácticas más inclusivas.

1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Evaluar las causas y consecuencias de la inclusión laboral en el curador legal de una persona con discapacidad intelectual severa.

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- A. Evaluar las causas de la inclusión laboral del curador legal en una persona con discapacidad intelectual severa.
- B. Evaluar las consecuencias de la inclusión laboral del curador legal en una persona con discapacidad intelectual severa.
- C. Proponer como alternativa de solución la inclusión de una normatividad específica y/o una política pública que incorpore el derecho al trabajo curador legal y/o responsable de la persona con discapacidad intelectual severa.

1.4. ANTECEDENTES

1.4.1. NIVEL INTERNACIONAL

Ros, M (2017). En su estudio científico para optar a su título académico tiene como título: Estudio de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en España (Universidad Católica de Murcia, España). teniendo como propósito: este estudio desde una perspectiva empírica, de las propiedades y factores que determinan la inserción laboral de los individuos que tienen algún tipo de discapacidad. Este estudio emplea datos correspondientes a España. progresando en el conocimiento de las condiciones en el trabajo y la participación de los individuos con discapacidad en el ámbito laboral, teniendo un estudio más detallado y analizando los elementos jurídicos y socioeconómicos que toman en cuenta el proceso de

incorporación laboral de estas personas con discapacidad. Analizar los elementos que influyen en la probabilidad de ingresar y tener continuidad en el mercado del trabajo de estos individuos que tienen una discapacidad en España. Respecto a la metodología empleada en esta tesis fue la descriptiva enfocada a verificar los objetivos de la tesis, las cuales serán plasmadas en las hipótesis del trabajo. comprendiendo las especificaciones formales de las bases de datos oficiales (Muestra Continua de Vidas Laborales), la utilización de los instrumentos estadísticos utilizados y el procesamiento de datos con (SPSS, R y Rstudio), describen las variables de la Muestra Continua de Vidas Laborales referidas a las hipótesis del trabajo y, por último, el planteamiento del modelo Logit y Tobit que se expondrá en los capítulos venideros de esta investigación. Después de haber descrito la muestra, se procede a la verificación de las hipótesis. Se calcula el resultado utilizando este modelo Logit que nos brindara datos sobre la posibilidad de ser activo y el modelo Tobit sobre la continuidad en el trabajo en función del sexo, la edad, el informe continuo que se tiene por incapacidad, el grado de formación académica y el nivel de discapacidad. El estudio indicaron que es posible caracterizar las funciones clave de la investigación llevada a cabo en esta investigación, y abriendo la posibilidad de dar inicio a nuevas investigaciones en esta materia de estudio, ya que el objetivo es darle continuidad nutriendo el conocimiento de la conexión entre el mercado laboral e incapacidad”.

1.4.2. NIVEL NACIONAL

Huamán, C. (2019). En este estudio científico tiene como título: “Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano” (Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú), cuyo propósito fue: identificar los elementos que determinan que un individuo con una o varias discapacidades decida participar en el ámbito laboral teniendo como guía tres grupos: Salud, características sociodemográficas y características psicosociales. En cuanto a la metodología se utilizó lo siguiente: la caracterización de la base de datos está bajo la responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística e Informática entre los intervalos de octubre del año 2012 y marzo del 2013. A una población conformada por: Individuos con indistintas discapacidades. Los hallazgos resaltan

que: dentro de los individuos con discapacidad auditiva tendrán mayores probabilidades de entrar a un trabajo. Para el caso de los individuos con limitaciones visuales, tiene una gran tasa de efectividad, sin embargo, esto es resultado a la gran motivación que poseen ya que el 50% de estos individuos tienen carga familiar. La limitación motora repercute negativamente en este caso, a causa de los obstáculos de acceso y transporte de los lugares públicos lo que complica su libre tránsito. De la misma forma la limitante del habla, entendimiento y la discapacidad para relacionarse con la sociedad, teniendo esta última con mayor relevancia estadística al 90%. Para las mujeres se produce un efecto adverso evidenciando una doble discriminación. En conclusión, se tiene unas variables que estarían decidiendo sobre las decisiones de participación, en la salud, existe un aumento de probabilidades de ingresar al mercado laboral para los individuos con discapacidades visuales y auditivas. Es determinante tener en cuenta que un inconveniente en algunas actividades implica beneficios, y no como una persona con menos habilidades. Un individuo con limitación visual puede desarrollar con mayor exactitud el sentido del olfato y gusto, de esta forma podría ser mucho más productivo, incluso sobre un individuo sin discapacidad.

William, Rosa. (2022). esta investigación se realizó en la ciudad Huacho, que tiene como título: INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad – BARRANCA, 2021, objetivo general Determinar el grado de inclusión laboral en los individuos con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Objetivos específicos Identificar el ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Identificar las características económicas que se manifiestan en los individuos con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Identificar la satisfacción laboral en los individuos con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Identificar las Relaciones Interpersonales a sus clientes y entornos en las personas con discapacidad en la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Identificar la implicación en la toma de decisiones de los

individuos con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. alcanzando la siguiente conclusión: Primera Con respecto Inclusión laboral en individuos con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Se tiene que el 53,1% de los individuos que fueron encuestados cuentan con una buena inclusión en el campo laboral, 34,4% cuenta positivamente en la inclusión en el mercado laboral y el 12,5% se considera negativamente en la inclusión del mercado laboral. Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Se considera que el 87,5% de los individuos con discapacidad se perciben discriminados en el entorno laboral donde están, un 9,4% de los individuos con discapacidad tienen aceptación y no se consideran discriminados y el 3,1% de los individuos con discapacidad afirman ser discriminados. Segunda El entorno físico en individuos con discapacidades de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021, se considera que el 56% cuentan con un grado moderado y el 34% de los individuos con discapacidades tienen un grado alto y solo el 9% de los individuos con discapacidades cuenta con un nivel bajo. Tercera Características económicas en las personas con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad Barranca, 2021. se tiene 66% con un índice inferior de ingreso económico y el 34% un grado de ingreso económico moderado. Cuarta: La satisfacción de los individuos que cuentan con una discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. hace mención que el 44% cuenta con un grado de incidencia bajo, y el 31% tiene un grado de satisfacción moderado y el 25% cuenta con un grado de satisfacción considerablemente alto. Quinto Las relaciones interpersonales de los individuos que cuentan con una discapacidad en la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad Barranca, 2021. cuenta con un 59% que se considera con un grado de relaciones interpersonales alto y el 41% de personas con discapacidad se considera en las relaciones interpersonales moderado. Sexto: La participación de los individuos que cuentan con una discapacidad en la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad - Barranca, 2021. Se tiene que el 78% de los individuos con discapacidad poseen un alto grado

de autonomía para determinar independientemente lo que vendrán a vender en el entorno laboral, y el 22% de los individuos con discapacidad cuentan con un grado moderado para decir autónomamente el lugar de donde van a vender.

Álvarez, W. (2017). en su estudio hace mención a su título denominado: Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani (Universidad Andina del Cusco, Perú), el propósito de la investigación fue “evidenciar el problema o causa de las oportunidades laborales de los individuos que cuenten con una discapacidad y teniendo la escasa sensibilidad al ser hombre en tener la empleabilidad de estos sujetos, en este marco, el análisis se ha fundamentado en diversas normativas jurídicas que cuenta el estado peruano. Respecto a la metodología empleada en esta investigación científica se aplicó el método inductivo y el método descriptivo que se empezó a explorar en el contexto social. Esta investigación cuenta con un grupo de 500 individuos con discapacidad encuestados y dando la validez por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. las conclusiones de esta investigación revelaron que: los individuos que tengan una discapacidad no pueden desempeñar las tareas por sí mismos teniendo en cuenta que las empresas no disponen de un entorno apropiado para estos sujetos. Teniendo como conclusión en esta investigación se estableció que los individuos que tengan una discapacidad no poseen los medios necesarios para trasladarse, ya que la mayoría de empresas tiene una carencia de infraestructura, en este sentido las compañías no respetan las normativas laborales y hacen caso omiso al momento de contratar.

Celis, M ; Chacón, D (2013). En su investigación conlleva el título de: Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo 1993 - 2012 cuyo propósito de la investigación fue: describir el proceso de inserción en el ámbito laboral con respaldo a individuos que cuentan con una discapacidad intelectual o cognitiva, teniendo el respaldo de las instituciones no gubernamentales de Caracas que cuentan con número de 13 programas de incorporación al empleo dentro de este esquema anteriormente mencionado. Respecto a la metodología se utilizó una investigación científica efectiva y una evaluación de la situación de los individuos con discapacidad intelectual en el presente con un

modelo venezolano. Se consideró a un grupo de individuos que cuenten con una discapacidad intelectual y considerando también el punto de vista de los entrenadores laborales y gerentes de empresas privadas. La síntesis de la investigación nos señala que es crucial segmentar a las personas en función de su discapacidad, pues esto puede potenciar el mayor resultado laboral y crear mayor inserción en empleos para estos individuos, a pesar de que actualmente persiste un trato diferenciado que crea obstáculos a estos sujetos con sus condiciones.

1.4.3. NIVEL REGIONAL

Vilca, A (2018) En su estudio lleva el título: Inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018 (Universidad Nacional del Altiplano). El fin de su investigación fue el análisis del proceso de selección laboral de individuos que cuentan con una discapacidad en las compañías privadas de la ciudad de Puno. Respecto al método se empleó una investigación descriptiva basada en encuestas con interrogantes abiertas para entender el proceso de incorporación de los individuos que cuenten con una discapacidad. A un determinado grupo conformado por compañías de carácter privado. considerando una muestra de seis compañías de índole privado privadas ubicados en la ciudad de Puno que cuenten con un personal de 50 trabajadores, y cuatro individuos que tengan una discapacidad. lo que conlleva la investigación indica que una de las 6 compañías de índole privado muestra un verdadero interés en impulsar convocatorias de trabajo para individuos que tengan una discapacidad. Además, existe un profundo desconocimiento por el área encargada de la contratación del personal, sin tener en cuenta la ley N°29973 desconociendo cómo realizar la selección de personal hacia los individuos que tengan una discapacidad. Finalmente, las compañías de índole privado no recurren a la Dirección Regional de Trabajo para obtener más información sobre los procedimientos apropiados para la inclusión de individuos con discapacidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO LEGAL, MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. MARCO TEORICO - LEGAL

2.1.1. ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ QUE HACEN REFERENCIA AL TRABAJO.

“El empleo es una obligación y un derecho. Es el fundamento del bienestar social y un vehículo para la realización personal.” (CPP 1993. Art. 22°)

“El empleo, en sus distintas variantes, se encuentra bajo la prioridad de atención del estado peruano, donde hace hincapié al impedido. Ninguna relación de trabajo puede restringir el uso de los derechos establecidos en la Constitución, ni menospreciar o disminuir la dignidad del empleado.” (CPP 1993. Art. 23°)

“El empleado tiene derecho a una compensación justa y adecuada, que garantice, para él y su familia, el bienestar físico y mental. El Estado establece las remuneraciones mínimas, con la colaboración de las entidades representativas de los empleados y de los empleadores.” (CPP 1993. Art. 24°)

La jornada laboral cuenta con ocho horas diarias o un máximo de cuarenta y ocho horas semanales. Los empleados tienen derecho a un descanso remunerado semanal y anual. Su gozo y su retribución se rigen por ley o por acuerdo.” (CPP 1993. Art. 25°)

“En el ámbito laboral se mantienen los principios siguientes: Igualdad de oportunidades sin discriminación.” (CPP. Art. 26°)

“La legislación proporciona al empleado la protección necesaria contra el despido injustificado.” (CPP. Art. 27°)

2.1.2. NORMA JURÍDICA DE LA CONVENCIÓN SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LA ONU

“Los Estados Partes reconocen el derecho de los individuos con discapacidad a laborar, en términos de igualdad con los demás.; Esto considera dentro su marco legal a tener la considerar tener una vida a través de un trabajo dentro de sus capacidades y cuenten con un ambiente social sean inclusivos, abiertos y accesibles para las personas con discapacidad.

Restringir la discriminación basada en discapacidad en todo lo concerniente a cualquier tipo de trabajo, incluyendo las condiciones de selección, contratación y empleo, la permanencia en el trabajo, el crecimiento profesional y un ambiente laboral seguro

Garantizar que los individuos con discapacidad puedan ejercer sus derechos en el ámbito laboral y sindical, en términos igualitarios con los demás.

Promover las oportunidades laborales y el crecimiento profesional de individuos con discapacidad en el ámbito laboral, y respaldarlos en la búsqueda, adquisición, conservación y recuperación del trabajo.

Fomentar oportunidades en el ámbito empresarial, de trabajo autónomo, de formación de cooperativas y de creación de empresas propias.

Contratación de individuos con discapacidades en el ámbito público y privado, Fomentar programas de rehabilitación vocacional y profesional, conservación del empleo y reintegración laboral orientados a individuos con discapacidad.” (Art. 27°. 03 de mayo del 2018)

2.1.3. ARTÍCULOS DEL CONVENIO 159 (OIT), SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS.

PARTE II.

Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas

“Esta política determina garantizar que haya medidas apropiadas de readaptación profesional para todas las categorías de individuos inválidos y fomentar inserción laboral en el mercado de trabajo regular.” (Convenio 159 de la organización internacional del trabajo. Art. 3°. 20 de junio de 1985)

“Esta política se fundamenta en el principio de equidad de oportunidades entre los empleados inválidos y el conjunto de los trabajadores. Es imperativo validar la igualdad en términos de oportunidades y trato para estos individuos. Las acciones especiales destinadas a alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades a los empleados inválidos no deberán ser consideradas como discriminatorias.” (Convenio 159 de la organización internacional del trabajo. Art. 4°. 20 de junio de 1985)

PARTE III.

Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas

“Las autoridades pertinentes deben implementar acciones para ofrecer y valorar los servicios de orientación y capacitación laboral, empleo y otros relacionados, con el objetivo de que los individuos inválidos puedan conseguir y mantener un trabajo y continuar con una carrera profesional dentro de su ámbito laboral.” (Convenio 159 de la organización internacional del trabajo. Art. 7°. 20 de junio de 1985)

“Cada integrante a este convenio debe trabajar en garantizar la capacitación y la disponibilidad de consultores en readaptación, así como de otros profesionales idóneos encargados de la orientación profesional, la capacitación profesional, la contratación y el trabajo de individuos inválidos.” (Convenio 159 de la organización internacional del trabajo. Art. 9°. 20 de junio de 1985)

2.1.4. ARTÍCULOS SOBRE EMPLEO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD LEY N° 29973 Y SU REGLAMENTO.

Derecho al trabajo

La persona que cuenta con una discapacidad también tiene el derecho al acceso laboral, bajo las regulaciones que cuenta la normativa, en un empleo que elija o sea aceptado, con igualdad, y en condiciones laborales equitativas, seguras y saludables.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales dentro de su plan de ejecución anual tienen el objetivo de promover y asegurar el respeto y la aplicación de los

derechos laborales, (Ley 29973, de 2012, Ley general de la persona con discapacidad. Art. 45°. 14 de junio del 2014)

Servicios de empleo

Los servicios laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aseguran a la persona con discapacidad el asesoramiento técnico y vocacional, así como información acerca de posibilidades de capacitación laboral y empleo.

El Gobierno dedica el 10% del presupuesto asignado a los programas de promoción del empleo temporal a la elaboración de proyectos que impulsen el trabajo de la persona con discapacidad. (Ley 29973, de 2012, Ley general de la persona con discapacidad. Art. 46°. 14 de junio del 2014)

Medidas de fomento del empleo

A través de sus tres niveles de gobierno, el Estado fomenta que los empleadores, tanto públicos como privados, adopten buenas prácticas laborales para las personas con discapacidad y estrategias de administración de las discapacidades en el entorno laboral.

Los empleadores, tanto públicos como privados, que producen ingresos de tercera categoría, que contratan a individuos con discapacidad, pueden deducir adicionalmente en el pago del impuesto a la renta sobre los salarios que se abonen a estas personas. (Ley 29973, de 2012, Ley general de la persona con discapacidad. Art. 47°. 14 de junio del 2014)

Bonificación en los concursos públicos de méritos

En las convocatorias públicas de trabajo por orden de méritos organizados por las instituciones públicas, sin importar el régimen laboral, el individuo con discapacidad que cumpla satisfactoriamente los requisitos para el puesto y logre un puntaje aprobatorio recibe una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la fase de evaluación, que comprende la entrevista final. (Ley 29973, de 2012, Ley general de la persona con discapacidad. Art. 48°. 14 de junio del 2014)

Cuota de empleo

Las instituciones del estado tienen la obligación de emplear individuos con discapacidad en un porcentaje no menor al 5% de su personal, mientras que los empleadores de índole privado que cuenten con más de cincuenta empleados tienen que emplear al no menor de 3%.

Las sanciones por no cumplir con la participación laboral de individuos con discapacidad en el Sector Público se utilizan para financiar programas de capacitación y actualización laboral, además de programas de empleabilidad y empleo para personas con discapacidad. (Ley 29973, de 2012, Ley general de la persona con discapacidad. Art. 49°. 14 de junio del 2014)

2.1.5. DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD

La discapacidad intelectual son limitaciones funcionales y/o las restricciones para ejecutar una actividad que resulta de la falta de algunas capacidades que el normal de las personas tiene. Como lo señala Hernández (2015), las discapacidades son trastornos encaminados a afectar la vida de la persona.

Los primeros intentos para proveer de una clasificación de la discapacidad lo realizó la organización mundial de la salud (OMS) a través de su clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM). La introducción del CIDDM realizó un determinado cambio de concepto para la investigación y las políticas públicas de los determinados estados de derecho sobre discapacidad. De acuerdo con esta clasificación, existen tres niveles; la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía. La deficiencia se refiere a cualquier falta, pérdida o anomalía o función física, psicológica o anatómica; en cambio, la discapacidad se refiere a cualquier falta o limitación, derivada de una deficiencia, de la habilidad para llevar a cabo una actividad conforme a lo normal para un individuo en su entorno social. Tienen un grado de relación entre la deficiencia y la discapacidad con el concepto de minusvalía, teniendo un concepto relacionado a la condición de incapacidad para desempeñar una vida relativamente normal en base a la edad, género, factores sociales, culturales, etc., lo que es una gran desventaja para la integración dentro de la sociedad. Así por ejemplo, la polio (una enfermedad) puede causar parálisis (una deficiencia), la cual, a su vez, puede derivar en limitaciones para la movilidad de las personas que la padecen (una discapacidad) lo que podría crear condiciones que dificulten el acceso al empleo. (Maldonado S., 2006, pág. 51)

En este contexto, es importante considerar la diversidad de la discapacidad, ya que, como lo señala, (Padilla, 2010), se podría considerar de naturaleza física, sensorial y cognitiva, y en función de esta también pueden surgir respuestas variadas por parte de la sociedad y a la inversa, como por ejemplo, para poder laborar, o para ser autosuficiente.

2.1.6. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Según Peressotti en su libro *Inclusión laboral de personas con discapacidad* (2017) identifica 4 tipos de discapacidad, que se detallaran a continuación:

- A. Discapacidad Intelectual: se refiere a la condición que genera mayor dificultad al momento de aprender determinadas conductas o habilidades, de comprender ideas más complejas además de la capacidad para razonar.
- B. Discapacidad Sensorial: se relaciona a la discapacidad de alguno de los sentidos, entre estas tenemos la discapacidad visual, auditiva, entre otras.
- C. Discapacidad Física: hace referencia al deterioro o problema en el aparato locomotor o en las extremidades que produce inmovilidad o dificultad para movilizarse.
- D. Discapacidad Múltiple: hace referencia a la persona que presenta dos o más áreas afectadas, la cual conlleva a una mayor posibilidad de combinación de discapacidades.

2.1.7. LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL: CONCEPTO

La identificación de la discapacidad intelectual no ha sido una labor fácil, principalmente debido a la amplia diversidad en relación a la etiología, el pronóstico de los individuos y también a su funcionamiento. Por consiguiente, se trata de una definición intrincada y en constante cambio, donde las perspectivas de la sociedad tienen un gran impacto, por un lado, el progreso en el estado de conocimientos acerca de la discapacidad y sus síndromes. Esto abarca las alteraciones generadas en la categorización y normalización de los parámetros que caracterizan a la discapacidad intelectual. y que tienen relevancia en la investigación científica y para determinar los estándares administrativos requeridos para la entrega de ayudas y servicios a las personas. (Pablo-Blanco y Rodríguez, 2010).

Si abordamos la idea y la categorización actual de la discapacidad intelectual, notamos que, al igual que en otras discapacidades, se ha establecido una "perspectiva ecológica", según

(Schalock, 2018 pp- 265), para la discapacidad intelectual, no considerarlo como una característica absoluta o permanente del individuo, sino que nos impulsa a reflexionar sobre la interacción del individuo con su entorno, y en particular el impacto que los respaldos pueden aportar para su mejor desempeño en la sociedad, El concepto de discapacidades ha evolucionado desde su origen hasta los progresos médicos y científicos, a la influencia en la discapacidad de la Clasificación Internacional de la OMS, Se deriva de esto el movimiento social de la discapacidad, que tiene un impacto particular en el campo de la discapacidad intelectual.

La definición de discapacidad intelectual está académicamente demostrada por la Asociación Americana sobre la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, esta institución está en constantes investigaciones para poder definir la discapacidad intelectual, y que no fuese discriminatoria (De Pablo-Blanco y Rodríguez, 2010).

La última publicación emitida por la Asociación Americana en su Manual sobre la Definición de discapacidad intelectual en el 2011, en la actualidad se sustituye el término retraso mental por el de discapacidad intelectual, posteriormente se le incorpora Además, este nuevo matiz se refiere específicamente a los síndromes generados durante el crecimiento del individuo hasta la etapa adulta. Por lo tanto, serán tres los principios de cumplimiento en la evaluación de la discapacidad intelectual:

- A. Las limitaciones intelectuales.
- B. Las limitaciones que existen en la adaptación de la persona al contexto.

De acuerdo con lo expuesto hasta ahora, en el contexto de la discapacidad intelectual, posiblemente más que en cualquier otra discapacidad, es de especial importancia su estudio desde una perspectiva biopsicosocial, y comprenderlo., donde tiene consideración (Flórez, 2018 n° 106, pp: 479-492), como una condición específica de funcionamiento, que implica restricciones en la lógica, en la solución de problemas, en el aprendizaje académico o en el razonamiento abstracto. Adicionalmente, los individuos con discapacidad intelectual pueden experimentar varios grados de problemas en las habilidades más elementales que facilitan la vida cotidiana: vestirse, alimentarse, utilizar el transporte público o responder a un correo

electrónico. Y estos problemas siempre se inician en la niñez. (Flórez, 2018 n° 106, pp: 479-492).

2.1.8. LA INCLUSIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Al tener conocimiento que las personas para poder relacionarse entre sí tienen una relación entre sus capacidades (y sus limitaciones) en un contexto social, la inclusión de las personas con discapacidad va a depender de las estrategias que se puedan tomar para tener una integración dentro de una sociedad que no considera a este tipo de grupo de personas. Esto considerado como punto importante en la planificación de estrategias en el tiempo para poder incluir a este grupo de personas y en la elaboración de sus proyectos vitales. (Verdugo y Gutiérrez, 2011).

Sin duda, se observa un gran impacto para el desarrollo social de una persona con discapacidad intelectual y del desarrollo, y se orienta para poder abordar la realidad y trabajar con ella. Se identifica que hay principios están en la práctica diaria de profesionales, familias, organizaciones de apoyo a las personas con discapacidad. (MA, 2018, n° 265, vol. 49 (1), pp: 35-42). Constituye un nuevo enfoque que nace de la interpretación social de la discapacidad intelectual con gran influencia en la vida de las personas con discapacidad intelectual y en su inclusión social.

2.1.9. ORGANISMOS INVOLUCRADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL EN EL PERÚ

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

Organismo del Poder Ejecutivo que tiene como finalidad principal convertir al Perú en un país donde las diferencias y la discriminación se reduzcan o eliminen por completo y se genere igualdad de oportunidades.

CONADIS

El Conadis es el órgano autónomo encargado de resolver temas relativos a la discapacidad adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú y además ejerce la rectoría del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS. (Gobierno Perú, 2019)

2.1.10. INSTITUCIONES INVOLUCRADAS EN LA INSERCIÓN LABORAL EN EL PERÚ

- A. **AYNIMUNDO:** Se encarga desde asesorar, buscar empleo a personas con discapacidad en diferentes empresas hasta la integración al grupo. Acompaña en el puesto de trabajo a la persona hasta que logre adaptarse y pueda desenvolverse de manera óptima. Finalmente realizan charlas en las empresas que permitan sensibilizar a los equipos de trabajo.
- B. **OMAPED:** oficinas en diversos distritos de Lima que brindan atención a la persona con discapacidad. Entre sus funciones también se encuentran la de sensibilizar sobre la situación de las personas con discapacidad, asesorar, promocionar los derechos, fomentar la participación de este grupo en diversas actividades, guiar en el proceso de integración en el área laboral, entre otros. (Aprodeh, 2017)

2.1.11. MARCO CONCEPTUAL

- A. **Acceso al trabajo.** - La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países.
- B. **Acceso al trabajo.-** La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países.
- C. **Curador:** Es aquel que busca proteger y cuidar a personas consideradas no habilitadas para manejarse por sí mismas, que se lleva dentro de un proceso judicial.
- D. **Derecho al Trabajo.** - Es un derecho fundamental de la persona que permite trabajar libremente y que esté dentro del marco normativo del estado.
- E. **Derechos del Trabajador.** - El trabajador constituye un conjunto de derechos fundamentales reconocidos por la constitución peruana, en su condición como trabajadores dedicados a proteger la dignidad, bienestar, la remuneración y la condición laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve el trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, sin discriminación, fomentando especialmente la micro y pequeña empresa como base del desarrollo económico con igualdad dando preferente atención a los grupos humanos denominados “personas vulnerables”, entre ellos, la Persona con Discapacidad, de esta forma se protege a este grupo humano a través de normas y programas a fin de insertarlos al ámbito laboral, en un marco de igualdad de condiciones. (Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidades, 2009 - 2018).

F. **Desempleo:** Se define como aquel trabajador que carece de una ocupación donde sea remunerado.

G. **Discapacidad:** Se define que es toda persona que tiene dificultad funcional permanente o prolongada, deficiencias visual, auditiva, motriz y/o mentales a largo plazo donde se dificulta la integración familiar, social, educacional o laboral”. Algunos expresan preocupación por el hecho de que esta definición puede aún considerarse de carácter demasiado médico y centrado en la persona, y tal vez no aclare suficientemente la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de la persona.

H. En cuanto a los tipos de discapacidad existentes, pueden ser:

1. Física o motriz. Ej. Cuadriplejía.
2. Sensorial: Visual Ej. Ceguera o Auditiva Ej. Sordera.
3. Visceral. Ej. Insuficiencia renal crónica.
4. Mental o Intelectual Ej. Síndrome de Down. Cada una de ellas refiere a la carencia, disminución, daño, defecto o alteración en uno o más sentidos, órganos, funciones o funcionalidades y/o comportamiento adaptativo.

I. **Discapacidad y empleo Dentro del ámbito laboral:** la discapacidad y el empleo en el ámbito laboral requiere un enfoque integral que aborde las barreras estructurales y sociales que enfrentan las personas con discapacidad. Esto incluye medidas para promover la accesibilidad, combatir la discriminación y el estigma, y brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional inclusivas. La inclusión laboral de las personas con

discapacidad no solo es un imperativo ético, sino también una contribución valiosa a la diversidad y la prosperidad de la fuerza laboral.

- J. **El Estado y El Trabajo:** El estado, en sus diversas modalidades tiene como atención prioritaria el desarrollo económico social y personal de la población y como tal tiene la obligación de ser un ente regulador, promotor y garante del cumplimiento de los derechos laborales, buscando el equilibrio normativo entre el empleado y empleador así como incentivar el trabajo con derechos fundamentales de la persona.
- K. **Inclusión laboral :** Permite que los individuos que estén en una condición de vulnerabilidad y dejando de lado el origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan igualdades de condición de acceder a un empleo digno.
- L. **Persona Dependiente:** es aquella que requiere de la asistencia, cuidado o apoyo de otras personas para llevar a cabo actividades básicas de la vida diaria debido a limitaciones físicas, mentales o emocionales. La dependencia puede ser temporal o permanente y puede ser el resultado de una discapacidad, enfermedad, lesión, envejecimiento u otras circunstancias.
- M. El cuidado de una persona dependiente puede ser proporcionado por familiares, amigos, cuidadores profesionales o instituciones especializadas, dependiendo de los recursos disponibles y las necesidades individuales. Es importante reconocer que el cuidado de una persona dependiente puede ser física, emocional y financieramente demandante para quienes lo brindan, y puede tener un impacto significativo en su calidad de vida y bienestar.
- N. **Pobreza:** La pobreza es una condición en la que las personas enfrentan una falta de recursos materiales, como ingresos, vivienda adecuada, acceso a servicios básicos como salud y educación, y oportunidades económicas. Esta situación puede tener múltiples causas y manifestaciones, y afecta a millones de personas en todo el mundo.

Las discapacidades pueden manifestarse de diversas formas y tener diferentes niveles de impacto en la vida de las personas. Algunas de las categorías comunes de discapacidad incluyen:

- O. **Discapacidad física:** Limitaciones en la movilidad o la función física debido a condiciones como parálisis, amputaciones o enfermedades crónicas.
- P. **Discapacidad sensorial:** Pérdida o deterioro de la audición, visión o ambas.
- Q. **Discapacidad intelectual o del desarrollo:** Limitaciones en el funcionamiento intelectual y adaptativo, que pueden afectar la capacidad de aprendizaje, comunicación e independencia.
- R. **Discapacidad psicosocial o mental:** Condiciones de salud mental, como trastornos del ánimo, ansiedad, esquizofrenia, entre otros, que pueden afectar el pensamiento, el estado de ánimo y la interacción social.
- S. **Políticas públicas:** Son acciones y decisiones deliberadas tomadas por el gobierno con el objetivo de abordar problemas específicos, satisfacer necesidades sociales o promover el bienestar general de la población. Estas políticas pueden abarcar una amplia gama de áreas, incluyendo educación, salud, medio ambiente, economía, empleo, seguridad social, vivienda, transporte, entre otras.
- T. **Remuneración:** Es identificada con la denominación de sueldo o salario- es una contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, aun cuando efectivamente no se haya prestado el trabajo. En definitiva, la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, en razón que se utilizara un aspecto científico y teórico relacionado a la inclusión laboral, teniendo como base estudios anteriores que existen.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De Acuerdo a su naturaleza del estudio de investigación , reúne por su nivel las características de un estudio dogmático, descriptivo.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de nuestra investigación es cualitativa, se tiene como objetivo realizar la presente investigación transversal debido a que estas investigaciones hace la recolección de datos en un solo momento, en un solo tiempo único.

a) Método Dogmático: Este método nos servirá para analizar la letra del texto de la norma, en el caso en particular de las normas que protegen a la persona con discapacidad intelectual severa.

b) Método Descriptivo: Estudio de caso, este método se utilizará para conocer las causas de la no inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

3.3. ÁMBITO O LUGAR DE ESTUDIO:

La presente investigación está situada geográficamente en la ciudad de Puno.

3.1.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se trabajará en casos reales de curadores legales y/o personas que tengan la tutela o a su cargo de las personas con discapacidad intelectual severa de distintas edades.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas. - Revisión documental y análisis

Instrumentos. – Entrevistas, casos reales, observación

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta etapa de la investigación se dará a conocer y analizar los resultados de las entrevistas tomadas a los curadores y/o personas que se hagan cargo de una persona con discapacidad intelectual severa de la ciudad de Puno, teniendo en cuenta tres factores, como primer enfoque se tomará la limitante de acceder a un puesto laboral mediante el beneficio de la ley general de la persona con discapacidad, como segundo enfoque se tomará las necesidades que tiene una persona con discapacidad intelectual severa y como tercer enfoque se propone optar estrategias que permitan acceder a la cuota del 5% de acuerdo a ley en el proceso de inserción laboral de los curadores legales (familiares).

4.1 ANALISIS Y DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

TABLA DE INDICADORES

INDICADORES	INCIDENTE	INCIDENTI	INCIDENTE	INCIDENT	INCIDENTI
	N° 01	N° 02	N° 03	N° 04	N° 05
ACCESIBILIDAD	no	no	no	no	no
LABORAL					
IGUALDAD LABORAL	no	no	no	no	no
DISCRIMINACION	si	si	si	si	si
PROGRAMAS DE APOY	no	no	no	no	no

Nota: Indicadores de variables

Autor. Jhoseph Fermin Turpo Cruz

INCIDENTE 01

DATOS Jose Antonio B. R.

DIAGNÓSTICO : Parálisis cerebral atetoide con discapacidad intelectual

EDAD : 14

SEXO : Masculino

LUGAR : Ciudad de Puno

Edad Madre : 49 AÑOS

Profesión : **Técnica** en Secretariado

Ocupación : Comerciante :

DESCRIPCIÓN

Embarazo: No planificado, sin seguimiento prenatal adecuado.

Complicaciones: Hipertensión gestacional en el tercer trimestre.

Parto: Prolongado, parto vaginal con sufrimiento fetal agudo.

Internación: En UCI neonatal por hipoxia perinatal y convulsiones neonatales.

CUIDADO Y ATENCIÓN:

El individuo no sostuvo la cabeza hasta los 7 meses, manteniendo una serie de cuidados para que tenga comodidad en su crecimiento y alimentación, no se sentó sin apoyo hasta los 2 años, mientras que se desarrolla físicamente no tenía comprensión verbal, apenas usa palabras muy simples, teniendo dificultades severas para resolver problemas básicos, memoria a corto plazo limitada, pobre concentración, continuando con su desarrollo demostraba dificultad para interactuar con otros niños, impulsividad, escasa tolerancia a la frustración, teniendo atención especial para que pueda tener un básico estilo de vida aceptable.

DESARROLLO PREFERENCIAL

SALUD:

En el presente suceso el individuo cuenta con el Seguro Integral de Salud, debido a su estado no se encuentra profesionales idóneos para su adecuada atención a veces teniendo en cuenta qué es emergencia y no tiene acceso preferencial.

EDUCACIÓN:

En el presente suceso no cuenta con educación especial de inicial, primaria y secundaria, ya que no hay escuelas que brinden este servicio a estas personas con discapacidad intelectual severa, la madre informa que encontró un lugar donde pueden cuidarlo y enseñarle cosas básicas, pero no puede cubrir los gastos de una adecuada educación para su condición, la madre indica que solo le enseña en su hogar las cosas básicas para que comunique sus necesidades básicas.

SITUACIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL Y/O PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA

En el presente suceso el individuo solo cuenta con el cuidado de la madre, donde indica que se presentó al ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, donde explicó su situación, denegando cualquier orientación, respondiendo que los trabajos para personas con discapacidad son directamente para ese tipo de personas mas no para los curadores legales y/o personas que estén a cargo de una persona con discapacidad.

Dentro de este marco y exponiendo un suceso real, la Ley 29973 reconoce los derechos de las personas con discapacidad, pero no hace mención a las personas con discapacidad severa.

En cuanto a los **beneficios** se observa que no hay alguna distinción de personas con discapacidad y una persona con discapacidad severa (intelectual), y tampoco se considera a las personas que tienen a cargo a una persona con discapacidad severa (intelectual).

INCIDENTE 02

DATOS	Antonia C.H.
DIAGNÓSTICO	: Parálisis cerebral, cardiopatía
EDAD	: 8
SEXO	: Femenino
LUGAR	: Ciudad de Puno
Edad Madre	: 33 años
Profesión	: Administradora
Ocupación	: Ama de casa

Edad Padre : 39 años
Profesión : Contador Publico
Ocupación : Trabaja en entidad Pública

DESCRIPCIÓN

Embarazo: Control prenatal irregular, madre con diabetes.

Parto: Prematuro a las 34 semanas por cesárea de urgencia.

Complicaciones: Hipoxia perinatal, necesidad de reanimación, internación en UCI neonatal por 20 días.

CUIDADO Y ATENCIÓN

El individuo a los 6 meses, se notó hipotonía generalizada y escasa respuesta visual, teniendo que tener mayor cuidado y atención, a los 9 meses, se diagnosticó **parálisis cerebral cuadripléjica** por resonancia magnética, En el primer año, presentó dificultad para alimentarse, fatiga al succionar, sudoración excesiva y pobre ganancia de peso, teniendo que tener mayor cuidado y atenciones comprando comida procesadas generando gastos en la alimentación, continuando con su desarrollo mostró retraso motor severo, no controla cabeza ni se sienta sin ayuda, solamente desarrollando una comunicación pobre con el lenguaje no verbal, responde con sonidos y gestos.

DESARROLLO PREFERENCIAL

SALUD:

En el presente suceso el individuo cuenta con el Seguro Integral de Salud, la madre indica que cuando hay complicaciones los médicos no hayan la forma de comunicarse para tener una atención, es complicado el tema de salud en su condición.

EDUCACIÓN:

En el presente suceso los padres indican que no cuentan con educación solo lo mantienen con cuidados en el hogar y enseñándole cosas básicas para que pueda comunicarse y tener mayor calidad de vida.

SITUACIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL Y/O PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA

En el presente suceso el individuo cuenta con la atención de sus padres y un hermano mayor, ambos padres mencionan que es llevaron al niño a registrarse al CONADIS, teniendo su acreditación, pero no mencionan que sea en condición severa, teniendo este antecedente dichos padres de familia son profesionales, pero la madre se dedica a tiempo completo al infante, el padre con su profesión de contador público colegiado, *“lleva una carga extrema donde la remuneración que genera no alcanza para el sustento de su familia que indicando que es una carga emocional a diferencia de los padres en que no tienen este tipo de problemas problema”*, se observa dentro de la entrevista que por la necesidad de su familia necesita un trabajo que no sea alejado de la ciudad de Puno, encontrando una dificultad, también indica que dentro de los encargados de CONADIS le indicaron que solo podrían acreditar al niño como persona DISCAPACITADA, mas no un respaldo para un ingreso laboral a los padres de familia.

Dentro de este marco y exponiendo un suceso real, la Ley 29973 reconoce los derechos de las personas con discapacidad, pero no hace mención a las personas con discapacidad severa.

En cuanto a los **beneficios** se observa que dentro del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) no hay alguna distinción de personas con discapacidad y una persona con discapacidad severa (intelectual), y tampoco se considera a las personas que tienen a cargo a una persona con discapacidad severa (intelectual).

INCIDENTE 03

DATOS	Christian A.P.
DIAGNÓSTICO	: Síndrome de Down Severo
EDAD	: 14 años
SEXO	: Masculino
LUGAR	: Ciudad de Puno
Edad Madre	: 48 años
Ocupación	: Comerciante

DESCRIPCIÓN

Embarazo: Normal

Parto: En el tiempo establecido

Complicaciones: Hipoxia perinatal (falta de oxígeno)

CUIDADO Y ATENCIÓN

El individuo, generó un retraso en su desarrollo motor y cognitivo desde sus primeros meses, desde su nacimiento se le diagnosticó con el Síndrome de Down, con una información genética, durante su desarrollo tiene cuidados especiales dentro su alimentación salud y comunicación, teniendo hermanos los cuales tenían que adaptarse al estilo de vida de la familia nuclear, teniendo que solventar gastos de terapias de cognición y físicas para su desarrollo.

DESARROLLO PREFERENCIAL

SALUD:

En el presente suceso el individuo cuenta con el Seguro Integral de Salud, teniendo defectos cardiacos congénitos, de la misma manera tiene problemas respiratorios, en este sentido la madre afirma que es difícil la atención ya que el hospital no cuenta con personal capacitado para este tipo de personas con discapacidad, teniendo esos problemas es recurrente su asistencia a establecimientos de salud.

EDUCACIÓN:

En el presente suceso la madre indica que tiene un cociente intelectual (CI) inferior a 40, esto significa y califica como persona con discapacidad intelectual severa, donde demuestra dificultad de aprendizaje, donde no alcanza al rango de un niño de su edad al momento de escribir, hablar y comprender las tareas, por lo cual tiene que tener un aprendizaje en casa ya que la familia no cuenta con recursos económicos para sus cuidados especiales llegando a comunicarse mediante gestos y señales y su movilidad es mediante una silla de ruedas.

SITUACIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL Y/O PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA

En el presente suceso el individuo cuenta con la atención de su madre y hermanos mayores, la madre menciona que no llevó al niño a registrarse al CONADIS, ya que no tiene ningún apoyo y

beneficio por parte de esta entidad, teniendo respuesta de la entrevista realizada la madre se presentó a la Municipalidad Provincial de Puno como personal de limpieza, exponiendo su caso mediante una declaración jurada y solicitando un puesto laboral ya que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, recibiendo la respuesta que no pueden brindar apoyo como persona con discapacidad ya que dicho beneficio se les otorga a las personas directas, en este caso la madre de familia no postula a este beneficio y también hace mención la señora que el único sustento es el comercio ambulatorio, ya que no hay entidad que puedan ayudar a este tipo de casos.

Dentro de este marco y exponiendo un suceso real, la Ley 29973 reconoce los derechos de las personas con discapacidad, pero no hace mención a las personas con discapacidad severa.

INCIDENTE 04

DATOS : Angel P.M.

DIAGNÓSTICO : Espina bífida y síndrome de Down

EDAD : 23

SEXO : Masculino

LUGAR : Ciudad de Puno

HERMANO : 35 años

OCUPACIÓN : Abogado

DESCRIPCIÓN

Embarazo: Normal

Parto: Cesaria 38 semanas aproximadamente

Complicaciones: Trisomía 21 mediante estudio genético prenatal

CUIDADO Y ATENCIÓN

El individuo, nació con el Síndrome de Down desde su concepción, de manera genética, posterior a eso se le diagnostico espina bífida (parálisis de las extremidades inferiores), dentro de todo su desarrollo siempre tuvo cuidados especiales, cuanto cumplió 12 años de edad sus padres sufrieron un accidente donde fallecieron, quedando a cargo de su hermano mayor, lo cual dificultó su calidad de vida ya que no contaban con los cuidados que necesitaba ya que no

se podía comunicar con normalidad, y sin tener movilidad independiente, ya que no contaban con medios económicos para su cuidado fue empeorando en su calidad de vida, su hermano comenta que solo tenía el apoyo de sus familiares pero solamente en el cuidado y alimentación sin tener una terapia y desarrollo del lenguaje comunicacional.

DESARROLLO PREFERENCIAL

SALUD:

En el presente suceso el individuo cuenta con el Seguro Integral de Salud, debido a su condición de huérfano no tuvo atención médica que realmente necesitaba dentro de sus complicaciones, ya que la edad adecuada para tener una cirugía espinal era tan solamente hasta los 17 años debido a su estado particular.

EDUCACIÓN:

En el presente suceso el hermano que quedo a su cargo no pudo brindar la adecuada educación que el individuo necesitaba en su condición, ya que tiene un cociente intelectual (CI) inferior a 42, clasificando como discapacidad intelectual severa, verificando y analizando la condición el hermano menciona que solamente se puede comunicar mediante gestos y señas para las necesidades básicas que necesita.

SITUACIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL Y/O PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA

En el presente suceso el individuo cuenta con la atención de sus familiares y principalmente de su hermano mayor, mencionando este último que no llevó al individuo a registrarse al CONADIS, teniendo en cuenta que no tendría ningún apoyo por parte de esta entidad, hace mención que solamente figuraría como una estadística más dentro de este grupo de personas, dentro del entorno laboral y debido a su profesión solicitó al CONADIS una acreditación como persona con discapacidad y también que le avalan como cuidador, recibiendo la aprobación de su acreditación en CONADIS, mas no una acreditación como cuidador, esto con el fin de poder presentarse a los concursos públicos donde se sostiene un porcentaje de bonificación en los concursos públicos, haciendo conocimiento su condición recibió negativas de las entidades públicas y privadas, consiguiendo trabajo para sus necesidades como persona y el cuidado de

su hermano, dentro de esta entrevista hace mención que debería considerar a los cuidadores como parte de estas personas ya que el estilo de vida que lleva una persona que cuida a otra persona con este tipo de condición es sumamente difícil tanto económico como social.

Dentro de este marco y exponiendo un suceso real, la Ley 29973 reconoce los derechos de las personas con discapacidad, pero no hace mención a las personas con discapacidad severa.

INCIDENTE 05

DATOS	Sofia T.A.
DIAGNÓSTICO	: Síndrome de Down y Ceguera Congénita
EDAD	: 12
SEXO	: Femenino
LUGAR	: Ciudad de Puno
Edad Madre	: 38 años
Profesión	: Técnica en Enfermería
Ocupación	: Comerciante

DESCRIPCIÓN

Embarazo: Normal

Parto: Normal

Complicaciones: Ninguna

CUIDADO Y ATENCIÓN

El individuo fue diagnosticado con síndrome de Down (trisomía 21) poco después del nacimiento, con rasgos clínicos evidentes, entre ellos ojos almendrados y nariz plana, durante su desarrollo de los primeras semanas y meses fueron notando que no tenía reacción a estímulos visuales, a los 6 meses se le hizo una prueba oftalmológica confirmando **ceguera congénita bilateral** causada por **atrofia óptica severa** de origen congénito, teniendo también un bajo rendimiento intelectual por el Síndrome de Down, los cuidados de esta persona se extienden más complejas ya que no tiene la capacidad de ver, esto hace que la comunicación sea prácticamente nula, los cuidados dentro de su desarrollo fueron teniendo más dificultades ya que se empezaba a movilizar y no entender lo que sucedía a su alrededor sin tener un

aprendizaje de comunicación para sus necesidades básicas, dentro de su cuidado necesita una terapia constante de equilibrio y orientación espacial, toda las atenciones se realizaron a lo que podía la madre dentro de sus posibilidades.

DESARROLLO PREFERENCIAL

SALUD:

En el presente suceso el individuo cuenta con el Seguro Integral de Salud, la madre indica que al enfermarse y llevarlo a un centro de salud no pueden diagnosticar ya que la persona no puede comunicarse los dolores que siente en su cuerpo, esto hace que sea mucho más difícil sus tratamientos, la progenitora indica que en la ciudad de Puno no hay especialistas en para este tipo de casos y que algunos doctores no tengan paciencia para poder tratar a estas personas en estas condiciones.

EDUCACIÓN:

En el presente suceso la madre indica que no puede dar una buena educación ya que su coeficiente intelectual fue diagnosticado inferior a 42, resumiendo que está dentro de las personas con discapacidad intelectual severa, en su condición de ceguera total, no puede aprender gestos ni señas, la orientación fue que pueda aprender el método braille, la madre indica que no tiene los medios económicos suficientes para poder solventar este tipo de educación especial y con la deficiencia intelectual que tiene, también hace mención que solo se comunica con palabras básicas para poder dar a conocer sus necesidades.

SITUACIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL Y/O PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA

En el presente suceso el individuo cuenta con la atención y cuidado de su madre, durante la entrevista hace mención que su profesión es técnica en enfermería trabajando en el Centro de Salud de Platería, teniendo a cargo a su menor hija con cuidados especiales tuvo que renunciar a su estado laboral ya que no recibe ningún beneficio para cumplir sus horarios laborales pese a que presentó los documentos que acrediten que tiene a su cargo a una persona con discapacidad, negando su traslado a la ciudad de Puno, para que pueda tener una mejor atención a su menor hija, en este sentido no vio una parte legal que le pueda defender en su

estado, siendo así que se vuelve comerciante para poder atender y cuidar mejor a su hija ya que siempre la tenía en su cuidado mencionando tener una persona en esta condición es sumamente dedicación a tiempo completo, mientras pasa el tiempo tiene más necesidades y cuidados dentro de su educación y su calidad de vida.

Dentro de este marco y exponiendo un suceso real, la Ley 29973 reconoce los derechos de las personas con discapacidad, pero no hace mención a las personas con discapacidad severa.

En cuanto a los **beneficios** se observa que dentro del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) no hay alguna distinción de personas con discapacidad y una persona con discapacidad severa (intelectual), y tampoco se considera a las personas que tienen a cargo a una persona con discapacidad severa (intelectual).

ANÁLISIS

Expuesto los cinco (5) incidentes se pudo observar lo siguientes aspectos:

ASPECTO LABORAL:

Las personas diagnosticadas con Discapacidad Intelectual Severas, están dejada de lado por el Estado y también por la sociedad, conecuentemente el Estado está en la obligación de defender garantizando sus derechos de estas personas y a las que cuidan de estas, y hacer frente a los obstáculos sociales que puedan surgir con el fin de promover el respeto de este grupo de personas.

La existencia de este problema medicos, no solo limita a las personas que lo padecen sino también a las personas que llevan a cargo a este grupo de individuos, esto quiere decir que no hay una normativa que garantice la accesibilidad laboral y esto se puede identificar que hay una restricción de derechos fundamentales de la persona, como el trabajo, la educación, la salud, entre otros, como se vio en los 5 casos que se expuso, teniendo asi en el incidente 01 la madre se presento al Ministerio de Trabajo para poder recibir orientacion negandole toda ayuda posible ya que solamente las bonificaciones se le otorgaba solamente a las personas con discapacidad directamente, de la misma forma se puede observar en el incidente 02 que la madre siendo profesional tuvo que renunciar a su trabajo ya que no le brindaron facilidades para el cuidado de su menor, asi mismo en el incidente 03, se puede notar la ausencia de las

autoridades para poder brindar un puesto laboral a las personas que tiene a su cargo a una persona con discapacidad intelectual severa, negando y aseverando que solamente se le podría brindar trabajo a la persona discapacitada directamente mas no a la persona que lo cuida aun asi presentando documentacion que avale dicha peticion, tambien se vio en el incidente 05 que la madre que trabaja en el Centro de Salud de Platería, en su condición de tener a una persona con discapacidad intelectual severa, más ciega total, solicito para su cuidado un destaque a la ciudad de Puno para poder atender y tener los cuidados que necesita, la entidad simplemente hizo caso omiso, teniendo que llevarse a la renuncia de un trabajo estable para poder atender y cuidar a su menor hija, teniendo que conseguir fuentes de ingreso económico en el comercio.

haciendo un análisis sobre estos casos observados se puede tomar como referente ya que si bien es cierto la accesibilidad laboral constituye un derecho fundamental de las personas y esto está avalado mediante la ley de personas con discapacidad por ende también debe extenderse a los curadores y/o personas que llevan a cargo a una persona con discapacidad severa, permitiendo así la inclusión de este grupo de personas.

La Ley 29973 tiene por finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, así mismo dentro del Reglamento de la misma Ley, CAPÍTULO IV Art. 47, menciona “incorporación de de las personas con discapacidad en los programas del estado de incorporación laboral colocación y empleo ...”, teniendo así en el caso 01 negándole toda información e inclusión laboral por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ya que la madre teniendo un titulo de técnico en secretariado se le negaron toda ayuda vulnerando así a este grupo de personas que sufre de una necesidad socio económica para dar el cuidado y una calidad de vida a una persona con discapacidad intelectual severa, teniendo asi en el incidente 02 que la madre tuvo que renunciar a su empleo para poder cuidar a su menor hijo, teniendo esta condición considerando que es una familia funcional y teniendo su padre este último conservó su trabajo con las condiciones normales ya que necesitan la estabilidad económica para poder cubrir los gastos de su hogar.

Analizando esta realidad donde vivimos y con este grupo de personas que existen dentro de nuestra sociedad se propone que a través de los colegios profesionales relacionados a este tema puedan hacer llegar al poder legislativo directamente a los congresistas de nuestra región y nivel nacional quienes son encargados de hacer llegar las necesidades a los poderes del estado, y así poder crear modificar o implementar normativas que puedan proteger de manera directa y efectiva al grupo de personas con discapacidad intelectual severa y los derivados que se tengan, también se propone hacer llegar a las autoridades ediles que puedan incluir estas propuestas en las políticas públicas

IGUALDAD LABORAL:

Dentro de esta definición de igualdad laboral se hace referencia a la visión de llegar a un equilibrio socioeconómico para los miembros de una familia que tenga estas condiciones como es la discapacidad intelectual severa y derivados, y nos fijamos dentro de la Ley 29973, en su artículo 49 “la cuota de empleo destinado a las personas con discapacidad”, teniendo así en el incidente 02 se tiene a una madre que tiene un título de Administración, teniendo este artículo se podría aplicar el 5% de la cuota de la persona con discapacidad y así conservar su empleo con las facilidades que se le podrían brindar y así generar una estabilidad económica en su hogar ya que tiene a cargo a una persona con discapacidad intelectual severa, de la misma forma podemos observar en el incidente 05 de la madre de familia que cuenta con un título de técnico en enfermería y solicitando su cambio a la ciudad de Puno para poder atender y cuidar mejor a la persona que tiene a cargo, aplicando este 5% que indica la normativa se podría haber contribuido con la calidad de vida de esta familia.

En esta investigación realizada y viendo los incidentes expuestos se propone a crear una normativa dentro de la Ley 29973, se incluya a las personas con discapacidad intelectual severa y sus derivados, y esta a su vez sea prolongada a los curadores legales y/o personas que se hacen cargo de este grupo de personas, con el fin que tengan una calidad de vida buena y gozar de derechos laborales que se pueda obtener, y también otorgándoles una convivencia social y así integrándose a la sociedad ya que no es una vida normal. también viendo las sanciones que se puedan dar a las instituciones públicas y probadas al no cumplir

las normativas que se puedan integrar dentro de esta Ley a favor de los curadores legales y/o personas que cuidan a este grupo de personas.

DISCRIMINACION:

Se puede definir como un trato diferenciado que se ejerce sobre una persona sin alguna justificación, ocasionando daños psicológicos y suprimiendo el goce de sus derechos fundamentales, dichos actos se sustentan con el no cumplimiento de un marco normativo vigente.

En los incidentes que presentamos en nuestra investigación podemos observar el trato discriminatorio por parte de las entidades a las personas que tienen a cargo a una persona con discapacidad intelectual severa.

un trato discriminatorio de sus derechos fue en el incidente N° 01 ya que la madre de familia fue por información y apoyo por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, negando así todo apoyo y orientación por parte de esta entidad, de la misma forma en el incidente N° 02 de la misma forma negando facilidades de poder otorgar las facilidades laborales y no viendo una solución a su situación llevando a la renuncia de su empleo y así bajando sus ingresos económicos que realmente son necesarios para una calidad de vida mejor, de la misma forma se vio en el incidente N° 05 que se le negó el cambio laboral a la ciudad de Puno, para poder brindar una mejor atención y calidad de vida a la persona con discapacidad intelectual severa y ceguera total.

Todo esto conlleva a la anulación en el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho.

En todas las normativas citadas dentro de nuestro marco jurídico, se determina la no discriminación por ningún motivo menos por discapacidad, dentro del marco de los incidentes expuestos en la presente investigación se determinó que existe una discriminación total por aparte a la persona con discapacidad intelectual severa negando sus derechos como tal, y a la persona que cuida a esta ya que tiene que solventar los cuidados y sostener una economía para sus atenciones especiales para tener una mejor calidad de vida.

PROGRAMAS DE APOYO:

En el estado Peruano existe programas de apoyo para grupos vulnerables pero no existe programas de apoyo especializados a este grupo de personas con discapacidad intelectual severa y derivados a este, teniendo una base estadística en la región de Puno existe un 13.1% de personas con discapacidad, pero en el caso de las personas con discapacidad intelectual severa o discapacidad severa no existe una información estadística, esto nos indica que para nuestra sociedad y el estado no hay grupos vulnerables de esta envergadura, siendo así dentro de los incidentes estudiados se pudo observar que no figuran programas de apoyo direccionados a las personas con discapacidad severa, pero si existen entidades creadas y destinadas a proteger a las personas con discapacidad como es el CONADIS, OMAPED, con el objetivo de garantizar el apoyo de las personas con discapacidad pero cuando se le presentaron casos de discapacidad severa y tener el beneficio a los curadores legales y/o personas que tienen a cargo, simplemente adolecen de una respuesta firme mencionando que los beneficiarios son las personas con discapacidad directa y no a sus familiares o cuidadores, come se pudo observar en los 05 incidentes que se presentó.

Dentro de este análisis y este aspecto se determina que no hay algún programa de apoyo que pueda ayudar a este grupo de personas con discapacidad severa, en cuanto a la salud, la educación, rehabilitación, laboral y entre otros.

CONCLUSIONES

PRIMERO: La causa como factor limitante que se logró identificar fue la inexistencia de una clasificación precisa sobre discapacidad dentro del marco de la Ley N° 29973 y su reglamento, se observa que hay personas que se hacen cargo de la persona con discapacidad severa con estudios profesionales que pueden desempeñar un trabajo en una entidad pública y/o privada en representación de este grupo de personas con discapacidad intelectual severa, sin embargo no tienen el acceso al trabajo, ya que se conculgaría dicha Ley.

SEGUNDO: La ausencia de un marco normativo claro que clasifique adecuadamente los distintos niveles de discapacidad, especialmente entre las discapacidades severas y aquellas que no limitan el desempeño intelectual, sumada al desconocimiento de la Ley N.° 29973, por parte de muchas entidades públicas y privadas, constituye una brecha significativa que dificulta el acceso al empleo de los curadores, tutores o personas responsables del cuidado de personas con discapacidad intelectual severa. Esta falta de reconocimiento y regulación limita no solo las oportunidades laborales de quienes asumen este compromiso, sino también el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad bajo su cuidado.

TERCERO: Resulta fundamental incorporar un inciso específico en la Ley N.° 29973 que reconozca y proteja los derechos de los curadores, tutores y/o personas que asumen el cuidado de personas con discapacidad intelectual severa. teniendo un rol esencial para garantizar una buena calidad de vida a este grupo vulnerable.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda que las entidades públicas y privadas implementen programas de capacitación dirigidos a sus funcionarios y personal responsable de los procesos de selección y contratación, a través de sus respectivas oficinas de Recursos Humanos. Estas capacitaciones deben centrarse en el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto a la promoción del empleo para personas con discapacidad. Asimismo, se sugiere que esta formación se extienda para incluir el reconocimiento y valoración del rol de los curadores, tutores o personas que tienen a su cargo a personas con discapacidad intelectual severa, considerando su función como soporte esencial para garantizar el bienestar y la inclusión efectiva de este grupo poblacional.

SEGUNDO: Se recomienda al Ilustre Colegio de Abogados de Puno o al Congreso de la República del Perú la inclusión de un inciso en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que reconozca y garantice los derechos de los curadores, tutores o personas que asumen la responsabilidad directa del cuidado de personas con discapacidad intelectual severa. Este grupo cumple un rol fundamental en la promoción y garantía de una adecuada calidad de vida para dichas personas, por lo que resulta necesario brindarles respaldo normativo que contemple su labor, derechos, necesidades de apoyo y mecanismos de protección, en concordancia con los principios de dignidad humana, inclusión social y equidad.

TERCERO: Se recomienda que entidades competentes como el CONADIS, OMAPED y demás organismos vinculados al Sistema Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, fortalezcan su rol de vigilancia, articulación y promoción de los derechos de las personas con discapacidad intelectual severa, reconociendo además la importancia de extender medidas de protección, apoyo y reconocimiento a los curadores, tutores o personas que tienen a su cargo a

este grupo vulnerable. Es fundamental que estas entidades velen no sólo por los derechos directos de las personas con discapacidad, sino también por aquellos que, asumiendo una responsabilidad permanente de cuidado, enfrentan barreras sociales, económicas y laborales, contribuyendo así a una verdadera inclusión desde un enfoque de derechos humanos y corresponsabilidad social.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo 2011 Discapacidad Intelectual. Madrid, Alianza Editorial.
- Aprodeh. (2017). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo
- Blanco Prieto, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. *Revista Española de Discapacidad*, 211-217.
- Código Civil Peruano. (1984).
- Constitución Política del Estado. (s.f.).
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Decreto Supremo N° 052-2001-RE. 29 de septiembre del 2001
- De Pablo-Blanco, C. y Rodríguez, M J. (2010): *Manual práctico de discapacidad intelectual*, Madrid, Síntesis
- Discapacidad, L. G. (2012, pag. 23). 29973.
- Flórez, J. (2018): "La comprensión actual de la discapacidad intelectual". Editorial Sal Terrae
- Gómez, V. (2016): *La discapacidad organizada: antecedentes y trayectorias del movimiento de personas con discapacidad*, Historia actual On Line.
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad. *Revista CES Derecho*. 6(2), 46-59.
- Ley 29973, I. N. (2012).
- Maldonado, S. (2006, pag. 51). *Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social* (4a ed.). Perú: Congreso del Perú.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*.
- Peressotti C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Editorial Brujas.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Graw Hill.
- Salud, O. M. (2004).

Schalock, R. (2018). Seis ideas que están cambiando el campo de las discapacidades intelectuales y del desarrollo en todo el mundo, Siglo Cero.

Verdugo, MA. y Gutiérrez, B. (2011): Discapacidad intelectual. Adaptación social y problemas de comportamiento”. Ediciones Pirámide.

Verdugo, MA. (2018): Conceptos clave que explican los cambios en la provisión de apoyos a las discapacidades intelectuales y del desarrollo en España. Siglo Cero.

www.conadisperu.gob.pe. (12 de diciembre de 214).

www.congreso.gob.pe. Recuperado el 22 de diciembre de 2014.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Titulo	Objetivo	Variables	Metodología y diseño
INCLUSIÓN LABORAL DEL CURADOR LEGAL DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SEVERA DENTRO DE LA LEY 29973	OBJETIVO GENERAL. Evaluar las causas y consecuencias de la inclusión laboral en el curador legal de una persona con discapacidad intelectual severa.	Inclusión laboral	TIPO O MODELO DE INVESTIGACIÓN Dogmatico, descriptivo
	OBJETIVO ESPECÍFICO <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar las causas de la inclusión laboral del curador legal en una persona con discapacidad intelectual severa. ● Evaluar las consecuencias de la inclusión laboral del curador legal en una persona con discapacidad intelectual severa. ● Proponer como alternativa de solución la inclusión de una normatividad específica y/o una política pública que incorpore el derecho al trabajo curador legal y/o responsable de la persona con discapacidad intelectual severa 	Personas con discapacidad severa	METODOLOGÍA O ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cualitativo

Anexo 02: Operacionalización de Variables

VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variables independientes				
Inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 29973 ley general de la persona con discapacidad • Ley No. 23285, Ley de Promoción del Empleo para la persona con discapacidad 	Observación	Investigación documental análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Casos reales • Observación
Variables Dependientes				
Personas con discapacidad severa	<ul style="list-style-type: none"> • Complicaciones en la salud de la persona con discapacidad severa. • Familiares que están a cargo de la persona con discapacidad severa afectados psicológica y económicamente. 	Observación	Análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Casos reales • Observación

Anexo 03: Instrumentos

A - FICHA DE ENTREVISTAS

- ¿Cuál es la afectación al Derecho al Trabajo?
- ¿Priorizan tu condición de trabajador(a) como responsable de un niño con discapacidad severa?
- ¿Cuentas con igualdad de oportunidades que las demás personas?
- ¿Te tratan con discriminación por tener una persona a cargo con discapacidad severa?
- ¿Es fácil encontrar un puesto de trabajo con una persona con discapacidad severa?
- ¿Conoces los programas de apoyo en colocación de empleo de las personas con discapacidad?
- ¿Se cumple con la bonificación del 15% en los concursos públicos?

B - FICHA DOCUMENTAL

INCIDENTE 1

Datos :

Diagnóstico :

Edad :

Sexo :

Lugar :

Descripción :

Anexo 04: Registro y archivo

Se deberá mantener los datos y la información codificada.

CÓDIGO	NOMBRE	RESPONSA BLE	TIEMPO DE CUIDADO	LUGAR	OBSERVACI ONES
I-01	Jose Antonio B.R.	Madre	14 años	Puno	Abandono de padre
I-02	Antonia C.H.	Madre y Padre	8 años	Puno	Ninguna
I-03	Christian A.P.	Madre	14 años	Puno	Ninguna
I-04	Angel P.M.	Hermano	23 años	Puno	Muerte de los padres
I-05	Sofia T.A.	Madre	12 años	Puno	Ninguna

Anexo 05: Proyecto de Ley



PROYECTO DE LEY

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad severa y promover la contratación de los curadores, responsables y/o tutores que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo de calidad en representación de los discapacitados severos.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a nivel nacional, en el sector privado, a la contratación laboral del curador, responsables y/o tutores que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa que:

Cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley.

TÍTULO II

RÉGIMEN LABORAL

CAPÍTULO I

DEL CONTRATO LABORAL

Artículo 3.- El contrato laboral

El contrato laboral es un contrato sujeto a plazo determinado y a tiempo completo.

La empresa podrá contratar en representación de la persona con discapacidad severa al responsable, y/o tutor que esté a su cargo, para cuyo caso será aplicable lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo que corresponda.



PROYECTO DE LEY

La entidad pública podrá contratar, en representación de la persona con discapacidad severa, al responsable y/o curador legal que esté a su cargo, siendo aplicable lo dispuesto en la Ley N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento, en lo que corresponda.

Artículo 4.- Del plazo del contrato y sus prórrogas

El contrato laboral debe celebrarse en forma escrita, a plazo determinado de por lo menos 1 año, con un período de prueba de 60 días calendario.

CAPÍTULO II

DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO APLICABLES

Artículo 5.- Derechos laborales fundamentales

En toda empresa del sector privado y sector público a nivel nacional se deben respetar los derechos fundamentales laborales de las personas, entre ellos:

No ser discriminado por motivo de edad, origen, raza, sexo, idioma, religión, discapacidad o de cualquier otra índole. La empresa no debe discriminar al remunerar, capacitar, entrenar, promover o despedir a su personal.

Formar parte de sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.

Gozar de un ambiente seguro y saludable de trabajo, con las debidas medidas de prevención frente a los riesgos laborales de los puestos de trabajo que ocupan. Los demás derechos fundamentales previstos en la Constitución y tratados de derechos humanos ratificados por el Perú.

Artículo 6.- Régimen especial.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración mínima, jornada de trabajo de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) semanales, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.



PROYECTO DE LEY

La madre, el curador, responsable y/o tutor tiene derecho a una hora diaria de permiso por tener a su cargo una persona con discapacidad severa para poder atenderlo debidamente.

La madre, el familiar directo y/o tutor tiene derecho a que se le considere dentro de la cuota de empleo (5% y el 3%) obligatorios en la contratación de personas con discapacidad.

La madre, el familiar directo y/o tutor tiene derecho a que en los concursos públicos sean beneficiados en representación de la persona con discapacidad severa con la bonificación del 15%.

Artículo 7.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobretiempo de los trabajadores, les es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

Artículo 8.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Artículo 9.- El descanso vacacional

Los trabajadores que cumplan el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrán derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Para su disfrute se rigen lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, en lo que les sea aplicable.

Artículo 10.- Seguro Social

Los trabajadores son afiliados obligatorios al Seguro Social en Salud y en los casos que corresponda, de acuerdo a las normas que lo regulan.

En las localidades en que no exista cobertura del Seguro Social en Salud los jóvenes son afiliados al Seguro Integral de Salud.



PROYECTO DE LEY

La persona con discapacidad severa tiene derecho a un seguro de salud dependiente y/o independiente, aunque haya cumplido la mayoría de edad.

Artículo 11.- Derechos Colectivos

Los derechos colectivos de los jóvenes trabajadores se regulan por las normas del régimen general laboral de la actividad privada y régimen laboral público.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 12.- Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir los riesgos laborales, de acuerdo a las normas de la materia.

Cumplir con el pago oportuno de la remuneración y demás beneficios sociales para el régimen laboral especial contemplado en la presente norma.

Respetar los derechos fundamentales y constitucionales.

Cumplir con las retenciones y los aportes a la seguridad social en salud, pensiones y seguro de riesgo, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Ley Cumplir con la jornada y horario de trabajo, de acuerdo a las normas que las regulan.

CAPÍTULO III

Artículo 13.- Vigencia

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.