

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2019

Para optar	: El título profesional de abogado
Autores	: Bach. Laurente Huaynayauri Marco Antonio Bach. De La Cruz Barja Brajan Misael
Asesora	: Mg. Caroline Isabelle Tapia Flores
Línea de investigación institucional	: Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	: Ciencias sociales
Fecha de inicio y de culminación	: 15-10-2020 a 04-03-2023

HUANCAYO – PERÚ

2023

HOJA DE REVISORES

DR. Luis Poma Lagos
Decano de la Facultad de Derecho

MG. Vivanco Vásquez Héctor Arturo
Docente Revisor Titular 1

Abog. Bravo Contreras Jacob Elías
Docente Revisor Titular 2

MG. Jessica Patricia Huali Ramos de Afán
Docente Revisor Titular 3

MG. Huamán Rojas Jesús Patricia
Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A nuestros familiares porque nos han apoyado incondicionalmente para el logro de mis metas.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, toda nuestra gratitud por vuestro servicio en la culminación de nuestros estudios Universitarios.

A los catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas les agradecemos por la disposición que tuvieron para brindarnos una enseñanza de calidad, a la Asesora de Tesis, por otorgarme la guía necesaria para culminar con éxito la presente investigación.

A los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Chilca porque gracias a la apertura brindada finalizamos con los resultados de la presente Tesis, la cual será útil para toda la sociedad.

Los Autores.

CONSTANCIA DE SIMILIUD

CONSTANCIATRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2019.”

AUTOR (es) : LAURENTE HUAYNAYAURI, MARCO ANTONIO DE LA CRUZ BARJA, BRAJAN MISAEL

ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO

FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ASESOR (A) : MG. CAROLINE ISABELLE TAPIA FLORES.

Que fue presentado con fecha: 05/04/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: 10/04/2023; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **30 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 12 de abril del 2023.



Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE REVISORES.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILIUD	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema.....	15
1.2.1. Delimitación espacial.....	15
1.2.2. Delimitación social.	16
1.2.3. Delimitación conceptual.	16
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. Problema general.	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Justificación Social.	17
1.4.2. Justificación Teórica.	17
1.5. Objetivos	17
1.5.1. Objetivo general.....	18
1.5.2. Objetivos específicos.	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.	19
2.2. Bases teóricas de la investigación	25
2.2.1. Cuota de empleo para las personas con discapacidad.....	25

2.2.2. Derecho al trabajo	47
---------------------------------	----

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.....	60
3.2. Hipótesis específicas.....	60
3.3. Variables	60
3.3.1. Definición conceptual.....	60
3.3.2. Operacionalización de variables.....	62

CAPÍTULO IV64

METODOLOGÍA64

4.1. Método de investigación	64
4.1.1. Métodos particulares.....	64
4.2. Tipo de investigación	65
4.3. Nivel de investigación.....	65
4.4. Diseño de investigación	65
4.5. Población y muestra	65
4.5.1. Población	65
4.5.2. Muestra	65
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	66
4.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	66
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	67

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados.....	68
5.2. Contrastación de hipótesis.....	75
5.3. Discusión de resultados.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS	88
Anexo 1. Matriz de consistencia	89
Anexo 2. Matriz de operacionalización de las Variables	91
Anexo 3. Matriz de operacionalización del cuestionario	93

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	96
Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento.....	98
Anexo 6: Consentimiento Informado	99
Anexo 7: Constancia de que se aplicaron los instrumentos	100
Anexo 8: Confiabilidad	102
Anexo 9: Data de la investigación	104
Anexo 10. Tabla de correlación Rho Spearman	108
Anexo 11. Declaración de autoría.....	109

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	68
Tabla 2. Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad	70
Tabla 3. Cuota de empleo para las personas con discapacidad.....	71
Tabla 4. Derecho a acceder a un puesto de trabajo	72
Tabla 5. Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva	73
Tabla 6. Derecho Al Trabajo.....	74
Tabla 7. Correlación entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo.....	75
Tabla 8. Correlación entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo.....	76
Tabla 9. Correlación entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva	77

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	69
Figura 2. Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.....	70
Figura 3. Cuota de empleo para las personas con discapacidad	71
Figura 4. Derecho a acceder a un puesto de trabajo.....	72
Figura 5. Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva	73
Figura 6. Derecho Al Trabajo	74

RESUMEN

La Tesis se realizó acerca de “Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019” El problema de investigación consiste en que actualmente en nuestro ordenamiento se está tomando medidas, habiendo sido nuestro problema general: ¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?

Nuestro objetivo general en la investigación se sustentó en: Determinar de qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019. En cuanto a los métodos utilizados, se utiliza el método científico, además el tipo es básico puro, con un diseño no experimental.

Llegando a la conclusión que: Se ha determinado que el valor de $r = -0.120$ para cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, lo que indica una correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.462>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Y la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (85%) respondieron estar muy de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

Recomendaciones: Se recomienda alentar a otros investigadores del derecho a la profundizar en el análisis de este estudio sobre el análisis de la Ley General para las Personas con Discapacidad en el Trabajo, identificar los vacíos y desarrollar nuevas políticas públicas para apoyar los derechos de las personas con discapacidad.

Palabras claves: Cuota de empleo, Personas con discapacidad, Derecho al trabajo.

ABSTRACT

The Thesis was carried out on "Compliance with the employment quota for people with disabilities guaranteeing their right to work, in the District Municipality of Chilca, 2019" The research problem is that currently in our system measures are being taken, having been our general problem: How is the employment quota for people with disabilities fulfilled, guaranteeing their right to work, in the District Municipality of Chilca, 2019?

Our general objective in the investigation was based on: Determine how the employment quota for people with disabilities is met, guaranteeing their right to work, in the District Municipality of Chilca, 2019. Regarding the methods used, it is used the scientific method, in addition the type is pure basic, with a non-experimental design.

Reaching the conclusion that: It has been determined that the value of $r = -0.120$ for compliance with the employment quota for people with disabilities and the right to work, which indicates a weak inverse correlation (See Annex 10) and the significance ($p=0.462>0.05$) which shows that the relationship is not significant. Where the majority of workers of the District Municipality of Chilca (93%) responded that they strongly agree that there should be equal opportunities for people with disabilities. And the majority of workers from the District Municipality of Chilca (85%) responded that they strongly agree that people with disabilities have the right to work.

Recommendations: It is recommended to encourage other researchers of the right to deepen the analysis of this study on the analysis of the General Law for Persons with Disabilities at Work, identify the gaps and develop new public policies to support the rights of people with disabilities.

Keywords: Employment quota, People with disabilities, Right to work.

INTRODUCCIÓN

La investigación de la presente tesis “Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019”. El problema de investigación consiste en que actualmente en nuestro ordenamiento jurídico se está tomando medidas muy importantes con la debida investigación. Siendo así nuestro problema general: ¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?. Nuestro objetivo general en la investigación se sustenta en: Determinar de qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

De esta manera nos formulamos la Hipótesis General: La cuota de empleo para las personas con discapacidad se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019. En términos de metodología, se adoptan métodos científicos, la base de investigación es básica, y el diseño de correlación simple. Como método de trabajo, desarrollamos el método de las tesis cuantitativas. La estructura del trabajo de investigación es la siguiente:

En el primer capítulo, la formulación del problema: la descripción y definición de la realidad del problema, la formulación del problema, la legitimidad de la investigación y las metas alcanzables.

Capítulo Segundo, Marco Teórico: Antecedentes, Marco Teórico, Marco Conceptual, Marco Histórico y Marco Legal.

Capítulo Tercero: Supuestos Generales y Supuestos Específicos, Es decir, Variables y Operación de Variables.

El Capítulo 4: Metodología revela el método de investigación, tipo de encuesta, nivel y diseño de la encuesta, población y muestra.

En el Capítulo 5, se presentaron los resultados, y se realizó la discusión de los resultados, se realizaron las conclusiones, sugerencias, las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El trabajo no sólo permite la sostenibilidad financiera para aquellos que se benefician del salario, pero también del potencial de aumentar las habilidades, los conocimientos y la autonomía de las personas que llevan a cabo estas tareas. sin embargo, a pesar la importancia del trabajo en la vida de todos, hay un grupo de personas en nuestro país no han podido entrar en estos espacios de igualdad de oportunidades con todos los demás por diversos estereotipos peyorativos: estos individuos son personas con discapacidades.

Según la OIT, las personas discapacitadas se encuentran en grave desventaja en el mundo del trabajo, ya que los empleadores a menudo utilizan la discriminación para crear barreras de acceso al trabajo, crean barreras al empleo y conducen a altas tasas de desempleo afectando a esta población, es decir tienen un impacto negativo significativo en las personas con discapacidades. La Encuesta Nacional Especializada en Discapacidades de 2017 descubrió que el 21,7% personas con discapacidades se encuentran dentro de la población económicamente activa, lo que sirve de prueba de ello.

En Dos mil ocho, con la entrada en vigor de la Convención sobre las Personas con Discapacidad (CDPD), el denominado modelo social de la discapacidad se ha fortalecido en el derecho internacional de los derechos humanos. Los arquetipos afirman que la discapacidad es el resultado de las deficiencias a nivel físico, sensorial, psico-social o mental de una persona y las barreras socialmente construidas. Por lo tanto, una persona tiene una sola discapacidad y las personas tienen discapacidades debidas a deficiencias físicas, socioeconómicas y de actitud.

Por lo tanto, las obligaciones internacionales del tratado se inspiran en esta perspectiva de la discapacidad. Así, en cuanto al derecho al trabajo, el artículo 27

de la Convención impone diversas obligaciones al Estado para tratar de incluir a las personas con discapacidades en el área laboral y reconocer su capacidad para realizar estas actividades. Las disposiciones del acuerdo sobre este tema se refieren específicamente a la obligación de: i) generar opciones de empleo en el área laboral; (ii) brindar oportunidades de empleo a las personas con discapacidades en las entidades públicas; (iii) promover oportunidades de empleo para aquellas personas con discapacidades en el sector privado mediante políticas e iniciativas pertinentes.

El gobierno peruano, ha creado un sistema de cuotas favoreciendo a las personas con discapacidad, con la finalidad que estas personas sean incorporadas al mercado laboral, para que de esta forma mejore su calidad de vida en todo sentido. Además, esto en cumplimiento a las obligaciones internacionales y con una discreción que lo da la CDPD. Esta cuota se encuentra en la Ley N°29973 Ley PGCD, Artículos 53, 54, 55, 56 de lo dispuesto por la Ley PGCD. Pero teniendo como una regla de excepción su aplicabilidad según sea entidad pública o privada.

Para el área estatal, el sistema ha identificado instituciones públicas independientemente del régimen laboral al que pertenecen e incluyendo el personal que constituye las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional de Perú, De acuerdo con la ley, deben emplear al menos un 5% de empleados con discapacidades. Aunque la ley obliga a los empleadores privados con 50 o más empleados a emplear al menos un 3% de personas con discapacidades de su plantilla en el sector privado.

Las instituciones como: El Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidades, la Superintendencia Nacional de Fiscalidad Laboral y la Autoridad Nacional para el Servicio Civil han sido encargados de supervisar el cumplimiento de estas normas. Este marco normativo también ha establecido una serie de castigos cuando se produce los incumplimientos. Al hacerlo, la idea es exterminar discriminación histórica contra las personas discapacitadas en nuestra nación y mantener nuestras responsabilidades en razón a la Ley Internacional de los Derechos Humanos, respectivamente.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial.

Se delimita espacialmente en el departamento de Junín, provincia de Huancayo, distrito de Chilca, debido a que la información relevante para este

estudio es de carácter dogmático y está limitada por el espacio físico y geográfico del territorio peruano, ya que las instituciones involucradas en él limitan los objetos. encuesta Trascendental, relevante y aplicable a nivel nacional.

1.2.2. Delimitación social.

Las sociedades requieren hallar justicia social por lo cual es relevante la labor de los Juzgados de Investigación Preparatoria y Juzgados Unipersonal, con el fin de resolver diversos casos al buscar que las penas sean proporcionales, este estudio es de carácter dogmático y se referirá a las normas y ordenamientos jurídicos existentes (control de constitucionalidad, principios de proporcionalidad y determinación de las sanciones), este estudio tendrá un contexto pertinente.

La investigación se desarrolló considerando como datos de estudio el año 2019.

1.2.3. Delimitación conceptual.

En la presente investigación se analizara las siguientes figuras jurídicas: Cuota de empleo para las personas con discapacidad, derecho al trabajo, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad, derecho a acceder a un puesto de trabajo, derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, derecho a la igualdad y política pública municipal de fomentar el empleo a las personas con discapacidad.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

1.-¿Cómo se cumple la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?

2.- ¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social.

El presente trabajo de investigación se justificó socialmente por la misma razón de que todo el mundo, incluidos los ciudadanos con discapacidades, tiene derecho a trabajar en un trabajo de su elección esto de forma igual a la de otras personas, con las mismas oportunidades y salario por el trabajo, y en condiciones seguras, justas y saludables. Por lo tanto, la llamada cuota de empleo para las personas con discapacidad debe ser cumplido por las entidades públicas. En consecuencia, esta investigación ayuda a los individuos con discapacidad a que se puedan materializar su derecho fundamental al empleo.

1.4.2. Justificación Teórica.

La presente investigación se justificó teóricamente porque a partir del tema que se desarrollará se evidencio que, si bien nuestras normativas han demostrado un gran interés Para definir el concepto de discapacidad, la “Ley General de personas con discapacidades” emitida por nuestro país establece que los inválidos tienen uno o más defectos en los aspectos físicos, sensoriales, mentales, intelectuales y otros; y se manifiestan como obstáculos para que ejerzan sus derechos, el que se integren plenamente en la sociedad y tener la igualdad de oportunidades con el resto de las personas. Además, la cuota de mano de obra debe ser regulada para garantizar que estos individuos tengan el derecho exacto al empleo, pero no ha habido mucho progreso en esta área.

1.4.3. Justificación Metodológica.

El presente estudio contribuirá metodológicamente al desarrollo de la herramienta de medición documental conocida como hoja de análisis documental, que se desarrolló para el estudio de las variables en estudio y puede utilizarse en el futuro por investigadores sobre la materia.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Determinar de qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos.

1.- Establecer como se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

2.- Determinar de qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Dentro del ámbito nacional, se citan las siguientes investigaciones:

Macedo (2019) En su investigación titulada: “El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2019”, para optar el Título Profesional de Abogado, en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Este tipo de trabajo de investigación interpretativo pertenece al tipo socio jurídico. Este estudio se centra en el análisis de los derechos laborales de las personas con discapacidades en el condado de Shanao en 2019, así como la aplicación de políticas de inclusión social para personas con discapacidades. De acuerdo con los hallazgos, solo dos del 100% de las personas con capacidades diferentes encontraron empleo, lo que representa solo el 8% de las personas con tales habilidades en general, mientras que el 92% restante está desempleado, lo que indica que el Distrito Municipal de Shanao no cumple la aplicación de políticas de inclusión social; además, las personas calificadas registradas en el Consejo Nacional para la Integración de las personas con capacidades diferentes (CONADIS) no conocen las políticas de inserción social; 10% manifiesta solo conocer sus derechos fundamentales; 10% dicen que son inseguro; y el 80% dice desconocer estas políticas y mucho menos sus derechos; al mismo tiempo, el 95% dice haber experimentado discriminación. Esto lleva a concluir que tanto el derecho al trabajo como las políticas para inclusión social en el distrito municipal de Shanao son vulnerables.

Huamán (2019) En su investigación titulada: “Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral”, para obtener el

Título Profesional de Abogado en la Universidad Particular Antonio Guillermo Urrelo de Piura, siendo su nivel descriptiva, un tipo de investigación jurídica que brinda las conclusiones siguientes: La Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con el requisito mínimo del 5% de la cuota de los empleados con alguna discapacidad, de acuerdo a la exigencia de la Ley General que ampara a las personas discapacitadas, tampoco tiene un ajuste razonable que permitan a las personas con discapacidades trabajar de manera efectiva y sin ningún tipo de impedimento. Si bien la Municipalidad Provincial de Cajamarca actualmente cuenta con ciertas rampas de accesibilidad y rejillas de ventilación, estas fueron construidas sin tomar en cuenta las normas técnicas

Luego el 15% de los recursos estatales son correctamente aprovechados, conforme a lo informado por OMAPED, pero no hay una consideración política en su contratación, y, los colaboradores del área de RR.HH. no cuenta con registros que confirmen esta información. A pesar de contar con financiamiento disponible, la Municipalidad Provincial de Cajamarca actualmente no está tomando ninguna medida para promover el empleo a través de la capacitación relacionada con la discapacidad.

Álvarez (2020) En su trabajo de investigación: “Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2019”, para optar el Título Profesional de Abogado, sustentada en la Universidad Andina del Cusco-Perú, cuyo nivel de investigación aplicativo, cuyas conclusiones son los siguientes.

Las instituciones gubernamentales locales no les permiten participar en la fuerza laboral y no brindan la asistencia necesaria para los discapacitados, como resultado, todavía no creen que tuvieran que vivir con su incapacidad para realizar un trabajo personal por alguna razón.

Además, muchas organizaciones de servicio al cliente carecen de la infraestructura necesaria, es decir, carecen de las herramientas especializadas necesarias para ayudar a los clientes a realizar una transición sin problemas a nuevos entornos de trabajo.

Las personas discapacitadas continúan sintiéndose incómodas acerca de usar sus habilidades y talentos, eligiendo en cambio vivir dentro de las limitaciones, obstáculos y barreras sociales que existen.

Aguilar (2020); en la tesis titulada: “La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993”, Perú, 2020. Para Optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional, en la Universidad de San Martín de Porres de Lima Perú, 2020. Cuyo objetivo fue: Determinar de qué manera se sustenta el derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993, de la persona con discapacidad. La metodología: El diseño utilizado fue un diseño no experimental ya que no hubo manipulación de las variables y nuevamente se utilizaron métodos explicativos y dogmáticos. El resultado: la tasa de empleo de las personas con discapacidad varía entre el 3% y el 5% según el lugar de trabajo, según la definición específica de "discapacitado" y el tipo de discapacidad que pueda sufrir, y esto es revisado por el inspector. la unidad pertinente, que es sancionada en consecuencia por las infracciones habituales. Conclusiones: existe un claro impacto en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que los estados están obligados a brindar las garantías necesarias de acuerdo con la legislación nacional, así como el derecho internacional vinculante, para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse libremente (maximizar su individualidad del desarrollo); el Estado también es responsable de su desarrollo e integración plena y efectiva a la vida política, económica, social, cultural y tecnológica; o al menos es algo que se puede construir y algo que aún no se ha aplicado a la realidad, que es que tenemos leyes pero no son aplicables.

Pinto (2019) En su tesis titulada: “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú”, sustentada en la Universidad Norbert Wiener, en la ciudad de Lima; en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones: Los derechos que tienen las personas con discapacidad están considerados en la función a la inclusión, igualdad, y la no discriminación. En el ámbito laboral estas prácticas deben darse en todos los proyectos, programas, proyectos y actividades de las instituciones. Anteriormente se ha propuesto implementar normativas antidiscriminación las cuales garanticen el acceso a la formación y promoción de ser contratados en los sectores público y

privado, pero si no existe quién el respeto de sus derechos, todo quedará en el papel y no se configurará en la realidad. Han sufrido de discriminación todas las personas con discapacidad al no poder acceder a lugares, los cuales son inaccesibles muchas veces, como por ejemplo sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas, sin señalizaciones el cual ayude a las personas de baja visión, etc. (p.26)

2.1.2. Internacionales.

Cendrero (2019) En su trabajo de investigación denominado “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho en la Universidad Complutense de Madrid, cuyo nivel de investigación es comparativo y sistemático, llegando a las conclusiones siguientes:

Aunque la nueva forma de pensar sobre la discapacidad favorece los modelos sociales, existen barreras físicas, económicas y sociales en el 'entorno laboral' que dificultan o impiden que las personas con discapacidades participen en el trabajo, ya sea en el sistema general o como autónomos e independientes.

Es importante señalar que el 1 % de los casos presentados ante el Tribunal Supremo implican actuaciones de actos discriminatorias por discapacidad en el trabajo deben ser examinados con mayor prontitud por el CGPJ. Las administraciones públicas encargadas de hacerla cumplir deben adherirse cuidadosamente a sus obligaciones constitucionales. Enfoque en la convención acerca de los derechos de personas discapacitadas

Considero que el marco jurídico español acerca del tema de la discriminación hace necesaria la puesta en marcha de iniciativas políticas transversales. Se requiere más excelencia, aplicación efectiva y mayor adaptación del modelo social. En este sentido, sería conveniente actualizar el artículo 14 CE para incluir nuevas formas de discriminación como la edad, el idioma, el acento, la religión y la preferencia sexual.

Camacho (2020) En su trabajo investigación titulada: “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente”, sustentada en la Universidad de Costa Rica, para optar el Grado Académico de Licenciado en Derecho, siendo su

nivel de investigación correlacional, de tipo de investigación jurídico social, fijándose las siguientes conclusiones:

No hay igualdad de oportunidades cuando determinadas personas tienen que enfrentarse a obstáculos o situaciones graves. Esto es cierto en la condición de vida de las personas discapacitadas las cuales tuvieron dificultades desde el principio. Si bien el derecho al trabajo es reconocido en el ámbito internacional y nacional, y cuenta con una garantía constitucional en Costa Rica bajo el artículo 56 de la Constitución Política, las personas discapacitadas deben enfrentar una realidad: Bajas tasas de empleo. La situación se ve agravada por la pobreza, la exclusión y la ya que son más vulnerables a nivel socio cultural y económico. Uno de los más importantes inconvenientes para el desarrollo e implementación de los derechos de los ciudadanos con discapacidades es no poder acceder a un puesto de trabajo.

Es posible identificar algunos cambios sustanciales realizados por diversas instituciones, como escuelas públicas y privadas, universidades, fundaciones e instituciones gubernamentales y estatales, para garantizar que se respeten los derechos de las personas con discapacidades, empero estos cambios son insuficientes, como lo muestra los datos del Censo 2015.

Biel (2019) En su investigación titulada: “Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Marco Jurídico Internacional Universal y Europeo”, sustentada en la Universidad Jaume de Castellón, para Obtener el Título Profesional: Siendo Tesis de nivel de investigación correlacional, de tipo de investigación jurídico social, sus conclusiones son las siguientes:

La forma en que se conceptualiza una discapacidad ha influido en la respuesta que la sociedad da a esa discapacidad y, en consecuencia, en la forma en que se ha regulado la ley. Un modelo social de discapacidad ha evolucionado desde el modelo de discapacidad fundado en la percepción de la discapacidad como limitación funcional de la persona, provocada por el entorno como resultado de que la persona interactúe con las organizaciones sociales.

La adopción de un modelo comunitario requiere disociar los problemas de discapacidad de la situación médica individual de un individuo y, en cambio, centrarse en las condiciones sociales y ambientales que lo rodean. Por lo tanto, la sociedad debe asumir la responsabilidad de adecuar sus estructuras a las personas

que tienen discapacidades, quienes tienen el derecho intrínseco de ser vistos como sujetos y no solo como objetos que deben protegerse. Este cambio de paradigma ya se ha producido en la legislación, con mayor precisión en el derecho a nivel internacional. En los últimos años, los órganos internacionales vienen trabajando para promover y proteger las libertades y los derechos de los individuos con discapacidades, guiadas por iniciativas de la ONU. Hoy podemos estar seguros de que existe un enfoque genuino de derechos de la persona discapacitada. Los discapacitados son un grupo sistémicamente vulnerable en términos de sus derechos humanos, más que un grupo hipotéticamente desfavorecido. A pesar de este hecho, solo unos pocos casos de personas con discapacidad se han tenido en cuenta en los acuerdos de derechos humanos.

Quintanilla (2019) En su tesis titulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, sustentada en la Universidad Complutense de Madrid, España, Para optar el Grado de Maestro, quien concluye que

La discapacidad como elemento discriminatorio en el trabajo”, a partir de dos bases teóricas: modelo normativo y definición legal conceptual planteada por la problemática en la materia. La efectividad debe integrarse a la legislación que protege a los individuos con discapacidad. Por lo tanto, es necesario que se mejore el marco legal. En términos de conceptualización y terminología y, lo que ayudará a las determinaciones judiciales a tomar decisiones informadas para una protección adecuada contra la discriminación

Contreras (2020) En su tesis titulada: “Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad”, sustentada en la Universidad de Chile, en la que su autor llega a las siguientes conclusiones:

El presente estudio contribuye a visualizar cuáles son los obstáculos más comunes debido a que las personas con discapacidad física, psíquica, sensorial no tienen igualdad de acceso a convocatorias de trabajo o capacitación y se encuentran en situaciones en que sus derechos son vulnerados. En sus diferentes actividades públicas, el Estado debe primero generar lineamientos para un enfoque inclusivo de las personas discapacitadas en el sector público. Muchas aproximaciones iniciales a este problema se han centrado en demostrar que los modelos de gestión

de reclutar, seleccionar y capacitar en MDS y servicios relacionados no incluyen variables de discapacidad en dichos procesos (p. 152).

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Cuota de empleo para las personas con discapacidad.

2.2.1.1. Conceptos generales.

A. Discapacidad.

Para la definición de discapacidad de la Organización Mundial de la Salud, (2015) es “cualquier limitación o ausencia (debido a un impedimento) del desempeño de una habilidad.” (p. 163).

La OMS, entiende que la discapacidad es una restricción, que no deja hacer una actividad lo que todo ser humano realiza a diario, cuando una persona es discapacitada no podrá ejercer trabajos normales a lo que está acostumbrado hacer un trabajo de todos los días, trabajar en una empresa de fábrica, construcción civil, en el área de la cocina, entre otros.

B. Persona con discapacidad.

Para la Ley General de la personas con discapacidad es “las personas con una o más discapacidades a nivel físico, sensorial, psíquico o intelectual permanentes que, interactuando con diferentes trastornos actitudinales del entorno, no utilicen o puedan verse impedidos para ejercer sus derechos así como la integración efectiva y plena a la sociedad en equidad de condiciones con los demás” (El Peruano, 2012)

Según esta ley, se denomina a la persona discapacitada no solo únicamente a las deficiencias a nivel físico, sino también a deficiencias sensoriales, mentales, incluso intelectuales con una permanencia continuo, que este no permite relacionarse con su entorno y que sufre para su inclusión a la colectividad, ya que, sus derechos no son protegidos, sino todo lo contrario es vulnerado constantemente.

En términos tradicionales se entiende la discapacidad como un problema a nivel individual Para describir este problema, se identifican varias características. La atención se centra en la etiología y caracterización o, en otros términos, la patología y etiología de trastornos y enfermedades. Más importante aún, que se

conozcan los trastornos y defectos de un individuo no afirma algo preciso sobre sus talentos y habilidades (UNICEF, 2014)

2.2.1.2. Contexto actual de la política laboral para las personas con discapacidad.

Según el Dr. Prado (2015), en la última década las personas con discapacidades (PCD) vienen haciendo un esfuerzo por llamar la atención sobre la severa exclusión social y marginación a la que se enfrentan habitualmente y cómo estas condiciones afectan a su calidad de vida y al acceso a los mismos recursos para su bienestar a través del uso de sus organizaciones.

Este esfuerzo culminó con la aprobación de la “Ley General de las Personas con Discapacidad”, o Ley 27050, que funda un marco legal de amparo, salud, empleo, formación, restitución, prevención y seguridad social para que (PCD) logren sus desarrollos a través de la economía e integración social.

El 80% de las personas con discapacidad se encuentran sin trabajo, lo cual genera mucha preocupación, esto segundo la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La falta de oportunidades educativas y laborales es una de las principales causas de la elevada tasa de desempleo. Sin embargo, también expone el prejuicio de los contratantes de que este grupo no está calificado para el empleo o que su inclusión generaría costos adicionales. Estos efectos negativos han sido mitigados por los hallazgos de investigaciones que toman en cuenta la alta tasa de retención de trabajadores con incapacidades o su colaboración triunfante en el encargo de pequeñas compañías.

Los principales contenidos de los acuerdos y recomendaciones de la OIT incluyen los derechos humanos fundamentales, incluida la libertad de asociación, se prohíben los trabajos forzosos, equidad de oportunidades y de trato y edad mínima para ser admitido en un empleo.

En nuestro país el porcentaje de las personas con discapacidad se representa de la siguiente manera.

El 5,2% de la población total, esto quiere decir 1 575 402 de personas, de los cuales 754 671 son varones y 820 731 son mujeres. En cuanto a la distribución de la población con discapacidad por grupos de edad, 129 796 son Menor de 15 años, 651 312 son de 15 a 64 años y 794 294 son de 65 y más años. (INEI, 2012)

Tal es así, que en nuestra Región Junín existe 35 000 mil personas discapacitadas, De estos, 15, 000 están ubicados en la provincia de Huancayo, de los cuales solo 4 900 están registrados en la provincia de OMAPED y hasta el momento han sido certificados por CONADIS. (OMAPED, 2017)

2.2.1.3. Desarrollo normativo y dogmático del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Empleo desarrollará herramientas técnicas para el uso de la metodología de empleo apoyada en la Accesibilidad de los servicios para individuos discapacitados mediante la decisión del Director General n. 007-2015-MTPE/3/17. Según el Ministerio de Trabajo y Empleo (2015), “el empleo con apoyo es considerado un conjunto de estructuras, servicios y actividades de inclusión laboral enfocados en el individuo. El objetivo es lograr un empleo integrado y retribuido en una sociedad empresarial regulada con apoyo individualizado y continuo tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, que asegure no solo la disponibilidad de oportunidades sino el éxito a lo largo de la vida laboral, ya que hay oportunidades claras asociadas " (p. 7).

Se menciona que un puesto de trabajo es una forma de promover la inclusión laboral, ya que tiene como objetivo proporcionar un trabajo integrado, remunerado dentro de los negocios normalizados, interactúa con personas que tienen discapacidades y asegura un ambiente de trabajo ideal. Según Molina (2016) indica que:

(...) el objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida (...) Ejemplo de esta nueva visión de las personas con discapacidad es el Empleo con Apoyo; una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad en un ámbito normalizado, arbitrando los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno de trabajo, para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto (p. 7).

Lo que menciona el autor, es que el trabajo sea una forma de integrar al campo laboral a todas aquellas personas con discapacidad, brindando un buen clima laboral, o sea, sirve para el acceso a un puesto trabajo o; por esta razón, se debe

otorgar un apoyo o realizar los seguimientos dentro y fuera del desarrollo de su actividad laboral con la finalidad de que obtengan una mejor independencia.

Una de las herramientas para llevar el trabajo con ayuda, según Molina (2016), " es un intermediario, denominado preparador laboral, que brinda a los trabajadores discapacitados el apoyo preciso para que logren adaptarse al trabajo" (p. 194), desde el momento de la capacitación y acompañando las competencias necesarias para su correcto desarrollo.

Dicho en otras palabras, el autor dice que necesariamente dentro de la empresa es importante que exista el preparador laboral, para una adecuada orientación al trabajador discapacitado, con ello el trabajador se adaptaría rápida y eficazmente, ya que esto constituye un apoyo fundamental para su mejor desempeño en su centro laboral.

Según Becerra et al. (2012) quienes mencionan que el comienzo con el apoyo al empleo ya estaba donde "Están dominados por experiencias de rehabilitación vocacional, que tienen una característica común: los empleados con discapacidades son capacitados para realizar tareas antes de comenzar a trabajar" (p. 79).

Se menciona que el empleo con apoyo brinda a las personas con discapacidad la oportunidad de trabajo en el entorno que las personas sin discapacidad, compartiendo y demostrando así sus capacidades en la comunidad del trabajo. En una sociedad como el nuestro lleno de desigualdad jurídica y social, se necesita este tipo de ayuda.

Adicionalmente, el Ministerio y Promoción del Empleo (2015) señala que los individuos con discapacidades intelectuales, mentales y del desarrollo se benefician del componente laboral del Plan de Acción para Mejorar el Empleo y la Inserción Laboral de la Persona con Discapacidades a través del Centro de Empleo" y el Fondo Empleo.

El derecho a la equivalencia, la negativa de la diferencia en la profesión ha evolucionado de principios básicos a derechos universales en todo el sistema legal. En cuanto al derecho a la igualdad, tenemos que considerar dos aspectos: (i) Igualdad ante la ley (ii) Igualdad cuando la ley es aplicada. Según Soto (2012), que define "la aplicación de la igualdad ante la ley puede ser problemática –

formalmente, cuando las restricciones constitucionales imponen restricciones a la actuación de los legisladores en el establecimiento de normas, puede que en realidad no se viole todo el principio de igualdad”.

Sin embargo, siendo el pilar fundamental del Estado Democrático, la aplicación uniforme de la ley es claramente un aspecto esencial "porque impone a todas las autoridades públicas el deber de no aplicar las leyes a las personas en casos o situaciones distinta” (Soto, 2012, p. 96).

Dentro del ámbito de la democracia como el nuestro, la aplicación de la ley es igual para todos, sin distinción alguna, por ello, tanto para los trabajadores discapacitados y para los que no son dentro del campo laboral debe ser igualitaria, esto es obligatorio y dependerá de todos los organismos públicos respectivamente.

Seguidamente, nuestra Carta Magna establece que, en el artículo 2 inciso 2, Declaración “Toda persona es igual ante la ley. Nadie será discriminado por su raza, religión, sexo, idioma, opinión, contexto económico o de cualquier otra manera”.

Por lo tanto, debemos recordar que nuestra Constitución prohíbe cualquier tipo de discriminación basada, entre otras cosas, en el origen, la raza, el género o cualquier otro atributo. También reconoce el derecho a la igualdad. A la luz de esto, es posible entender que "discriminar" resulta en un acto común de diferenciación; esta diferenciación o distinción tiene una connotación peyorativa o negativa y también debe ser motivo de prohibición.

A pesar de la reiterada insistencia de la doctrina en que esto es insuficiente, esta práctica discriminatoria no se justifica por razones objetivas, racionales o prácticas porque no todas las diferencias o distinciones constituyen una acción de discriminación. Considerando esta definición, Reyes (2010) reconoce dos formas de existencia de la “discriminación”, una en sentido estricto que se justifica en causales prohibidas, y la otra en sentido amplio de discriminación injusta o justificada. (p. 48).

Esto nos lleva a la conclusión de que el término "discriminación" tiene un significado tanto estricto como amplio. En efecto, la discriminación en sentido estricto existe cuando la discriminación se reconoce por motivos prohibidos. “Por otro lado, la discriminación en sentido amplio sería cualquier trato diferente que no esté justificado por razones objetivas o razonables. Habiendo determinado la base

conceptual del concepto de discriminación, pasemos a las condiciones en las que se produce la discriminación en el lugar de trabajo (Soto, 2010)

Según las estadísticas según el sitio web de la OIT, más de 1000 millones de individuos, o alrededor del 15% de la población mundial, sufren algún tipo de discapacidad, a nivel físico, emocional, sensorial o espiritual. La protección de los derechos de la persona con discapacidad es tan nueva en nuestro país que una encuesta nacional INEI 2016 fue la primera en abordar el tema.

Esta encuesta encontró que 1575 02 personas, o alrededor del 5,2% de la población de los 28 millones de habitantes de Perú, están discapacitadas. Además, 820 731 de los individuos de este grupo son mujeres, que es más de la mitad, y 754 671 son hombres.³ Se han puesto en marcha numerosos planes de sensibilización, orientación y promoción de derechos para este grupo han tenido poco éxito. Estos organismos son la Secretaría de Desarrollo Laboral y Promoción del Empleo, Essalud, Secretaría de Salud.

Según Escobar (2010), “las personas con discapacidad pueden hacer uso de su derecho civil, político, social, económico y cultural como los demás” (p.30). El término "discapacidad" es un término general para una amplia gama de limitaciones funcionales que pueden existir en cualquier población, en cualquier país, en cualquier región del mundo.

Los primeros precedentes legales en materia de discapacidad se establecieron en el campo de los derechos humanos; en concreto, la Declaración de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 fue el primero de estos precedentes. Su importancia radica en que sirvió como piedra angular del derecho de la persona con discapacidades y aceptación de la mayoría de los integrantes de la sociedad.

Los siguientes instrumentos legales internacionales protegen los derechos de las personas con discapacidad. Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), se hizo hincapié principalmente en proteger a los oprimidos de la discriminación y brindarles igualdad de oportunidades para participar en las Naciones Unidas: Los artículos 3, 21, 23 y 25.

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en 1948, en la cual establecen estándares uniformes los derechos humanos que si son reconocidos por

los estados miembros. Para el autor Escobar (2010) quien establece que la “La Declaración Universal de los Derechos Humanos contiene el marco normativo que ha guiado el desarrollo de los estándares para las personas con discapacidad que existen en la actualidad”.

La DUDH menciona taxativamente los derechos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el artículo 25. Estos derechos incluyen el derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye alimentación, vestido, atención médica, vivienda y servicios sociales en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viuda o senilidad. Se menciona en el artículo 7 "Garantiza la equidad ante la ley y la igual protección de la ley para todos, incluida la no discriminación"; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966, art. 26.

En este artículo se enumeran varios derechos importantes relacionados con la discapacidad. Según el artículo 26 del Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966), que se encuentra en el numeral 2 de dicho acuerdo, todos son iguales ante la ley. Este acuerdo no aborda específicamente los problemas de discapacidad. Sin embargo, si el art. 2 hace referencia a la prohibición de discriminar por motivos de raza, color y "otras características", el término "otras características" también puede incluir la discapacidad.

Para explorar más a fondo las estrategias para implementar los derechos estipulados en el Pacto Internacional de la Organización para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se encarga de monitorear la Convención, emitió la Declaración Diferida de Derechos Morales (1971). Esta afirmación de la Asamblea General de las Naciones Unidas se establece "las personas con retraso mental deben disfrutar, en la mayor medida posible, de tienen los mismos derechos que los demás" Declaración sobre los Derechos de las Personas discapacitadas (1975). Esta declaración aprobada por la Asamblea General de la ONU fue el primer intento de definir el concepto de “discapacidad”. La Declaración involucra diversos de derechos socioeconómicos, así como derechos políticos y civiles. Declaración sobre los Derechos de los Sordos y Ciegos (1977). Según la primera parte de la declaración, "todas las personas sordas y ciegas tienen derecho a los derechos universales avalados a todas las personas en la Declaración de los DD.HH., así

como a los derechos reconocidos a todos los individuos con discapacidad en la Declaración de los Derechos Humanos. Derechos de las personas con discapacidades”.

El citado artículo 1 de la Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega reafirma que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar de todos los derechos consagrados en la Declaración de la Universalidad de los Derechos Humanos porque no existe barrera alguna o impedimento para acceder a esos derechos y porque todos los seres humanos son iguales por naturaleza, por lo que es necesario un derecho universal de acceso.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, comúnmente abreviada como CEDAW, no contiene ninguna disposición que proteja específicamente los derechos de las personas con discapacidad, sino que sirve para proteger los derechos de todas las mujeres, sean o no están deshabilitados. Según Escobar (2010), “Las mujeres con discapacidad se enfrentan a doble discriminación por razón de discapacidad o género. El órgano de seguimiento del Comité para eliminar los actos discriminatorios contra la Mujer, el en su Observación general No. 18, enfatizó que la mujer con discapacidad son un grupo vulnerable de manera particular. Sugiere que los Estados involucren en sus informes a nivel periódico información acerca de las mujeres con discapacidad y cualquier medida especial que hayan tomado para garantizar su acceso igualitario a la educación y el empleo.

El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, desarrollado en 1981, fue un resultado importante del Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1982). El Programa de Acción Internacional es una iniciativa mundial para promover la prevención de las discapacidades, la adaptación y la igualdad de oportunidades. Se refiere a la plena integración de los individuos con discapacidades a la vida social y al progreso de la nación. El Programa de Acción Global ha enfatizado la importancia de empezar a mirar las discapacidades a través de la lente de los DD.HH.

Acuerdo de Readaptación Profesional y Empleo (Discapacidad) (núm. 159) (1983). El tratado que se aplica a los Estados es el de la OIT, organismo especializado de la ONU, y obliga a los Estados a “desarrollar, implementar y que

se revise de manera periódica políticas nacionales para el reciclaje y el empleo de las personas con discapacidad” (artículo 2). Sin duda, el Tratado da prioridad a otros principios, como el principio de oportunidades: “No se tienen en cuenta medidas especialmente positivas encauzadas a que se logre la igualdad de oportunidades y de trato de los colaboradores con discapacidades y otros colaboradores.

También en la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) (Artículos 2, 6, 12, 23, 28). Esta actitud ve las discapacidades como una excusa para los actos de discriminación prohibidos por la ley, tal como lo establece el artículo 2. En ese sentido, el artículo 23 desarrolla los derechos de los niños con discapacidad y establece su derecho a “una vida plena y digna”, así como a la participación en la sociedad.

Además, adquiere mayor relevancia para que todos tengan derecho a la mejor atención de salud mental disponible y quienes padecen enfermedades mentales deben ser tratados con compasión y respeto por el valor inherente de todos los seres humanos.

García (1997) menciona que " Las personas con trastornos mentales también tienen derecho a ser protegidos contra diversas formas de explotación, asimismo contra la violencia física y el trato degradante. "

Los principios básicos establecen que ninguna persona debe ser discriminada a razón de enfermedades mentales y que estas personas tienen derecho a disfrutar de todos sus derechos políticos y civiles. Si una persona está incapacitada por una enfermedad mental, las decisiones sobre el bienestar de esa persona deben tomarse luego de una audiencia ante un tribunal imparcial e independiente determinado por la legislación nacional (p. 56).

Adicionalmente, se mencionan las Normas Uniformes en relación a Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Las Reglas Uniformes, adoptadas por la Asamblea General en 1994 luego las Personas con Discapacidad, no son leyes vinculantes para los Estados Miembros. No obstante, los reglamentos son actualmente el conjunto más completo de normas de derechos humanos sobre discapacidad y representan "una clara responsabilidad política y moral de los Estados de tomar medidas para que se logren las oportunidades".

El texto describe los requisitos para la participación igualitaria, áreas específicas de participación igualitaria, medidas de cumplimiento y mecanismos de monitoreo. Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La declaración, adoptada en la Conferencia Mundial de ONG sobre Discapacidad, llama a mejorar la calidad de vida, la participación igualitaria y la eliminación de actitudes y prácticas discriminatorias.

Se menciona y enfatiza que la Organización para el Trabajo Internacional (OTI) es la organización internacional más importante en el campo laboral, y es a través de ella que se ha preservado el precedente legal más antiguo en el campo de la discapacidad. De la Cueva (1991) y se menciona que “La Organización Internacional del Trabajo fue creada como consecuencia de la interrupción en el desarrollo del derecho internacional del trabajo provocada por la Guerra Europea de 1914”.

La Organización de Misiones Permanentes se estableció en la Conferencia de Paz de Versalles al final de la Primera Guerra Mundial. de promover el desarrollo de un derecho laboral internacional que se basara en principios de justicia social y sirviera de base para las leyes laborales nacionales” Según la Conferencia Internacional de Trabajo, parte 18 (1998), la OTI comenzó a interesarse por los entornos laborales de las personas con discapacidad poco tiempo después de su fundación. Como resultado, en 1921, lanzaron su primera iniciativa en esta área”. La discusión abarco las distintas opciones para incluir en la legislación nacional el requisito legal de dar empleo a los veteranos de guerra y las estrategias para la reinserción social de las personas con discapacidad.

Como resultado, esta propuesta incluye disposiciones para garantizar los derechos de los trabajadores y reintegrar a aquellos que habían adquirido discapacidades como resultado de la guerra. Al mismo tiempo, esta iniciativa sirve como un paso hacia el desarrollo. El derecho internacional generalmente se aplica a las personas con discapacidad, independientemente de la causa de su discapacidad. El progreso en esta área se detuvo después de la Recomendación de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1925 sobre compensación por accidentes de trabajo, y solo se reanudó en 1944 con la adopción de la Recomendación de la OTI No. 71 sobre organización del empleo. “Esta herramienta

internacional contiene una lista breve de criterios que se suponen básicos para la reinserción social desfavorecidos (como, por ejemplo, brindarles oportunidades de empleo, formación profesional, orientación profesional, colaboración con otros servicios"). Esto fue fundamental, porque sentaron las bases después de la segunda guerra mundial en muchos países de Europa.

Es vital tener en cuenta que muchos países aumentaron su ley y práctica de readaptación como resultado de ella, y muchos más adoptaron leyes relacionadas por primera vez. La Conferencia Internacional sobre el Trabajo (1975) modificó tres convenciones que "introducen por primera vez la noción de que las actividades de rehabilitación pueden contribuir al desarrollo de Recursos Humanos", Convenio núm. 142 acerca del Desarrollo de RR.HH., Recomendación núm. 150 sobre el mismo tema y Resolución acerca de la Readaptación Profesional y Reinserción Social personas discapacitadas o desfavorecidas.

También es importante señalar que la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para el Trabajo Internacional (OTI), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) son las principales organizaciones que lideran la lucha contra discriminación que afecta a este grupo vulnerable. La comunidad internacional ha dado a estas organizaciones la tarea de promover la igualdad y la readaptación.

Como producto de este esfuerzo conjunto de la ONU y la OTI, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó 1981 como el " Año Internacional de los Impedimentos " con el tema "Participación e Igualdad Plena de Derechos ". Las actividades de este proyecto se llevaron a cabo a través del Programa de Acción Global para Impedimentos hasta 1983, momento en el cual la Asamblea declaró los años 1983 a 1992 como el "Decenio de las Naciones Unidas". Este programa, según el gobierno, "Se basa en la prevención, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades de la persona con discapacidades para lograr la plena participación en la vida colectiva y la igualdad de oportunidades.

2.2.1.4. Teorías de la discapacidad.

El vocablo teoría se usa para denotar las diferencias entre la información obtenida de un diseño y los fenómenos que se pueden observar en la experiencia

real o en los experimentos. Esto a menudo significa que la teoría predice un cierto resultado, pero aún no se ha observado. Desde un punto de vista fenomenológico, la discapacidad es un hecho humano actual y característico, por lo que ha sido estudiada y categorizada.

El camino no fue fácil y el objetivo no se logró. Las acciones de la sociedad dificultan la superación de las oscuras ilusiones en las que toda persona con limitaciones parece recibir un castigo divino o una intervención animal en la evolución humana. Hoy en día, los padres de recién nacidos problemáticos suelen preguntarse: ¿qué estamos haciendo mal? ¿Qué hicimos mal para merecer esto?

Muchos autores han desarrollado teorías o modelos a lo largo de los años para comprender el tema de la discapacidad, aunque se han desplazado hacia enfoques más progresistas. En cualquier caso, parece que estamos aceptando la realidad de desarrollar un concepto que nos lleve de la intervención abierta a la plena aceptación de sujetos restringidos.

Al mismo tiempo, debemos reconocer que la coexistencia de muchos puntos de vista sobre una misma circunstancia apunta a las limitaciones intrínsecas y naturales del ser humano, como lo demuestra la dificultad para aceptar la evolución conceptual. Las últimas tres décadas han estado dominadas por algunas ideas importantes que han servido de base tanto para las iniciativas sociales que se han implementado como para las ideologías políticas que se están desarrollando actualmente.

Los profesionales, académicos, investigadores y aquellos directamente afectados por estos enfoques novedosos han cumplido su propósito y han hecho posible que aquellos en posiciones de poder establezcan los elementos fundamentales necesarios para evitar las críticas que en su mayoría son destructivas a las personas que tienen cualquier discapacidad progreso hacia la mejora de su calidad de vida.

Según Toyama (2009) quien estipula al decir que “Desde la década de 1960, un nuevo paradigma de discapacidad ha ganado amplia aceptación, impulsado por el crecimiento de organizaciones a nivel local, nacional e internacional que abogan por los derechos de las personas con discapacidad y luchan por la igualdad de oportunidades.” (p. 99).

Hay dos supuestos básicos que subyacen al modelo social. En primer lugar, se afirma que las causas sociales, o al menos un predominio de las causas sociales, son las que provocan la discapacidad. Según los proponentes del modelo, son las limitaciones de la sociedad más que las limitaciones individuales las que tienen la culpa del problema porque nos impiden brindar servicios de calidad y garantizar adecuadamente que las necesidades de las personas que presentan discapacidad sean tomadas en cuenta dentro de la estructura de nuestra sociedad.

En cuanto a la segunda hipótesis, que trata sobre el beneficio de sociedades donde las personas creen que las personas con discapacidades pueden aportar muchos beneficios a la sociedad, o al menos contribuirán lo mismo que las personas sin discapacidades.

De esta manera, partiendo del supuesto de que toda persona merece respeto, los modelos sociales sustentan la idea de que la contribución de las personas con discapacidades a la sociedad está íntimamente relacionada con la inserción y la tolerancia a la diferencia. Este paradigma alternativo pone de relieve la tensión entre los limitantes a las que se enfrentarán las personas con discapacidades y su entorno. Entonces el "problema" no son los discapacitados, sino la sociedad en la que viven, que los despoja de sus condiciones que necesita para ser incluida (como edificios accesibles, libros en braille, intérpretes de lengua de signos, esto constituye la exclusión de los discapacitados).

El desafío surge cuando la sociedad se ajusta o acomoda tomando en cuenta a las personas con discapacidad. El enfoque de las estrategias de rehabilitación es la sociedad en su conjunto en lugar de los individuos, garantizando que todos estén incluidos en las actividades y servicios sociales. Las políticas, programas y proyectos nacionales y locales que se desarrollen deben tomar en cuenta explícitamente las necesidades de las personas con discapacidad. Los ciudadanos con incapacidad deben tener acceso a los productos comunes, los cuales se ven reforzados con servicios de apoyo especializados.

La percepción estigmatizante de las personas con discapacidad que en ocasiones caracteriza el modelo individual/médico es cuestionada por el modelo social de la discapacidad. Movimientos y organizaciones han comenzado a enfatizar las habilidades de las personas con discapacidad. Como resultado, pueden participar

activamente en las actividades diarias y comunitarias, así como en la planeación de los servicios y planes que los afectan.

Numerosos autores hacen referencia a los enfoques acerca de las discapacidades, desde quienes la ven como una condición que deben dejar hasta quienes la ven como solo una problemática social. Así, el modelo social de discapacidad de Barton (1998) ve la discapacidad como una problemática social vinculada con la unificación social. Sólo los modelos de discapacidades sociales pueden explicar con lógica la discapacidad como exclusión social, opresión y discriminación de las personas con discapacidades. Aporta a eliminar varias barreras sociales. impiden que las personas con discapacidad participen en la sociedad con la mayor normalidad posible.

El modelo médico de discapacidad tiene dos componentes clave: primero, se clasifica a las personas como "una persona normal" o "persona anormal" (por ejemplo, discapacitadas) y cree un estándar que divida a los seres humanos en estas dos categorías según su condición física.

Dado que la palabra "normal" implica un estado o condición perfecta, las personas con discapacidades se consideran inferiores. En segundo lugar, existe la esperanza de que los discapacitados finalmente se vuelvan "normales", y la "rehabilitación" (tratamiento extremo) se considera el único camino hacia esa función "normal". Por otra parte, existen otros conceptos primarios y alternativos en los modelos sociales de discapacidades, aclara que los individuos con discapacidades tienen un estado funcional diferente; de hecho, incluso después de 9 a 20 años de "rehabilitación" (tratamiento), no todos regresan a lo que se considera "normal" según sus funciones corporales. Por tanto, la única estrategia eficaz para lograr la inclusión plena de toda persona con discapacidades en nuestra sociedad es la eliminación de obstáculos que se lo impiden.

Según Resnik (2020), quien ideó el modelo: "La discapacidad es característica de las construcciones sociales, no de los individuos; refleja algo malo en la sociedad, no en los individuos con discapacidades, porque lleva a su marginación en la sociedad, y por lo tanto el problema de las discapacidades es más social que personal".

Varias personas con discapacidad ven la necesidad de empleo como una de las principales barreras para lograr la igualdad; sin embargo, la mayoría de los empleadores solo contratan a un pequeño número de personas con discapacidad, estos trabajadores se encuentran entre los primeros en ser rechazados en tiempos de crisis. Las personas con discapacidades crecen en un entorno social y político y económico que la aparta de las oportunidades de empleo.

2.2.1.5. Legislación comparada.

A. Brasil: Se estipuló firmemente la Ley 13146, que estrictamente les obligan a las empresas públicas y privadas a pagar el 4% de sus ganancias a las personas con discapacidad. En consecuencia, a medida que pasaba el tiempo, el problema comenzó a disminuir; como resultado, el país ahora solo tiene un 10% de personas desempleadas, lo que convierte a Brasil en el país de América Latina con la mayor inclusión laboral.

B. Uruguay: La ley 16095 también estipuló que el 4% de los empleados públicos deben tener las habilidades para realizar las tareas asignadas, con un máximo del 4% de aquellos empleados que tengan una discapacidad. Es importante señalar que, para clasificar a esta copa, la persona con discapacidad debe participar en una competencia. En caso de ser elegidos, se les dotará de todos los recursos necesarios para llevar a cabo con éxito su jornada, incluyendo, en su caso, cualquier equipo o herramienta que se adapten específicamente a su función.

C. Argentina: El término "persona con discapacidad " se refiere a alguien que tiene un impedimento físico o mental que le dificulta participar en actividades familiares, sociales, educativas o laborales. El estado argentino brinda medidas para proteger a los trabajadores discapacitados para que puedan encontrar empleo y aumentar su desarrollo de capacidades a través del apoyo gratuito.

D. España: PCD tiene una cuota laboral del 2% para los empleadores de sector estatal y privado con más de 50 empleados. En materia de discapacidad e inclusión laboral, ha habido avances para crear protecciones específicas para las personas con discapacidades 1982 se establece una ley para la inclusión de los más desfavorecidos, que incluía la política de discapacidad.

Sin embargo, en 2003, se agregó una nueva ley, que establecía sanciones para tales actos discriminatorios. Hay tres tipos diferentes de trabajos disponibles

en este país donde una persona con discapacidad puede desarrollarse: el trabajo normal, que incluye el mercado laboral regular según lo determine la administración pública, y el trabajo protegido, que incluye alojamiento para personas con discapacidad.

E. Ecuador. Las empresas con más de 25 empleados pagan un impuesto laboral del 4% cuando existe una reserva de empleados públicos y trabajadores con discapacidad permanente, a quienes se les asignan puestos de acuerdo con sus capacidades, potencialidades y talentos, se la considera como una de las naciones con mayor crecimiento del empleo. Por otro lado, si una persona con discapacidad trabaja, su renta se reduce en un 150 % dependiendo del impuesto sobre la renta, y existe un centro encargado de proteger el empleo.

De acuerdo con el artículo 51 de la Ley General de Discapacidad de 2012, que regula las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, los empleadores están obligados a indemnizar a los trabajadores por cualquier daño que puedan causar por no cumplir con la ley, por no reconocer el derecho de trabajador al empleo, o despidiendo a una persona discapacitada.

F. Chile: Por ley, así como en sector público y en el privado están obligados a ofertar cargos de PCD con un aporte laboral del 2%, destacándose estos cargos por su función. Se considera persona con discapacidad a toda persona que tenga una deficiencia física, psíquica o sensorial, independientemente de que ésta sea permanente o sea consecuencia de otro factor. En cuanto a su capacidad para la educación, el empleo o la integración social, se dice que una persona con discapacidad debe trabajar de acuerdo con su discapacidad y medir su progreso en su línea de trabajo.

Al respecto, se hace referencia al art. 43 de la Ley de Empleo (Ley N° 20 422). El Estado promoverá e implementará acciones positivas a través de las instituciones competentes para promover el empleo inclusivo y no discriminatorio de las personas con discapacidades. Particularmente debe: promover y desarrollar prácticas laborales inclusivas y no discriminatorias b. fomentar su creatividad y la aprobación (Ley de Empleo , 2010)

G. Colombia: Dentro de la legislación de este país, se dictaron disposiciones relacionado a la discapacidad, pero a partir de la Constitución

colombiana de 1991, que en el marco jurídico determinó los derechos de las personas con discapacidad y de forma inmediata la obligación del estado frente a la protección de estas personas especiales. Cogollo (2013) afirma que, en la Carta Magna de 1991, se encuentran varios artículos que regulan la protección de los derechos de los sujetos discapacitados, con un apoyo integral social se establece los siguientes artículos: Artículo 13: "El Estado protegerá especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan". Artículo 47: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran". Artículo 54: "El Estado debe garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Artículo 68: "La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, son obligaciones especiales del Estado". La Norma Colombiana da preferencia a las empresas que emplean personas con discapacidad en los procesos de contratación, subcontratación o salario por horas.

H. Bolivia: La cuota laboral del cuatro por ciento se aplica únicamente al sector público. Porque se trata de niños y jóvenes con discapacidades en este país, Bolivia, deben adaptarse a la norma en cuanto a oportunidades laborales se refiere, ya que a pesar de su discapacidad se les sigue considerando como seres humanos, por lo que no se les puede exigir que realizar cualquier actividad fuera de la norma. Esto es similar a la ley brasileña, que está desprovista de cualquier concepto relacionado con el tema.

I. Costa Rica: De acuerdo con lo dispuesto en la ley N° 8882 de inclusión y protección de la persona con discapacidades en el ámbito estatal, el porcentaje de individuos con discapacidades empleadas en la gestión estatal no puede ser inferior al 5%. En el país de Costa Rica, una discapacidad se define como un obstáculo mental, físico o sensorial que afecta las capacidades de una persona para que lleve a cabo una o más tareas vitales. Como resultado de esta ley, tanto las instituciones públicas como las privadas están obligadas a brindar a las personas con

discapacidad un acceso equitativo oportunidades de empleo, existan o no tales oportunidades se basen en derechos u obligaciones.

2.2.1.6. Tratados internacionales sobre la discapacidad.

En primer lugar, la Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental, adoptada en 1971, Establecer que estas personas deben tener los mismos derechos que las demás, así como derechos específicamente diseñados para satisfacer sus necesidades médicas, educativas y sociales.

Además, la declaración enfatiza la relevancia de la protección a las personas con discapacidad intelectual de la explotación y del abuso, lo que requiere procedimientos legales apropiados. Es obvio que esta declaración marcó Se ha avanzado considerablemente en el trato legal de las personas discapacitadas en ese momento; todo lo que hay que hacer es ver la palabra " derechos" como el objetivo principal de la declaración.

Sin embargo, hay una serie de cuestiones obvias con esta declaración, tanto el enfoque de la discapacidad reconocida por la CDPD como inclusive el enfoque más específico de la aptitud jurídica bajo el art. 12 de la CDPD. Primero, el uso del término "retraso mental", que actualmente se considera inaceptable.

En segundo lugar, a pesar de la perspectiva legal, la declaración carece de una definición clara de rehabilitación de discapacidad con asistencia médica, como se desprende claramente de la declaración del preámbulo de que " es necesario proteger el derecho de los individuos en un contexto de fragilidad física y psíquica y garantizar su bienestar y sanación"

Pero en tercer y último lugar, la declaración contradice totalmente lo dispuesto en el artículo 12 de la CDPD respecto a la protección de las personas con discapacidad mental en el ejercicio de su capacidad jurídica. En clara y comprensible conformidad con el principio de protección.

Seguidamente, el párrafo 7 establece: "Si determinadas personas con discapacidades mentales no pueden ejercer efectivamente todos sus derechos debido a la gravedad de su discapacidad, o si es necesario que se limiten o aún se supriman estos derechos, las garantías legales son necesarias para el procedimiento o cancelación de dicha limitación, así como proteger a las personas con discapacidades intelectuales contra toda forma de maltrato".

Todo esto debe combinarse con la idea subyacente de que a alguien con una discapacidad mental se le deben otorgar derechos en las mismas circunstancias que a todos los demás, pero solo en la medida de sus capacidades y sin importar cuán grave sea su "retraso mental". Es importante señalar que la declaración establece la necesidad de revisar periódicamente esta evaluación y admitir los recursos judiciales, así como la exigencia de que el procedimiento y limitaciones de desempeño evaluados por peritos en función de la "capacidad social".

El segundo documento mencionado: Fue la Declaración de 1975 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la cual promueve proteger el derecho de las personas con discapacidad en el ámbito internacional y nacional, al tiempo que reconoce que el individuo con discapacidades debe disfrutar de los mismos derechos civiles y políticos que cualquier otra persona, incluidas medidas que apoyen la autonomía de la persona.

La declaración también afirma los derechos de las personas con discapacidades a la salud, educación, y los servicios de vivienda, así como su derecho a tener un seguro social y económico, el empleo, la vida familiar y la participación en eventos creativos y sociales. También establece que los individuos con discapacidades tienen derecho a ser protegidos contra todas las formas de explotación, abuso y trato degradante, así como a la asistencia jurídica. Además de la relevancia de este documento en su contenido social e histórico, donde existen claros paralelismos con el enfoque de la asistencia médica.

En primer lugar, la definición misma de la palabra "discapacitado", según la declaración "una persona discapacitada es una persona que es total o parcialmente incapaz de satisfacer las necesidades de la vida personal o social normal", independientemente de si es física o mental. defectos de nacimiento o no". Esta definición incluye todas las características del modelo médico, incluyendo el obstáculo personal o incapacidad para realizar actividades personales y la parte que relaciona estas limitaciones con la presencia de una persona con discapacidad.

2.2.1.7. Corte Interamericana y sus pronunciamientos.

La primera vez que la CIDH consideró necesario utilizar lineamientos particulares para el manejo de casos de personas con discapacidad mental fue cuando se presentó el informe No. 63/99. En este caso, se utilizaron los "Principios

para la Protección de las Enfermedades Mentales y el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental " para interpretar los derechos garantizados por el artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Este análisis contempla el derecho humano a la integridad personal como una presunción efectiva. Estos principios fueron adoptados en el marco del Sistema de Protección Universal de los Derechos Humanos.

Con respecto a estos principios particulares, la CIDH subrayó que “son considerados como el estándar internacional más completo sobre los derechos de las personas con discapacidad mental”.

Recuerda a los lectores que el comunicado de la ONU establece que “toda persona tiene derecho a la mejor atención posible en materia de salud mental, la cual formará parte del sistema de asistencia médica y social”.

Es fundamental tomar en consideración la interpretación del derecho a la integridad personal por parte de la Corte Internacional de Derechos Humanos (Corte IDH). Esta ha sido reconocida como una norma que se encuadra en el *ius cogens*, es decir, una norma que no se puede disentir porque se ha considerado obligatoria, sentido dado por la idea de que este tipo de norma es el mínimo del marco legal que la comunidad mundial actualmente considera necesario para su supervivencia.

La CIDH analiza los distintos centros de detención y rehabilitación y otras instituciones bajo la jurisdicción del Estado porque el Estado es responsable de velar por la lealtad personal de todas las personas que se ubican alojadas en estos establecimientos a fin de determinar el hecho, los Estados están cumpliendo con esta obligación contractual.

De acuerdo con esta lógica y de acuerdo con sus propias decisiones normativas, la CIDH se remite al dictamen de la Comisión Europea anterior, que establecía que "el encarcelamiento de una persona con discapacidad mental en condiciones atroces sin tratamiento médico puede ser considerado como una pena" tratos inhumanos o degradantes”.

Es vital recordar que la CIDH ha adoptado los estándares internacionales y las herramientas de código abierto del SIDH como parte de sus obligaciones de defender los derechos humanos, ya que el tratamiento de los derechos humanos debe examinarse en un contexto amplio y no solo en relación con problemas locales.

Adicionalmente, el Comité de los derechos de los individuos con discapacidades donde se han tomado medidas para que se logre esta inclusión de esta población en el mercado laboral es depende del cumplimiento por parte de los Estados de sus obligaciones en virtud de la CDPD. Con base en esto, el Comité recomendó al Estado de Alemania cambiar las reglas en su política de composición de contribuciones a favor de los individuos con discapacidades porque en realidad no se estaba haciendo nada para avanzar en el derecho a un trabajo digno de este grupo.

2.2.1.7.1. Cuota de la ley y la igualdad ante la ley.

Con la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2008, el denominado modelo de discapacidad social fue reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CDPD). Este paradigma establece que la discapacidad de una persona resulta de las interacciones entre sus deficiencias físicas, sensoriales, psicológicas o mentales y las barreras sociales que rigen la sociedad, más que de sus características fundamentales. Debido a esto, un individuo solo puede tener una discapacidad si la sociedad en su conjunto también está inhibida por sus numerosas barreras físicas, conductuales, socioeconómicas y de otro tipo.

Por ello, los deberes internacionales que observa este trato se inspiran en esta perspectiva centrada en la discapacidad. En consecuencia, el artículo 27 del Convenio contempla diversas obligaciones estatales para fomentar la inclusión de las personas con discapacidades en el ámbito profesional y su reconocimiento tales candidatos aptos para el desempeño de estas actividades.

Algunas de las obligaciones que se tienen en cuenta durante la discusión de este tema son las siguientes: Fomento opciones de empleo en el ámbito laboral; ii) empleo de personas con discapacidades en el área estatal; iii) impulsar el empleo de personas en condiciones discapacidad en el sector privado a través de políticas y medidas adecuadas.

2.2.1.7.2. ¿El Estado peruano, que políticas habrá adoptado para la persona con discapacidad?

Con el fin de cumplir con sus responsabilidades de orden internacional y actuar de acuerdo con la discrecionalidad de la CDPD en este caso para la

implementación de la política pública, el gobierno peruano optó por establecer una estructura tarifaria favorable a las personas con discapacidades. El sistema está normado por la Ley General de las Personas con Discapacidad No. 29973 (Ley VPCD) Artículo 49 y Art. 53, 54, 55 y 56 de la Ley General de las Personas con Discapacidad. Define algunas diferencias en el ámbito de aplicación del sistema. En cuanto al sector público, el régimen obliga a las autoridades públicas a emplear a personas con discapacidades en al menos el cinco por ciento de su plantilla total, independientemente de sistema de empleo en el que se encuentran incluyendo quienes integran las Fuerzas Armadas y la Policía Peruana. Sin embargo, de acuerdo con la ley, los empleadores del sector privado solo a personas con discapacidades al menos un 3% de su fuerza laboral total.

Adicionalmente, este marco normativo establecía sanciones por incumplimiento y encomendaba al Consejo Nacional de Integración de la Discapacidad, a la Comisión Nacional de Normas Laborales ya la Autoridad Nacional del Servicio Civil la vigilancia del cumplimiento de dichas normas.

De esta manera, se están realizando esfuerzos para acabar con la discriminación histórica contra las personas con discapacidad en nuestra nación. Además, estos esfuerzos tienen como objetivo cumplir plenamente con las obligaciones internacionales de derechos humanos relacionadas con este tema.

2.2.1.7.3. Igualdad ante la ley.

Junto a la libertad en los sistemas políticos contemporáneos, la igualdad es un valor de trascendencia global crucial para la instauración El estado de nuestra sociedad y nuestros derechos democráticos.

Se fundamenta en reconocer que toda persona tiene la misma dignidad que los seres humanos, que es inherente e inmutable por las circunstancias, y que se traduce en una serie de derechos fundamentales inalienables., lo cual, le corresponde al poder político garantizarlo y brindar las facilidades para el ejercicio.

Como con todos los valores, la igualdad sirve como meta o punto final del sistema y tiene un significado intrínseco tanto para las estructuras legales como políticas.

El valor de la igualdad en las instituciones se proyecta a partir de una perspectiva subjetiva, como aval general de que las instituciones públicas tratan a

las personas por igual sin discriminación, y al mismo tiempo como derecho único a la protección de cada individuo (igualdad fundamental).

Pero, además, el valor de esta igualdad desde una perspectiva funcional es importante en dos sentidos, ya que es importante distinguir entre lo formal o legal (garantías legales de igualdad de trato) y lo material o práctico (perseguir la igualdad en la sociedad) y optimizar las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerable).

2.2.2. Derecho al trabajo

Según nuestra Carta Magna de 1993 establece que “el trabajo es un derecho y un deber”. Vale decir que el artículo 22 de la Constitución Política de 1993 sirve de fundamento al derecho al trabajo, donde se expresa que es más que una obligación legal y que es un derecho que enorgullece al sujeto como integrante importante de la sociedad, posee derecho al Estado de protección.

Tal como lo establece nuestra Constitución, toda persona tiene derecho a un trabajo. Sin embargo, el problema para encontrar el empleo en nuestro país demuestra que estos derechos no están al alcance de todos por falta de trabajo, esto constituye una gran dificultad que se vulnera un derecho fundamentalmente constitucional que es el acceso al empleo o aun trabajo digno.

Por su parte, Bomfi (2017) dice que “Es un conjunto de preceptos y reglas que regulan primordialmente las materias directa o indirectamente relacionadas con la labor remunerada, no remunerada, privado, subordinado y los aspectos relacionados con la presencia de quienes realizan dicho trabajo.” (p. 183).

Según a lo que menciona, el autor quiere decir que, el derecho al trabajo esencialmente es remunerado y de manera subordinado, siendo así que importante ya que forma parte de los elementos del trabajo, también es libre, porque el trabajo lo puede escoger cada persona según las aptitudes que reúne para ser humano.

2.2.2.1. Origen del derecho al trabajo y su proceso de constitucionalización en el Perú y en el mundo.

Según Landa (2014), los orígenes al trabajo se pueden comprender desde los fundamentos:

Su cimiento es producto de una aparente desigualdad a nivel económico entre las partes de las relaciones laborales, es decir tanto del trabajador y el

empleador: El trabajador, que pone a práctica su fuerza de responsabilidad y mano de creación; y el contratante, que se favorece de las labores ejecutadas por el empleado.

Estos desequilibrios siempre tienen como consecuencia que el patrón pueda imponer su posición al empleado, dejándolo realizar sus funciones en circunstancias peligrosas y humillantes.

Por eso, “El derecho laboral fue creado como una subdivisión necesaria para nivelar el campo de juego entre empleados y empleadores, restaurando así el desequilibrio contractual resultante de las desigualdades económicas de las dos partes al proporcionar condiciones mínimas a favor de los empleados.” (Landa, 2014, p. 190).

Dicho de otro modo, el concepto de "Deber de Trabajar" surgió por primera vez como una forma de establecer la igualdad económica entre las partes estableciendo que todo empleado tiene derecho a un ambiente de trabajo adecuado, que los empleadores deben apoyar. Aunque todavía existe una disparidad entre el empleador y el empleado hoy en día, aquellos que defienden los derechos de los trabajadores están encargando para equilibrar la situación.

Ahora bien, de acuerdo con González (2017) menciona que el acceso al derecho del trabajo, por tanto, “tiene un doble origen: por un lado, surgió de una reacción organizada de los trabajadores (huelgas, marchas, protestas), por otro lado, surgió de la intervención estatal.” (p. 140).

El gobierno ahora restringirá la autonomía empresarial en un esfuerzo por encontrar estabilización que permita negociaciones más amistosas entre los involucrados, y los infames contratos de adhesión industrial, donde no había espacio para la negociación y no hubo intervención estatal, ya no son más en efecto.

Por último, producto de todo el proceso histórico, La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919, cuando se celebró la primera Conferencia Internacional del Trabajo la jornada laboral en la industria. La Declaración Universal de los DD.HH., adoptada en 1948, que dar la razón el derecho a un salario equitativo y apropiado, el derecho a las libertades sindicales y el derecho al trabajo.

En el año mil novecientos noventa y ocho, la OIT elaboró una declaración acerca de los preceptos y derechos básicos en el trabajo que, entre otras cosas, garantiza la libertad sindical y sindicalización, la abolición de toda forma de labor forzosa u obligatoria, abolición efectiva del trabajo infantil, abolición del empleo y discriminación ocupacional.

Seguidamente, nuestro Código Civil peruano de 1852 lo cual contemplaba esta situación únicamente a través de una formalidad de ubicación de servicio civil (Los empleados no reciben beneficios como CTS, licencia, seguro, etc.). Al día de hoy, estos contratos están más vigentes que nunca (para trabajos puntuales de duración determinada), pero difieren del contrato de trabajo real del trabajador.

Como primer movimiento tenemos a la, la Sociedad de Trabajadores Panaderos “Estrella del Perú”, que nació en 1887 en nuestra patria. Esto, junto con otros factores adicionales, permitió que entre 1901 y 1904 se produjeron los primeros esfuerzos por regular las responsabilidades de los empresarios ante los accidentes de trabajo, motines y restricciones de tiempo. Sin embargo, ninguno de estos esfuerzos tuvo éxito porque todos fueron archivados de manera definitiva.

Sin embargo, se aprueba la Ley de Responsabilidad Patronal por Accidentes de Trabajo, que entra en vigor a partir de 1911. (Ley Nro. 1379). Después de dos años, al interior del Puerto del Callao, el paro general desemboca en jornada de 8 horas en el Perú.

En la primera década del siglo pasado, allá en 918 se establecieron las normas laborales para mujeres y niños (Ley Nro. 1379). La jornada de 8 horas se declaró un año después, exclusivamente para los trabajadores públicos del país. En el caso de los trabajadores del sector privado, el horario de trabajo diario debe fijarse de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado; si este no es el caso, se debe seguir la ley.

Posteriormente, en 1936, el Código Civil de nuestro país determina la denominación del contrato de trabajo. La constitución de 1979 ya tenía disposiciones para el pago inmediato de salarios. Finalmente, en 1991 se aprobó la Ley de Promoción del Empleo. Desde entonces, se ha publicado legislación para la regulación de los contratos de trabajo, así como para su protección legal.

2.2.2.2. El contenido del derecho al trabajo.

La Corte Constitucional debe prestar atención a dos cosas que forman parte del contenido especial de los derechos: "Por un lado, el derecho a venir a trabajar, por otro lado, el derecho a no ser despedido" (Sentencia Nro. 3790-2007-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 10).

Seguidamente, el mismo magistrado menciona que "Si un servidor público que tiene un trabajo permanente es despedido por no seguir los procedimientos de la Ley del Trabajo del Servicio Civil Estatal, se afectará el contenido básico de la Ley del Trabajo" (Neves, 2012)

Por otra parte, la doctrina a nivel internacional, Parejo (2015) agrega que el contenido del derecho al trabajo comprende:

(...) garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje (p. 68).

Dicho en otras palabras, el derecho al trabajo para las personas con discapacidad encierra los beneficios de ley como son las indemnizaciones ante los despidos injustificados, enseñar e instruir, contrato de trabajo, entre otros que se señala en la cita anterior, de esta manera se le está cuidando y dando las facilidades para su adaptación rápido y eficaz al trabajo.

2.2.2.3. Principios del derecho al trabajo.

Nuestro La Corte Constitucional las definió como "disposiciones normativas que informan el desarrollo de las normas del mercado de trabajo, su interpretación, aplicación o integración, salvo como fuente directa o indirecta de inspiración para la resolución de conflictos" (Sentencia Nro. 1510-2010-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 17).

El principio, fundamentalmente sirve para crear normas laborales que podrán fin un conflicto laboral, ya que, siempre existe problemas entre los trabajadores, empleador – trabajador, entonces toda norma cumple una finalidad esencial que es mantener buen clima laboral.

Donde Neves (2013) define que “Los preceptos son pautas que inspiran e informan soluciones de estándares y sirven en todas las etapas del ciclo de vida de los estándares” (p. 18).

Los principios que se incluyen son:

A. Principio de igualdad de oportunidades.

Nuestro Tribunal Constitucional lo define como “Las reglas definitorias que informan el desarrollo de las reglas del mercado laboral sirven además como una fuente directa o indirecta de inspiración para resolver conflictos mediante la interpretación, aplicación o integración de las normas” (Sentencia Nro. 1510-2010-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 17).

El principio, fundamentalmente sirve para crear normas laborales que podrán fin un conflicto laboral, ya que, siempre existe problemas entre los trabajadores, empleador – trabajador, entonces toda norma cumple una finalidad esencial que es mantener buen clima laboral.

Asimismo, Neves (2013) define que: “Los principios son pautas que informan e inspiran soluciones de estándares y actúan como pautas en todas las etapas del ciclo de vida de una regulación” (p. 18).

Los principios que se incluyen son:

B. Principio de equivalencia de circunstancias.

En términos generales, la Corte Constitucional afirmó que “la equidad de oportunidad en rigor, el trato igualitario” (Sentencia Nro. 3710-2015-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 18).

Este principio es el más conocido, vale decir que todo trabajador con discapacidad o no, tenga los mismos beneficios, los mismos tratos, la misma oportunidad sin ninguna distinción alguna, esto ayudaría a cada vez más integrar a todas las personas al trabajo, el derecho al trabajo es parte del desarrollo de las personas.

C. Principio de la primacía de la realidad.

No está considerado taxativamente en la Constitución Política del Perú, pero La Corte Constitucional lo ha calificado como un principio importante donde la supremacía de la realidad es un componente indirecto de nuestro orden jurídico, específicamente la imposición tutelar de nuestra Carta Magna, que define el trabajo

como un derecho y un deber, el fundamento del bienestar social y los medios para el desarrollo de la persona (artículo 22), así como una medida estatal prioritaria (artículo 23) (Sentencia Nro. 4013-2013-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 14).}

D. Principio de progresividad profesional.

Dentro del criterio de la Corte Constitucional, brinda la siguiente interpretación de este principio, afirmando que “la palabra progresista debe interpretarse teniendo en cuenta el objetivo general de establecer obligaciones claras para los Estados miembros de implementar plenamente los derechos pertinentes”. (Sentencia Nro. 3109-2013-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 9).

Esto crea la necesidad de moverse de la manera más rápida y efectiva posible para lograr ese objetivo. Además, todas las medidas que pretendan ser retroactivas en este sentido necesitarán una cuidadosa consideración y deberán estar plenamente justificadas a la luz de todos los derechos estipulados en el Pacto y en el contexto de hacer pleno uso de los recursos disponibles.

2.2.2.4. El trabajo como medio de realización de la persona.

La Constitución Política contiene una norma específica sobre el empleo. Por tanto, se reconoce como derecho humano fundamental en el Capítulo I y como derecho social y económico en el Capítulo II. Este reconocimiento se deriva del hecho de que el trabajo es esencial para defender la dignidad humana y garantizar que se satisfagan sus necesidades fundamentales.

En segundo lugar, el propio trabajo es la base del desempeño, más allá de las actividades laborales en sí, ya que no puede constreñir el desempeño del trabajo en las ocupaciones relacionadas con la capacidad humana de crear, transformar y desarrollar, complementar y facilitar el desarrollo humano.. (Izquierdo, 2006)

Siguiendo a Pacheco (2002) quien nos explica que “El trabajo es uno de los ejes del desarrollo humano. Al efectuar una labor, una persona pone en acción todas sus aptitudes a nivel físico, intelectual y emocional. El trabajo de una persona significa un proyecto personal.” (p. 190). Ya el trabajo en sí, es parte de las personas que enormemente contribuyen al buen desarrollo y a la potenciación de las habilidades, es decir nos permite crecer como ser humano.

El Tribunal Constitucional, pensando en la importancia que tiene el trabajo, ha desarrollado lo siguiente:

La trascendencia de este trabajo radica en tres aspectos materiales:

- La naturaleza del comportamiento humano predeterminado para el desarrollo y mantenimiento de la convivencia social y existencia;
- Vocaciones y necesidades humanas, donde el trabajo es expresión y sinónimo de la vida.
- El trabajo real sólo puede realizarse con el aporte indirecto y directa de otra persona, es decir, el trabajador coopera con los demás y sirve a los demás” (Sentencia núm. 1- 008-2005-PI/TC, fundamento jurídico núm. 8)

Por ello, la Constitución Política brinda una fuerte protección al derecho al trabajo y se refiere a él en varios párrafos a lo largo del texto, incluyendo el Artículo 2(15), que combinado con el Artículo 22, que reconoce el derecho al trabajo como un derecho y un deber que sirve de fundamento al bienestar social y cómo realizarlo personal.

Por lo tanto, el Estado lo protege como un tema político. Según el artículo 2, Sub-Capítulo 15 de la Ley de procedimiento penal, todas las personas tienen derecho a trabajar con libertad, de conformidad con la ley, que reconoce el derecho al trabajo en dos dimensiones. Como tal, podría traducirse como un derecho a la defensa, por un lado, y un derecho a la protección por el otro.

En ese sentido, (Toyama, 2011) da un concepto sumamente interesante “en derecho a la defensa demuestra su carácter típicamente, clásicamente restrictivo, como ámbito de libre acción frente a los estados y los individuos”.

El derecho al trabajo libre en relación con el derecho a la protección reconoce el derecho del individuo a actuar positivamente mediante el establecimiento de normas, procedimientos que vinculen al Estado a la protección activa de los intereses fundamentales a proteger, la libertad de trabajo y las instituciones establecidas para garantizar que el trabajo sea pagado. es posible ejercer este derecho. La Constitución Política determina así los preceptos, como lo derechos a nivel colectivo e individual de cada trabajador. La aplicación de los preceptos en la formulación e interpretación de la normativa es fundamental. Estos principios son lineamientos generales o directivas que sirven de fundamento de la organización judicial y como fuente de inspiración para las soluciones.

El artículo 26 de la Ley Fundamental enumera como principios básicos de las relaciones laborales los siguientes:

- 1) Equidad de oportunidades sin ser discriminado;
- 2) La inalienabilidad de los derechos que se reconocieron en la constitución y las leyes; e
- 3) Interpretación en beneficio de todo trabajador, si existe incertidumbre irreparable sobre el sentido de la disposición. No agotando el reconocimiento de otros preceptos, como las primacías de la realidad, es decir encuentra implícitamente reconocido en los artículos 22º y 23º de la Constitución” (Toyama Miyagusuku, 2009)

2.2.2.5. El derecho al trabajo en el derecho internacional.

En esta misma línea, adquieren importancia las herramientas internacionales que recogen derechos laborales.

Tal como se pudo indicar anteriormente, estos instrumentos funcionarán como una extensión de la Constitución, otorgándoles rango constitucional a la luz de lo determinado en la cuarta y la última disposición temporal. En este sentido, es posible distinguir entre dos tipos diferentes de convenios: los convenios generales, que garantizan los derechos de la persona de manera indiferenciada y hacen parte de esa protección al empleador; y acuerdos específicos, que se centran únicamente en los derechos laborales.

Los principales tratados generales que rigen las leyes laborales incluyen Instrumentos de orden internacional de DD.HH., básicamente la Declaración Universal de DD.HH. (1948), Derechos Civiles y Políticos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Derechos Culturales (1976), la Declaración Americana de Derechos Humanos y Libertades (1948), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1948).

En consecuencia, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice lo siguiente:

1. "Todas las personas tienen derecho al trabajo, a la libertad de elección, a condiciones de trabajo satisfactorias y equilibradas, y a la tutela contra el desempleo.

2. Todas las personas tienen derecho, sin discriminación, a igual remuneración por igual trabajo.

3. Todas las personas que trabajan tienen derecho a una retribución justa y satisfactoria, que le proporcione a él y a su familia una vida digna, complementada, en su caso, con cualquier otra tutela social.

4. Todas las personas tienen derecho a constituir sindicatos y formar sindicatos para defender sus intereses". El art. 24 del mismo instrumento incluye "el derecho a descansar, la jornada laboral razonable y el derecho a vacaciones que son pagadas y se realizan de manera periódica".

Seguidamente, el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Humanos, Sociales y Culturales reconoce el derecho a trabajar, afirmando que "Todas las personas tienen derecho a las oportunidades para tener un sustento a través del trabajo libremente aceptado y elegido", les corresponde a todos los Estados de cada país, de garantizar el derecho pleno, obviamente estableciendo medidas idóneas para su protección.

Entonces, es claro lo que establece el dicho artículo, donde se agregó que las medidas a llevar a cabo "deben incluir la orientación y capacitación profesional técnica, el desarrollo de planes, normativas y tecnologías tendientes a lograr un desarrollo socio-económico y cultural sostenible y el empleo pleno y productivo, siempre que se respeten las libertades políticas básicas". Por el contrario, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prohíben la esclavitud y el trato a los esclavos y establecen que nadie será obligado a realizar actos forzados o compulsivos mano de obra.

En cuanto a tratados específicos, existen convenios internacionales del trabajo ratificados por las organizaciones del mercado laboral. Estos acuerdos establecen el derecho fundamental como el derecho a asociarse libremente, abolir el trabajo forzoso, la abolición de todo tipo de discriminación, las políticas de empleo, ser formados profesionalmente, la remuneración, las condiciones laborales y la seguridad social, y en ocasiones son aplicadas a colectivos de trabajadores en su conjunto.

A veces se refieren a grupos específicos de trabajadores (niños, mujeres, personas en zonas costeras y pescadores, trabajadores agrícolas, etc.). Según Neves, (2012) “Los Convenios de la OIT son el fundamento básico, junto con las normas laborales contenidas en la Declaración y los Convenios de DD.HH., sobre los que se fundamenta el derecho internacional del trabajo” (p. 13). La Declaración de la OIT sobre los Principios Fundamentales y los Derechos Básicos en el Trabajo adoptada en 1998, para defender y promover la libertad de asociación y sindicalización, eliminando el trabajo forzoso, prohibiendo el trabajo infantil y eliminando discriminación en el lugar de trabajo.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad

La accesibilidad se define como “la capacidad de los individuos con discapacidad para disfrutar de la seguridad y la independencia, sin limitaciones emanadas del entorno urbano, arquitectónico o físico con fines integracionistas, como elemento fundamental para el desarrollo de las actividades de la vida diaria” (INADI, 2014).

2.3.2. Derecho al trabajo

El Derecho del Trabajo es la rama de la ciencia del derecho que brotó como resultado de la cierta diferencia económica entre los propietarios y los trabajadores del trato laboral: (i) los trabajadores, que brinda su fuerza laboral; y (ii) Los empleadores, quienes se benefician de los trabajos efectuados por el trabajador (Montoya , 2019)

2.3.3. Protección a la persona con discapacidad.

Según la Constitución Política del Perú, el art. 7 aclara: Todas las personas con discapacidad tienen derecho a la dignidad ya la seguridad de los sistemas de cuidado, recuperación, ayuda y justicia (Constitución Política del Perú , 1993)

2.3.4 Accesibilidad.

Acceso equitativo al entorno físico, transporte, herramientas de información y comunicación, y otros servicios e instalaciones de uso público o

público, tanto en áreas urbanas como rurales, para permitir que los individuos con incapacidad vivan de manera autónoma y colaborar en todos los aspectos de la vida (Grupo de Trabajo Multisectorial - PNA, 2023)

2.3.4. Seguridad jurídica.

La seguridad jurídica es vista como un denominador transversal y frecuente de diversas luchas sociales, pero su alcance particular depende (más que retóricamente) de los requerimientos del entorno, de ahí que se patrocine cómo manipular los factores de carácter social, o no las dinámicas. Esto es tremendamente escaso posible. La lucha social comenzó y terminó con los indignos, los invisibles de la desdicha, los negados por el sistema legal, los que lo tienen todo, los que valen entre los que cuentan al momento de legislar (Gallego, 2012)

2.3.5 Discapacidad.

La discapacidad Es un escenario heterogéneo que involucra las interacciones de un individuo en una dimensión física o mental y los elementos de la sociedad en la que se despliega y viva. Incluyen dificultades que van desde inconvenientes con estructura y funcionabilidad del cuerpo (p. ej., parálisis, sordo, ceguera, etc.) hasta restricciones (p. ej., dificultades causadas) en la ejecución de actividades, operaciones o labores. Hasta el punto de restringir a quienes tienen problemas de audición o visión y tienen algunas limitaciones para participar en contextos de la existencia diaria (Padilla, 2010)

2.3.7 Discriminación.

La discriminación es una de esos vocabularios que vemos en muchos usos cotidianos. Es un vocablo que se utiliza con bastante asiduidad y tiene muchos significados y significados diferentes. El Diccionario de la RAE de España tiene dos enunciaciones verbales distintas 1. Distinguir, separar, una cosa de otra. 2. Tratar los complejos de inferioridad y discriminar a las personas o comunidades por motivos de raza, religión o política (Carbonell et al., 2007)

2.3.8 Trabajo decente.

El trabajo es esencial para la felicidad de las personas, los familiares, las colectividades, y las sociedades en su conjunto. Por ello, la accesibilidad a un puesto

laboral constituye una pretensión clave políticamente hablando. En este escenario la OIT ha determinado 4 pilares para su ejercicio: El empleo convenientemente tal y las creaciones de diversas organizaciones empresariales, lo que circunscribe la creación de empresas (Somavía, 2014)

2.3.9 Vulnerabilidad Social.

El concepto de vulnerabilidad social posee 2 componentes explicativos. Por un lado, está la angustia y el desamparo que las comunidades, familias e individuos experimentan en sus situaciones como resultado del impacto de eventos socioeconómicos traumáticos. Por otro lado, la gestión de los recursos y las estrategias adoptadas por las colectividades, familiares e individuos para afrontar el impacto de este evento (Pizarro, 2001)

2.3.10. Cuota Laboral.

Esta es una actividad basada en la Ley N° 29973 (Ley General de las Personas con Discapacidad), artículo 49, que las entidades privadas y públicas deben cumplir al determinar el cinco por ciento del total de trabajadores para las instituciones públicas y el tres por ciento para las empresas privadas. Es una actividad obligada. (Ley n°. 29973, 2012)

2.4. Marco Legal

1. El Artículo 2° de la Constitución Política del Perú.
2. El Artículo 7° en el Capítulo II De Los Derechos Sociales y Económicos de la Constitución Política del Perú.
3. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
4. El Artículo 25°, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).
5. El Artículo 5° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).
6. El Artículo 27° de la Convención de Personas con Discapacidad (CDPD).
7. El Artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973 (Ley GPCD).

8. Los Artículos N° 53, 54, 55 y 56 del Reglamento de la de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 29973 (Ley GPCD).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.

La cuota de empleo de las personas con discapacidad se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

3.2. Hipótesis específicas.

1.La cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho a acceder a un puesto trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

2.La cuota para las personas con discapacidad no se cumple por lo que no se garantiza su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual.

3.3.1.1. Variable independiente.

Cuota de empleo para discapacitados. Según Carrillo (2017). Las instituciones públicas “tienen la obligación de emplear no menos del 5% del total de personas con discapacidad y no menos del 3% de los empleadores privados que emplean a más de 50 empleados. Antes de cualquier invitación, las personas verifican que se cumpla con cuota del 5%. Las entidades estatales que no cumplan con las cuotas de empleo están sujetas a los procedimientos previstos en las leyes correspondientes.” (p. 74).

3.3.1.2. Variable dependiente.

El derecho al trabajo. De acuerdo con Toyama (2016), el derecho al trabajo en sí tiene dos conceptos de los elementos básicos de este derecho, el primero es la oportunidad de conseguir un trabajo, y el segundo es la obligación de no ser

despedido siempre que exista un contrato válido. razón. Recomienda que el gobierno adopte una política que asegure que las personas cuenten con oportunidades de empleo adecuadas y que no puedan ser despedidos a menos que exista una razón válida (p.62).

3.3.2. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
VARIABLE INDEPENDIENTE 1.- Cuota de empleo para las personas con discapacidad	<p>Según Carrillo (2017), las entidades públicas “están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. (p. 74).</p>	<p>1.1. Igualdad de oportunidades.</p> <p>1.2. Cumplimiento del porcentaje establecido</p>	<p>1.1.1. Reconoce que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades.</p> <p>1.1.2. Analiza que en todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres.</p> <p>1.1.3. Reconoce que se debe evitar la discriminación de las personas.</p> <p>1.1.4. Valora que todo ser humano es importante en un trabajo determinado.</p> <p>1.2.1. Verificar que las entidades públicas deben contratar personas con discapacidad.</p> <p>1.2.2. Conoce que en una entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal.</p> <p>1.2.3. Valora que en una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores.</p> <p>1.2.4 Verifica el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen</p>	<p>Nominal</p> <p>TEST DE LIKER</p> <p>Muy en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Indeciso</p> <p>De acuerdo</p> <p>Muy de acuerdo</p>

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El enfoque general utilizado el estudio fue analítico-sintético, y el análisis se define Sutherland (2001) como "la actividad intelectual de descomponer de forma mental un todo sus partes y propiedades " (p. 76). La síntesis, por su parte, es "una actividad intelectual por la cual se establece mentalmente la unión de partes, que, al ser analizada, conduce al descubrimiento de propiedades y relaciones generales entre quienes conforman un proceso o un fenómeno" (p. 55)

Del mismo modo, se hizo el uso del método de inductivo – deductivo, quien lo define es Carruitero (2011), como “El razonamiento deductivo trabaja desde lo general hasta lo preciso. Empiezas razonando en una teoría sobre el tema de interés. La inducción funciona al revés: empiezas con la generalización y la teoría más específicas. En el razonamiento inductivo, comienzas con una observación y medida específica y sacas conclusiones generales.” (p. 76).

4.1.1. Métodos particulares.

Como métodos peculiares que se emplearon son los siguientes:

4.1.1.1. Método exegético.

Según este método lo que se busca un intento de "comprender lo que la norma quiere decir con palabras, relacionarlas entre sí, percibir su significado en relación con otras palabras" (p. 65).

4.1.1.2. Método sistemático.

Para Vargas (2009) este enfoque se refiere a "la interpretación en el sentido más obvio y fundamental, explicando, declarando, dirigiendo, conociendo la situación, comprendiendo, percibiendo momentos de la vida social y dando sentido al lenguaje" (p. 43).

4.1.1.3. Método lógico:

Método que se utilizó para "descubrir, en el caso de un texto oscuro, las razones de su creación (la base legal) y el contexto social e histórico que lo determinó"

4.2. Tipo de investigación

El presente estudio es Básica Pura y puramente fundamental , jurisprudencial, pues se enfoca en examinar el contexto jurídico del objeto estudiado, más que ofrecer un enfoque teórico o dogmático. En este sentido, el estudio realizará un trabajo de campo para la recogida y extracción de datos su posterior procesamiento y comprensión.

4.3. Nivel de investigación

La presente investigación es eminentemente Correlacional en cuanto a su nivel de investigación. Según Valderrama (2011) "no solo tratando de describir o resolver el problema, sino tratando de encontrar la causa de este" (p. 88).

El nivel de encuesta es muy útil para caracterizar o estudiar las principales variables del fenómeno en estudio y determinar sus relaciones causales. En esta tesis, únicamente se buscó determinar la caracterización del fenómeno estudiado.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue un diseño Correlacional Simple, no experimental, porque no se dio ninguna manipularon las variables de forma deliberada; y también es transversal porque los datos recopilados se obtienen en un momento específico de documentos bibliográficos diversos.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Dada la naturaleza cuantitativa y documental del estudio, se utilizaron números específicos para identificar a la población y muestra establecida durante toda la investigación.

4.5.2. Muestra

Debido a la naturaleza cuantitativa y bibliográfica del estudio, se utilizaron números específicos para el ingreso de los datos al SPSS 25.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta.

4.6.2. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el documento de análisis documental porque es “el punto de partida de la interpretación. Es responsable de la descripción del documento, lo que permite la identificación de dicho documento en la colección. Incluye datos como título de la obra, autor, datos de edición, serie, número de páginas y dimensiones, número de estándares y condiciones de acceso. (pág. 81). (Sánchez & Reyes, 2015)

Validez y Confiabilidad

La investigación de las medidas de protección, acerca de cuestionario, ha sido sometido a criterio de jueces expertos, quienes dieron su veredicto de aprobación como instrumento idóneo para su aplicación a la muestra (Ver anexos).

Fiabilidad del instrumento

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,75 para ser considerada fiable.

Para la Variable 1: Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad

Resultados: 8 cuestionarios – 8 ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	8

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,750, y ya que el resultado de la Variable 1 es 0,778, por lo tanto, el instrumento es confiable.

B. Para la Variable 2: El derecho al trabajo

Resultados: 8 cuestionarios – 8 ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	8

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,750, y ya que el resultado de la Variable 2 es 0,791, por lo tanto, el instrumento es confiable.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En relación con el procesamiento y análisis de los datos recopilados, se revisan métodos de tratamiento descriptivos notables, estudios de las teorías más importantes propuestas en estos períodos sobre el tema específico, así como investigadores. en las instituciones investigadas.

4.8. Consideraciones éticas

En la elaboración de este trabajo se observaron estrictas consideraciones éticas, principalmente respetar los derechos de propiedad intelectual de los autores, el conocimiento de la teoría y la diversidad, la referencia adecuada a los mismos y la indicación de la fuente bibliográfica en la que se encontró esa referencia.

Por ello Díaz (2018) indica:

La propiedad intelectual incluye tanto los derechos de autor como la propiedad industrial; en este caso, la propiedad intelectual está bien escrita y se refiere a derechos de autor; no obstante, esto solo es una parte; en lo que se refiere a la propiedad del autor de la obra; cuando se realiza, tiene comienzos. Ante esta realidad, el Estado peruano debe implementar mecanismos para proteger a los escritores (p. 1).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados Descriptivos de la Variable 1: Cuota de empleo para las personas con discapacidad

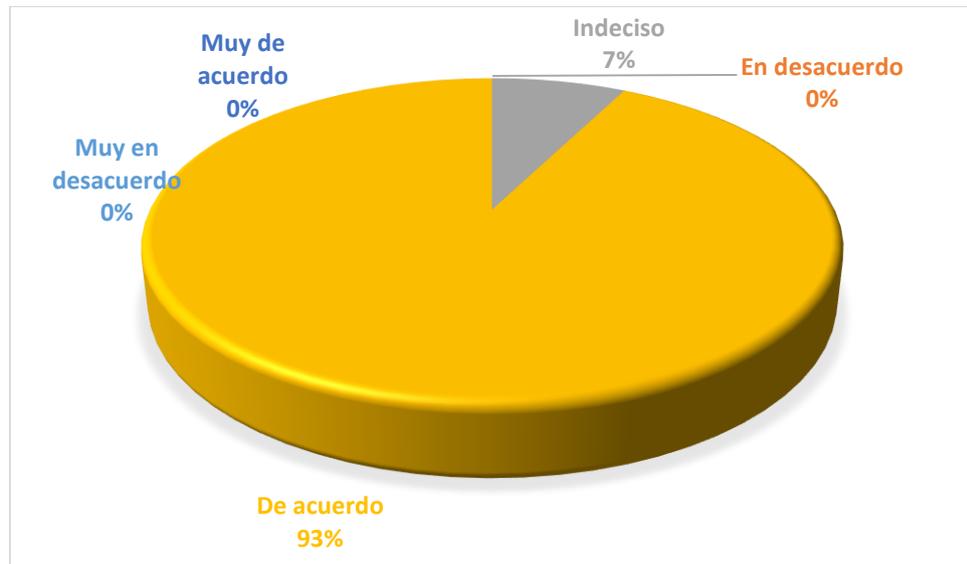
A. Dimensión 1: Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Tabla 1.
Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	3	7%
De acuerdo	37	93%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	40	100%

Figura 1.

Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

**Interpretación:**

Se observa acerca de la dimensión **Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**, donde los encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo (0%), en desacuerdo (0%) indeciso (7%), de acuerdo (93%), muy de acuerdo (0%).

Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%), respondieron estar de acuerdo con que debe existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

B. Dimensión 2: Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad

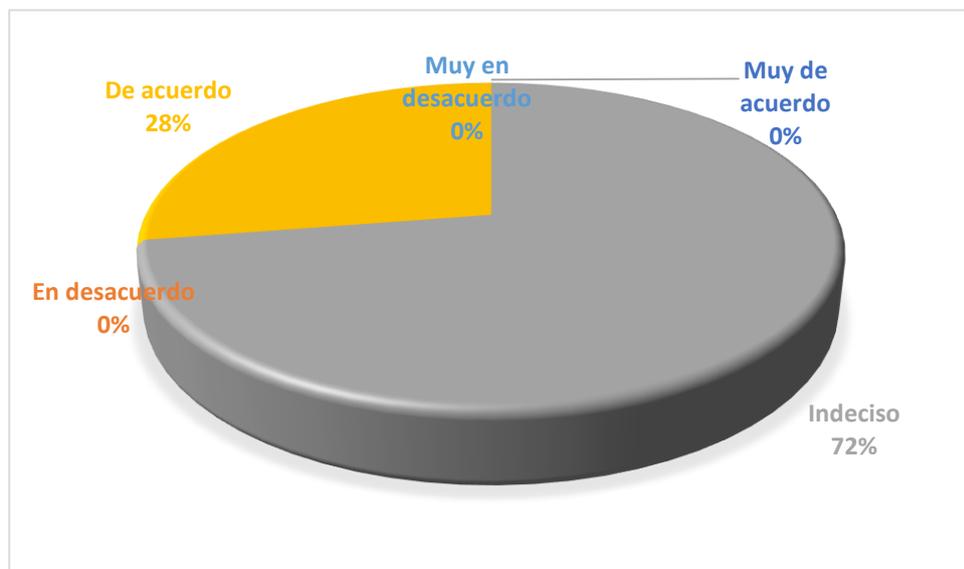
Tabla 2.

Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	29	72%
De acuerdo	11	28%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	40	100%

Figura 2.

Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.



Interpretación:

Se observa acerca de la dimensión **Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad**, donde los encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo (0%), en desacuerdo (0%) indeciso (72%), de acuerdo (28%), muy de acuerdo (0%).

Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (72%) respondieron estar indecisos respecto a si se da cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.

C. Variable 1: Cuota de empleo para las personas con discapacidad

Tabla 3.

Cuota de empleo para las personas con discapacidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	3	7%
Muy de acuerdo	37	93%
Total	40	100%

Figura 3.

Cuota de empleo para las personas con discapacidad



Interpretación:

Se observa acerca de variable **Cuota de empleo para las personas con discapacidad**, donde los encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo (0%), en desacuerdo (0%) indeciso (0%), de acuerdo (3%), muy de acuerdo (93%).

Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

5.1.2. Resultados Descriptivos de la Variable 2: Derecho al Trabajo

A. Dimensión 1: Derecho a acceder a un puesto de trabajo

Tabla 4.

Derecho a acceder a un puesto de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	9	22%
De acuerdo	31	78%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	40	100%

Figura 4.

Derecho a acceder a un puesto de trabajo



Interpretación:

Se observa acerca de la dimensión **Derecho a acceder a un puesto de trabajo**, donde los encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo (0%), en desacuerdo (0%) indeciso (22%), de acuerdo (78%), muy de acuerdo (%).

Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (78%) respondieron estar de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un puesto de trabajo.

B. Dimensión 2: Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva.

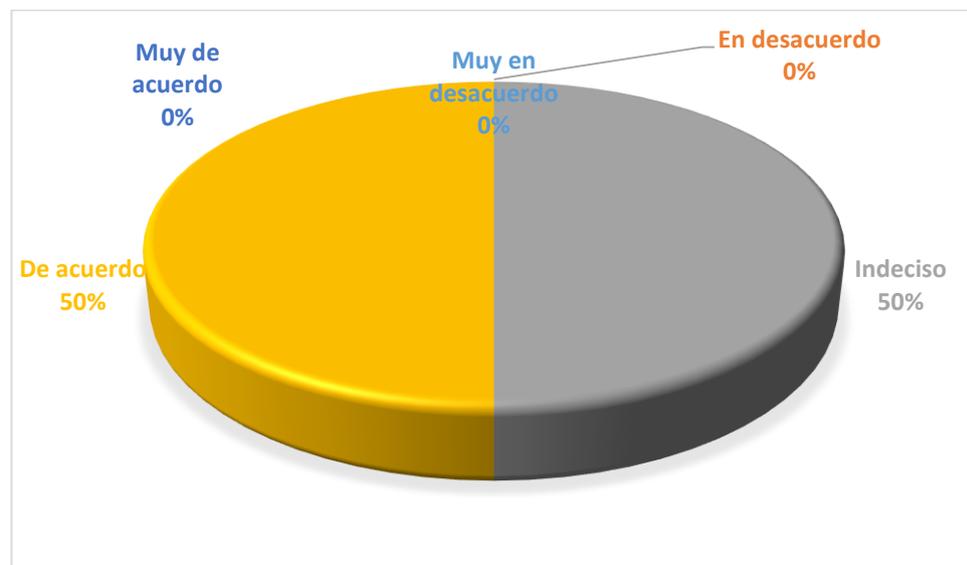
Tabla 5.

Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	20	50%
De acuerdo	20	50%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	40	100%

Figura 5.

Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva



Interpretación:

Se observa acerca de la dimensión **Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva**, donde los encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo (0%), en desacuerdo (0%) indeciso (50%), de acuerdo (50%), muy de acuerdo (0%).

Por lo tanto, podemos concluir que la mitad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (50%) respondieron estar indecisos y el otro (50%) estar de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva.

C. Variable 2: Derecho al Trabajo

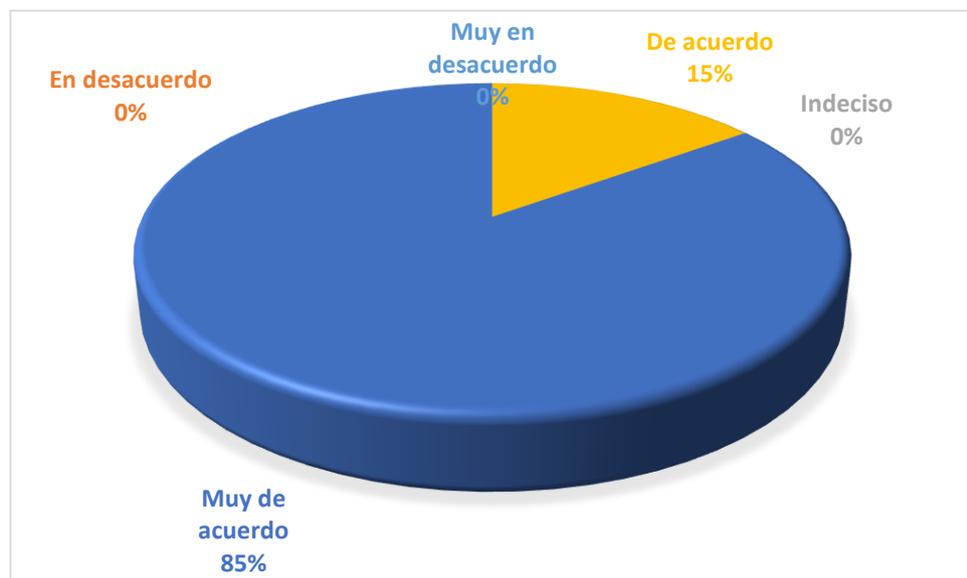
Tabla 6.

Derecho al Trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	6	15%
Muy de acuerdo	34	85%
Total	40	100%

Figura 6.

Derecho al Trabajo



Interpretación:

Se observa acerca de la variable **Derecho al Trabajo**, donde los encuestados mencionaron que están muy en desacuerdo (0%), en desacuerdo (0%) indeciso (0%), de acuerdo (15%), muy de acuerdo (85%). Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (85%) respondieron estar muy de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de la Hipótesis General

Hipótesis de estudio

La cuota de empleo para las personas con discapacidad se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

H_0 = No existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la municipalidad distrital de chilca, 2019

H_i = Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la municipalidad distrital de chilca, 2019

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 7.

Correlación entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo

			Cuota de empleo para las personas con discapacidad	Derecho al trabajo
Rho de Spearman	Cuota de empleo para las personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,120
		Sig. (bilateral)	.	,462
		N	40	40
	Derecho al trabajo	Coefficiente de correlación	-,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,462	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = -0.120$ para cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, lo que indica una Correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.462>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que dice: No existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la municipalidad distrital de chilca, 2019 ($p=0.462>0.05$).

5.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1

La cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

H_0 = No existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019

H_1 = Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 8.

Correlación entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo

			Cuota de empleo para las personas con discapacidad	Derecho a acceder a un puesto de trabajo
Rho de Spearman	Cuota de empleo para las personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,153
		Sig. (bilateral)	.	,345
		N	40	40
	Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	-,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,345	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = -0.153$ entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo, lo que indica una Correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.345 > 0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que dice: No existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019 ($p=0.345 > 0.05$).

5.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2

La cuota de empleo para las personas con discapacidad no se cumple por lo que no se garantiza su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.

H_0 = No existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la municipalidad distrital de chilca, 2019

H_1 = Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la municipalidad distrital de chilca, 2019

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 9.

Correlación entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva

			Cuota de empleo para las personas con discapacidad	Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva
Rho de Spearman	Cuota de empleo para las personas con discapacidad	Coeficiente de correlación	1,000	,285
		Sig. (bilateral)	.	,075
		N	40	40
	Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva	Coeficiente de correlación	,285	1,000
		Sig. (bilateral)	,075	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.285$ entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, lo que indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.075>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que dice: No existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la municipalidad distrital de chilca, 2019 ($p=0.075>0.05$).

5.3. Discusión de resultados.

Los resultados del objetivo general muestran que el valor de $r = -0.120$ para cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, lo que indica una correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.462>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Y la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (85%) respondieron estar muy de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

En este sentido se tiene investigaciones similares como la de Cendrero (2017) quien concluye que, aunque la nueva forma de pensar sobre la discapacidad favorece los modelos sociales, existen barreras físicas, económicas y sociales en el entorno laboral que dificultan o impiden que las personas con discapacidades participen en el trabajo, ya sea en el sistema general o como autónomos e independientes. Así también, es importante señalar que el 1% de los casos presentados ante el Tribunal Supremo implican actuaciones de actos discriminatorias por discapacidad en el trabajo deben ser examinados con mayor prontitud por el CGPJ.

Y antecedentes que difieren como es el caso de Macedo (2019), donde de acuerdo con los hallazgos, solo dos del 100% de las personas con capacidades diferentes encontraron empleo, lo que representa solo el 8% de las personas con tales habilidades en general, mientras que el 92% restante está desempleado, lo que indica que el Distrito Municipal de Shanao no cumple la aplicación de políticas de inclusión social; además, las personas calificadas registradas en el Consejo Nacional para la Integración de las personas con capacidades diferentes (CONADIS) desconocen las políticas de inclusión social.

Además la teoría afirma conforme a lo indicado por la Carta Magna de 1993, que determina que “el trabajo es un derecho y un deber”. Vale decir que el artículo 22 de la Constitución Política de 1993 sirve de fundamento al derecho al trabajo, donde se expresa que es más que una obligación legal y que es un derecho que enorgullece al sujeto como integrante de la sociedad y tiene derecho al Estado de protección. Por su parte, Bomfi (2017) dice que “Es un conjunto de preceptos y reglas que

regulan primordialmente las materias directa o indirectamente relacionadas con la labor remunerada, no remunerada, privado, subordinado y los aspectos relacionados con la presencia de quienes realizan dicho trabajo.” (p. 183).

Los resultados del objetivo específico 1 muestran que el valor de $r = -0.153$ entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo, lo que indica una correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.345>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Y la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (78%) respondieron estar de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un puesto de trabajo.

En este sentido se tiene investigaciones similares como la de Camacho (2017) quien afirma que la condición de vida de las personas discapacitadas las cuales tuvieron dificultades desde el principio. Si bien el derecho al trabajo es reconocido en el ámbito internacional y nacional, y cuenta con una garantía constitucional en Costa Rica bajo el artículo 56 de la Constitución Política, las personas discapacitadas deben enfrentar una realidad: Bajas tasas de empleo. La situación se ve agravada por la pobreza, la exclusión y la ya que son más vulnerables a nivel socio cultural y económico. Uno de los más importantes inconvenientes para el desarrollo e implementación de los derechos de los ciudadanos con discapacidades es no poder acceder a un puesto de trabajo.

Y la teoría refiere que tal como lo establece nuestra Constitución, toda persona tiene derecho a un trabajo. Sin embargo, el problema para encontrar el empleo en nuestro país ha demostrado que estos derechos no están al alcance de toda persona, esto constituye una gran dificultad que vulnera un derecho fundamentalmente constitucional, que es el acceso al empleo o aun trabajo digno.

Los resultados del objetivo específico 2 muestran que es posible observar que el valor de $r = 0.285$ entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, lo que indica una correlación directa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.075>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la

mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Y la mitad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (50%) respondieron estar indecisos y el otro (50%) estar de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva.

En este sentido se tiene investigaciones similares como la de Quintanilla (2017) quien afirma que la discapacidad como elemento discriminatorio en el trabajo”, a partir de dos bases teóricas: modelo normativo y definición legal conceptual planteada por la problemática en la materia. La efectividad debe integrarse a la legislación que protege a los individuos con discapacidad. Por lo tanto, es necesario que se mejore el marco legal. En términos de conceptualización y terminología y, lo que ayudará a las determinaciones judiciales a tomar decisiones informadas para una protección adecuada contra la discriminación

Donde la teoría a través de Neves (2013) refiere que, si los servidores públicos que tienen un trabajo constante es despedido por no seguir los procesos de la Ley del Trabajo del Servicio Civil del Estado, se afectará el contenido básico de la Ley del Trabajo. Por otra parte, la doctrina a nivel internacional de acuerdo a Parejo (2015) agrega que el contenido del derecho al trabajo comprende: (...) garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje (p. 68). Dicho en otras palabras, el derecho al trabajo para las personas con discapacidad encierra los beneficios de ley como son las indemnizaciones ante los despidos injustificados, enseñar e instruir, contrato de trabajo, entre otros que se señala en la cita anterior, de esta manera se le está cuidando y dando las facilidades para su adaptación rápido y eficaz al trabajo.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que el valor de $r = -0.120$ para cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, lo que indica una correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.462>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Y la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (85%) respondieron estar muy de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.
2. Los resultados del objetivo específico 1 muestran que el valor de $r = -0.153$ entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo, lo que indica una correlación inversa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.345>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Y la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (78%) respondieron estar de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un puesto de trabajo.
3. Los resultados del objetivo específico 2 muestran que es posible observar que el valor de $r = 0.285$ entre el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, lo que indica una correlación directa débil (Ver Anexo 10) y la significancia ($p=0.075>0.05$) lo cual evidencia que la relación no es significativa. Donde la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (93%) respondieron estar muy de acuerdo con que debería existir igualdad de oportunidades para las personas con

discapacidad. Y la mitad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca (50%) respondieron estar indecisos y el otro (50%) estar de acuerdo con que las personas con discapacidad tienen derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva.

RECOMENDACIONES

1. Para permitir el desarrollo de nuevas políticas públicas en apoyo de los derechos de las personas con discapacidad, se recomienda que otros académicos del derecho fomenten sus propias investigaciones para complementar este estudio sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la fuerza laboral.
2. Se recomienda alentar a otros investigadores del derecho a la profundizar en el análisis de este estudio sobre el análisis de la Ley General para las Personas con Discapacidad en el Trabajo, identificar los vacíos y desarrollar nuevas políticas públicas para apoyar los derechos de las personas con discapacidad discapacidades.
3. Se recomienda que las organizaciones del sector público y privado realicen procedimientos de contratación de acuerdo con las leyes vigentes en materia de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante la promoción de subsidios salariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2020). *La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993*. Perú.
- Barton, L. (1998). *Discapacidad y sociedad*. Ediciones Morata.
- Becerra, M., Montanero, M., & Lucero, M. (2012). *Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención*. Madrid, España: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 23, núm. 3, septiembre-diciembre, 2012, pp.9-27.
- Carbonell, M., Rodríguez, J., García, R., & Gutiérrez, R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. México.
- Carrillo, D. (2017). *La discapacidad (la diversidad, un reto para la empresa*. Universidad Pontificia Comillas (Icade) de Madrid.
- Carruitero, F. (2011). *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*.
- Constitución Política del Perú . (1993). *Protección a las personas con discapacidad*.
- Díaz, J. (2018). *Políticas públicas en propiedad intelectual escrita. Una escala de medición para educación superior del Perú*. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 81, 2018.
- El Peruano. (2012). *Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad*. Perú:
<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>.
- Gallego, C. (2012). *El concepto de seguridad jurídica en el estado social*. Colombia.
- Grupo de Trabajo Multisectorial - PNA. (2023). *Plan Nacional de Accesibilidad, 2018 - 2023*.

- Huamán , M. (2016). *Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Cajamarca – Perú.
- INADI. (2014). *Accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad*. Buenos Aires.
- INEI. (2012). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, Acerca de las personas con discapacidad p. 104*). Perú.
- Izquierdo, J. (2006). *Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal*. Capital Humano, n° 203, pag 82, Octubre .
- Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Perú.
- Ley de Empleo . (2010). *Ley N° 20 422, 2010. Artículo 43 de la Ley de Empleo*.
- Ley n°. 29973. (2012). *Ley General de las Personas con Discapacidad. Artículo 49*.
- Macedo. (2019). *El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017*. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2015). *Empleo con apoyo*. Perú.
- Molina , I. (2016). *Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual*. España.
- Montoya , L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Perú.
- Neves, J. (2012). *Introducción al Derecho Laboral*. Perú: Segunda edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11.

- Núñez, R. (1999). *Manual de derecho penal*. . Parte General, 4ª Edición actualizada por Editora, Córdoba, 1999.
- OMAPED. (2017). *Datos de personas discapacitadas en la región* . Junín, p. 103.
- Organización Mundial de la Salud . (2015). *Definición de discapacidad*.
- Padilla, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. Bogotá, Colombia: International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, núm. 16, enero-junio, 2010, pp. 381-414.
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. Santiago de Chile.
- Resnik, L. (2020). *Superar las barreras de la discapacidad*.
- Rosas, & Zúñiga. (2010). *Estadística Descriptiva E Inferencial I. Fascículo 3. Correlación y regresión lineales*. . Colegio de Bachilleres.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*.
https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%3%8DA_Y_DIS E%3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%3%93N_CIENT%3%8DFIC A.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente, Una lucha por la dignidad humana*.
- Soto, M. (2010). *Las competencias investigativas: un aprendizaje trascendente para la vida, portafolio temático para obtener la maestría en educación primaria*. San Luis Potosí: BECENE.
- Toyama. (2016). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Regulación laboral y mercado de trabajo. ¿La flexiseguridad es una alternativa?* Advocatus, (021), 163-176.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Gaceta jurídica.

UNICEF. (2014). *Definición y clasificación de la discapacidad*.
<https://www.unicef.org/lac/media/7391/file>.

Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica: Educación, vol. 33, núm. 1, 2009, pp. 155-165.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cómo se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?</p> <p>2.¿De qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.Establecer cómo cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.</p> <p>2.Determinar de qué manera se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La cuota de empleo para las personas con discapacidad se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.La cuota de empleo para las personas con discapacidad garantizando se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho a acceder a un puesto de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.</p> <p>2.La cuota de empleo para las personas con discapacidad no se cumple por lo que no se garantiza su derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.</p>	<p>Variable 1 CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</p> <p>Dimensiones 1.-Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 2.-Cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad</p> <p>Variable 2 DERECHO AL TRABAJO.</p> <p>Dimensiones: 1.-Derecho a acceder a un puesto de trabajo 2.-Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva.</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Método Particular Exegético . Sistemático</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica pura</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel descriptivo-correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional Simple, no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: POBLACIÓN Por el carácter cuantitativa se usa para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, entender relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones y probar o confirmar teorías, hipótesis o suposiciones mediante un análisis estadístico.</p> <p>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS: Análisis documental y observación.</p>

**INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**
Ficha de análisis documental.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
VARIABLE INDEPENDIENTE 1.- Cuota de empleo para las personas con discapacidad	<p>Según (Carrillo, 2017), las entidades públicas “están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. (p. 74).</p>	<p>1.2. Igualdad de oportunidades.</p> <p>1.2. Cumplimiento del porcentaje establecido</p>	<p>1.1.1. Reconoce que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades.</p> <p>1.1.2. Analiza que en todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres.</p> <p>1.1.3. Reconoce que se debe evitar la discriminación de las personas.</p> <p>1.1.4. Valora que todo ser humano es importante en un trabajo determinado.</p> <p>1.2.1. Verificar que las entidades públicas deben contratar personas con discapacidad.</p> <p>1.2.2. Conoce que en una entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal.</p> <p>1.2.3. Valora que en una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores.</p> <p>1.2.4 Verifica el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen</p>	<p>Nominal</p> <p>TEST DE LIKER</p> <p>Muy en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Indeciso</p> <p>De acuerdo</p> <p>Muy de acuerdo</p>

Anexo 3. Matriz de operacionalización del cuestionario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>1.- Cuota de empleo para las personas con discapacidad</p>	<p>Según (Carrillo, 2017), las entidades públicas “están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no, inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. (p. 74).</p>	<p>1.1. Igualdad de oportunidades.</p> <p>1.2. Cumplimiento del porcentaje establecido</p>	<p>1.1.1. Reconoce que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades.</p> <p>1.1.2. Analiza que en todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres.</p> <p>1.1.3. Reconoce que se debe evitar la discriminación de las personas.</p> <p>1.1.4. Valora que todo ser humano es importante en un trabajo determinado.</p> <p>1.2.1. Verificar que las entidades públicas deben contratar personas con discapacidad.</p> <p>1.2.2. Conoce que en una entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal.</p> <p>1.2.3. Valora que en una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores.</p>	<p>1. Cree Ud. que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades.</p> <p>2. En todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres.</p> <p>3. Se debe evitar la discriminación de las personas.</p> <p>4. Todo ser humano es importante en un trabajo determinado.</p> <p>5. En una entidad pública deben contratar personas con discapacidad.</p> <p>6. En toda entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal.</p> <p>7. En una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores</p>

2.2.4. Verifica que en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa.

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CUESTIONARIO 1

El presente instrumento servirá para demostrar la relación entre “Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019”. Motivo por el cual solicito su colaboración: Tenga en cuenta la tabla siguiente:

Muy en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Indeciso	3	De acuerdo	4	Muy de acuerdo	5
----------------------	----------	------------------	----------	----------	----------	---------------	----------	-------------------	----------

N°	CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indecis o	De acuerdo	Muy de acuerdo
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
01	¿Cree Ud. que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades?	1	2	3	4	5
02	¿En todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres?	1	2	3	4	5
03	¿ Se debe evitar la discriminación de las personas?	1	2	3	4	5
04	¿Todo ser humano es importante en un trabajo determinado?	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DEL PORCENTAJE					
05	¿En una entidad pública deben contratar personas con discapacidad?	1	2	3	4	5
06	¿En toda entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal?	1	2	3	4	5
07	¿En una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores?	1	2	3	4	5
08	¿Debe darse cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen?	1	2	3	4	5

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CUESTIONARIO 2

El presente instrumento servirá para demostrar la relación entre “Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019”. Motivo por el cual solicito su colaboración: Tenga en cuenta la tabla siguiente:

Muy en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Indeciso	3	De acuerdo	4	Muy de acuerdo	5
----------------------	----------	------------------	----------	----------	----------	---------------	----------	-------------------	----------

N°	DERECHO AL TRABAJO	Muy e	En	Indecis	De	Muy de
	DERECHO A ACCEDER UN PUESTO DE TRABAJO					
09	¿Cree Ud. que el trabajo es fundamental para la subsistencia?	1	2	3	4	5
10	¿Es cierto que acceder a un trabajo brinda estabilidad?	1	2	3	4	5
11	¿Es el trabajo imprescindible para todas las personas?	1	2	3	4	5
12	¿El puesto de trabajo satisface todas nuestras necesidades?	1	2	3	4	5
	DERECHO A NO SER DESPEDIDO SIN CAUSA JUSTA					
13	¿Cree Ud. que debe respetarse la libertad de trabajo digno?	1	2	3	4	5
14	¿Debe haber causa justa en todo tipo de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Debe impedirse y evitarse el abuso de autoridad en todo trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Cree Ud. en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa?	1	2	3	4	5

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

..... *Leiva Nana Carlos Enrique*

1.2. Grado Académico: *Doctor*

1.3. Institución donde labora: *Abogado Independiente*

1.4. Cargo que desempeña: *Defensa Privada*

1.5. Denominación del Informe Final de la Tesis: "Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019"

1.6. Autora del instrumento: Brajan Misael De la Cruz Barja y Marco Antonio Laurente Huaynayauri

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA TOTAL		<i>27 puntos</i>				

NOTA:

FAVORABLE : 20-30

DEBE MEJORAR : 15-20

NO FAVORABLE : 10-15

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración cuantitativa: *Favorable*

3.2. Opinión: FAVORABLE (X) DEBE MEJORAR (.....) NO FAVORABLE (...)

3.3. OBSERVACIONES: *Ninguno*

Huancayo, 14 de marzo del 2023

Firma del Experto

Carlos E. Leiva Nana
 DR CARLOS E. LEIVA NAÑA
 ABOGADO
 REG N° 1218

Anexo 6: Consentimiento InformadoHuancayo, 14 de marzo del 2023

Señor(a)

Dr. Carlos Enrique Leiva Naña

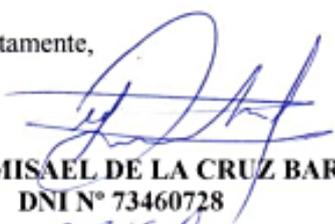
Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Peruana Los Andes.

El instrumento tiene como objetivo medir las variables por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una (X) el grado de evaluación a los indicadores, para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,


BRAJAN MISAEL DE LA CRUZ BARJA
DNI N° 73460728
MARCO ANTONIO LAURENTE HUAYNAYAURI
DNI N° 47917020
DR. CARLOS E. LEIVA NAÑA
ABOGADO
REG. N° 1218

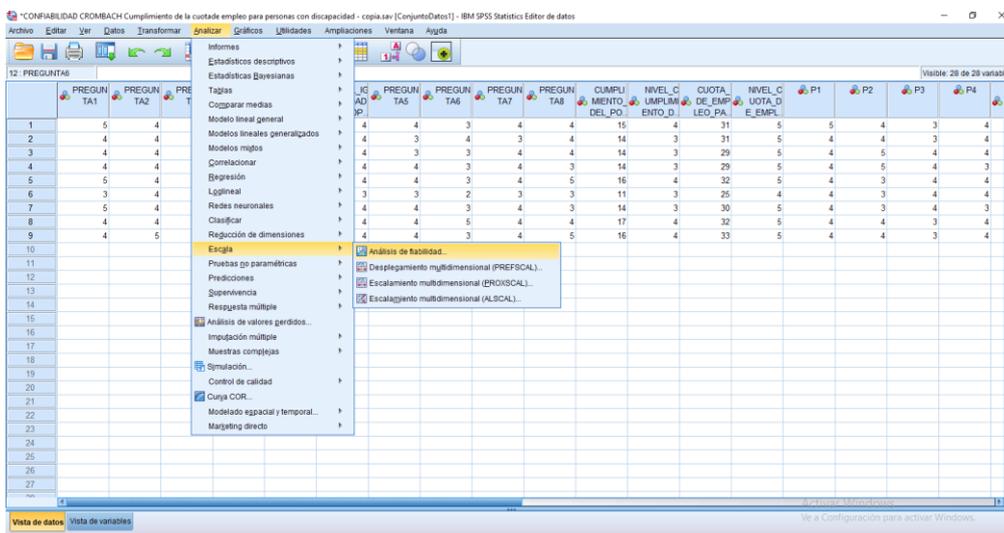
Anexo 7: Constancia de que se aplicaron los instrumentos



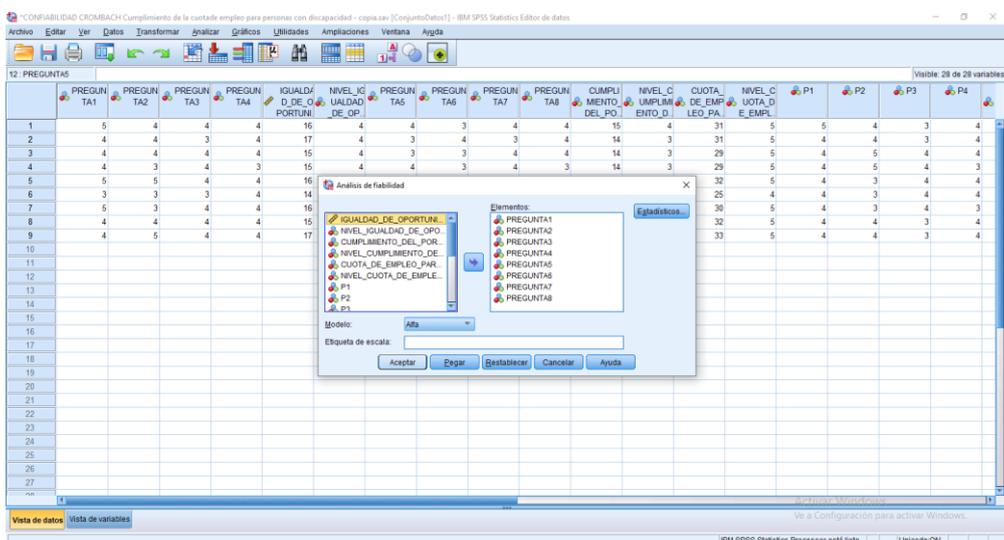
Anexo 8: Confiabilidad

Para la Variable 1: Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad

PRIMERO



SEGUNDO



Resultados: 8 cuestionarios – 8 ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	8

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,750, y ya que el resultado de la Variable 1 es 0,778, por lo tanto, el instrumento es confiable.

Para la Variable 2: El derecho al trabajo

PRIMERO

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

SEGUNDO

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Resultados: 8 cuestionarios – 8 ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	8

De acuerdo a Rosas & Zúñiga (2010) la confiabilidad debe ser superior a 0,750, y ya que el resultado de la Variable 2 es 0,791, por lo tanto, el instrumento es confiable.

Anexo 9: Data de la investigación

Variable 1: Cuota de empleo para las personas con discapacidad

1. ¿Cree Ud. que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades?	2. ¿En todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres?	3. ¿Se debe evitar la discriminación de las personas?	4. ¿Todo ser humano es importante en un trabajo determinado?	5. ¿En una entidad pública deben contratar personas con discapacidad?	6. ¿En toda entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal?	7. ¿En una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores?	8. ¿Debe darse cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen?
5	4	3	4	4	3	4	4
4	4	5	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3
5	4	3	4	4	3	4	5
3	4	3	4	3	2	3	3
5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	3	4	5
5	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4
4	5	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	3	4

4	4	5	4	4	3	4	3
4	5	4	5	4	3	2	4
4	4	4	3	3	4	3	4
4	5	4	5	4	3	3	2
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4
4	5	4	5	4	3	3	2
4	4	4	5	4	3	4	4
5	4	3	4	4	3	4	4
4	4	5	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	3	4	4
4	5	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	3	4	3
4	5	4	5	4	3	2	4
5	4	3	4	4	3	4	5
3	4	3	4	3	2	3	3
5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	3	2	3	3
5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	4	5	4	4

Variable 2: Derecho al trabajo

1. ¿Cree Ud. que el trabajo es fundamental para la subsistencia?	2. ¿Es cierto que acceder a un trabajo brinda estabilidad?	3. ¿Es el trabajo imprescindible para todas las personas?	4. ¿El puesto de trabajo satisface todas nuestras necesidades?	5. ¿Cree Ud. que debe respetarse la libertad de trabajo digno?	6. ¿Debe haber causa justa en todo tipo de trabajo	7. ¿Debe impedirse y evitarse el abuso de autoridad en todo trabajo?	8. ¿Cree Ud. en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa?
5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	4	3	4	4	4
4	5	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	5	4	3
4	4	3	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4	3	5
4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	5	4
4	4	3	4	4	3	5	3
4	3	3	4	4	3	4	4
5	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4

4	4	5	4	3	4	5	4
4	4	3	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	4
4	4	3	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	4	4
5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4
5	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	5	4
4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	5	4
4	4	3	4	3	5	4	3
4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	5	4	3

Anexo 10. Tabla de correlación Rho Spearman

R	CORRELACIÓN
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

Anexo 11. Declaración de autoría

Yo Marco Antonio Laurente Huaynayauri, identificado de DNI 47917020 domiciliado en Jr. La Unión Palian del Distrito y Provincia de Huancayo Departamento de Junín, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, **declaro bajo juramento** ser el autor del presente trabajo; por lo tanto, asumo las consecuencias administrativas y/ o penales que hubiera si en la elaboración de mi investigación titulada : “CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2019”; En caso, que haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo 05 de mayo 2022



LAURENTE HUAYNAYAURI MARCO ANTONIO

DNI N° 47917020

Declaración de autoría

Yo Brajan Misael De La Cruz Barja, identificado de DNI 73460728 domiciliado en Jr. Gamarra N° 1050 del Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo Departamento de Junín, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, **declaro bajo juramento** ser el autor del presente trabajo; por lo tanto, asumo las consecuencias administrativas y/ o penales que hubiera, si en la elaboración de mi investigación titulada : “CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2019”; En caso, que haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo 05 de mayo 2022



DE LA CRUZ BARJA BRAJAN MISAEL

DNI No 73460728