

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencia Política.

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021**

Para optar : El Título Profesional de Abogada
Autora : Bach. Castillo Cotera Ingrid Alejandrina
Asesor : Mg. Guzmán Tasayco José
Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos
Institucional
Área de investigación : Ciencias Sociales
Institucional
Fecha de inicio / y : 08-10-2021 a 02-05-2022
culminación

HUANCAYO – PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DRA. HUISA AYQUIPA ROSARIO MILAGROS

Docente Revisor Titular 1

DR. ARTEAGA CASTROMONTE LUIS ISAÍAS

Docente Revisor Titular 2

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Titular 3

MG. LOPEZ QUISPE ROLANDO JESUS

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA:

A mis seres queridos, por todo el amor incondicional que me brindan.

La autora

AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesor por esta tesis, por su dedicación y apoyo a este trabajo, y por su guía y rigor.

A la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, por haberme permitido aplicar la presente investigación, lugar en donde los trabajadores me permitieron desarrollar la presente tesis.

Además, me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento a todos los involucrados en la creación de este trabajo por el apoyo moral, el tiempo y el conocimiento que me han brindado.

La autora

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0030-FDCP-2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. CASTILLO COTERA INGRID ALEJANDRINA

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela profesional : DERECHO

Asesor(a) : Mg. GUZMÁN TASAYCO JOSÉ

Fue analizado con fecha **18/01/2024** con **101** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 18 de enero de 2024



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA:	iError! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iError! Marcador no definido.
CONTANCIA DE SIMILITUD	iError! Marcador no definido.
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	18
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos	19
1.4. Justificación	19
1.4.1. Justificación Social	19
1.4.2. Justificación Teórica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	20
1.5. Objetivos de la investigación	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	21
-------------------	----

2.2.	Bases teóricas o científicas	24
2.2.1.	Derecho al Trabajo	24
2.2.2.	Políticas de inclusión social con habilidades distintas	33
2.3.	Marco conceptual	36
2.3.1.	Derecho a la igualdad	36
2.3.2.	Derecho de acceso al trabajo	37
CAPÍTULO III		
HIPÓTESIS		
3.1.	Hipótesis general	38
3.2.	Hipótesis específicas	38
3.3.	Variables	38
CAPÍTULO IV		
METODOLOGÍA		
4.1.	Método de investigación	39
4.2.	Tipo de investigación	40
4.3.	Nivel de investigación	40
4.4.	Diseño de investigación	40
4.5.	Población y muestra	40
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42
4.8.	Aspectos éticos de la investigación	42
CAPITULO V		
RESULTADOS		
5.1.	Descripción de resultados	43
5.2.	Contrastación de hipótesis	58
5.3.	Discusión de resultados	63
CONCLUSIONES		67

RECOMENDACIONES	68
PROPUESTA DE MEJORA:	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	72
COMPROMISO DE AUTORÍA	100
CONSIDERACIONES ÉTICAS	101

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad.	43
Tabla 2 Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	45
Tabla 3 Considera que existe un adecuado cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.	46
Tabla 4 Considera que se tutela el derecho al trabajo para las personas con discapacidad.	48
Tabla 5 Estima que se cumple con promover y realizar iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo	49
Tabla 6 Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación.	51
Tabla 7 Se realizan capacitaciones al personal administrativo a fin de cautelar los derechos de los trabajadores, en particular, de las personas con discapacidad.	52
Tabla 8 Han existido algunos casos de discriminación en el trabajo, por razones de discapacidad	54
Tabla 9 Considera que se deben mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la entidad en donde labora.	55
Tabla 10 Se realizan fiscalizaciones laborales por parte de la CONADIS Y SERVIR, a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad.	57

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1	44
Figura 2	46
Figura 3	47
Figura 4	49
Figura 5	50
Figura 6	52
Figura 7	53
Figura 8	55
Figura 9	56
Figura 10	58

RESUMEN

En nuestra nación, las personas con discapacidad son parte de la población más desatendida y excluida. Sufren una discriminación constante, variada y seria, que les impide disfrutar plenamente de sus libertades y derechos esenciales. Es por eso que nuestras regulaciones nacionales establecen reglas estrictas de elegibilidad y están protegidas por tratados internacionales diseñados para proteger los derechos de las personas con discapacidad. La tesis partió del siguiente problema: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021?; siendo el objetivo del mismo: determinar cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021. Por tanto, se cuenta con la hipótesis siguiente: la cuota de empleo del 5% 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 Heroínas Toledo, 2021. Como conclusión principal se ha establecido que: después de un análisis detallado, se ha identificado que, en el Municipio de Heroínas Toledo durante el año 2021, se está incumpliendo con la cuota del cinco por ciento de trabajadores con discapacidad. Esto conformidad con los resultados de la investigación que señalan que el 54,55% de población encuestada no recibe capacitaciones para cautelar los derechos de los trabajadores con discapacidad; asimismo, se verifica en los resultados que un 63,64% refieren que la existencia de casos de discriminación laboral en dicha entidad.

PALABRAS CLAVES: Derecho al trabajo, Discapacidad, Cuota laboral, Accesibilidad.

ABSTRACT

In our nation, people with disabilities are part of the most neglected and excluded population. They suffer constant, varied and serious discrimination, which prevents them from fully enjoying their essential freedoms and rights. That's why our national regulations set strict eligibility rules and are protected by international treaties designed to protect the rights of people with disabilities. The thesis started from the following problem: What is the degree of compliance with the 5% employment quota for people with disabilities and how is their right to work guaranteed in the District Municipality of Heroínas Toledo during the year 2021?; Its objective being: to determine the degree of compliance with the 5% employment quota for people with disabilities and how their right to work is guaranteed in the District Municipality of Heroínas Toledo during the year 2021. Therefore, it is counted with the following hypothesis: the 5% employment quota for people with disabilities is poorly met, so their right to work is not guaranteed, in the District Municipality of Heroínas Toledo, 2021. As a main conclusion, it has been established that: After a detailed analysis, it has been identified that, in the Municipality of Heroínas Toledo during the year 2021, the five percent quota for workers with disabilities is not being met. This is in accordance with the results of the research which indicate that 54.55% of the surveyed population does not receive training to protect the rights of workers with disabilities; Likewise, it is verified in the results that 63.64% refer to the existence of cases of employment discrimination in said entity.

KEY WORDS: Right to work, Disability, Labor quota, Accessibility

INTRODUCCIÓN

Se tiene en cuenta que personas con discapacidad son los sectores que mas se dejan de lado en el Perú. Así este tema de la discriminación es muy frecuente, múltiple y grave, que les imposibilita de practicar enteramente sus derechos humanos. (Defensoría del Pueblo, 2019). El marco regulativo nacional establece reglas estrictas de elegibilidad y están protegidas por tratados internacionales diseñados para proteger sus derechos fundamentales.

En el Perú los derechos laborales de las personas con discapacidad están protegidos por la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento, los cuales cuentan con el apoyo de CONADIS y SERVIR. En el marco internacional se cuenta con diversos instrumentos de gestión de protección de derechos con personas con discapacidad, así se cuenta con la Convención ADH, Convención de personas con discapacidad, y la OIT.

Además, existen múltiples obstáculos, actitudes desfavorables o estereotipos que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. El grupo más desatendido y excluido de la población está conformado por individuos con discapacidad. A menudo, son objeto de una discriminación grave que obstaculiza sus derechos, como cuestiones de libertades básicas (Defensoría del Pueblo, 2016).

He demostrado mediante investigaciones meticulosas que el estudio de la discapacidad no se limita a las personas con discapacidades, sino que se concentra en evaluar y tratar a aquellas personas con discapacidades físicas o sensoriales, así como en investigar a las personas que las padecen discapacidad.

Aunque se proporciona tratamiento psiquiátrico o psicológico a personas con trastornos mentales, sigue habiendo poca investigación sobre el derecho a ayudar a las personas con discapacidades en su vida cotidiana, esto incluye su integración al trabajo. Entre los estudios que analizamos, encontramos que ninguno analiza las leyes que protegen a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, y aunque existe una base legal para resguardar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, ya sea público o privado, estas leyes no se cumplen. Sin embargo, vale la pena mencionar un estudio de Puerta (2019) porque apuntaba a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, una propuesta interesante que continúa promoviendo los derechos humanos.

De esta forma, nuestro problema general: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021?; siendo el objetivo del mismo: Determinar cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021. Asimismo, como hipótesis de investigación se ha indicado lo siguiente: La cuota de empleo del 5% 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 Heroínas Toledo, 2021.

En capítulo uno, presenta una descripción de un problema real, aclara su fundamento y delinea los límites de la investigación. En el segundo capítulo, marco teórico de la investigación, se esbozan diversos temas, como los antecedentes y contexto histórico de esta investigación. El tercer capítulo, se explica las variables y los supuestos de investigación.

Además, como cuarto capítulo, en el ámbito metodológico, está el método de investigación, tipos, niveles, instrumentos, y procesamiento de datos y técnicas de análisis.

El quinto capítulo, resultados de la investigación, analiza varios aspectos de cómo presentar y discutir los resultados. Conclusiones y sugerencias finales, incluidas referencias y materiales complementarios.

LA AUTORA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En particular, el empleo proporciona rentabilidad económica a los que tienen un salario, logrando acrecentar sus capacidades y conocimientos. Pero si bien el trabajo es parte integral de la vida de toda persona, en nuestro país, debido a diversos estereotipos despectivos, los trabajadores no tienen las mismas oportunidades de ingresar a estos campos que todos los demás: las personas con discapacidad.

La realidad es que las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder al mercado laboral y para mantenerse empleadas una vez que están contratadas. En muchos casos, estas personas son discriminadas en proceso de contratación. Además, pueden enfrentar hostigamiento o acoso en el trabajo, lo que puede hacer que se sientan incómodas o que abandonen su trabajo.

Tal como refiere la OIT, las personas con discapacidad enfrentan desafíos importantes debido a la discriminación en el lugar de trabajo, lo que genera altas tasas de desempleo y efectos perjudiciales para su bienestar (2020, p. 99).

Estas barreras son particularmente perjudiciales porque las personas con discapacidad a menudo enfrentan una mayor exclusión y marginalización en la sociedad. La falta de acceso al trabajo remunerado puede limitar su independencia financiera, su autoestima. Además, (Alonso y Casas) menciona que “las personas con discapacidad enfrentan una mayor probabilidad de vivir en pobreza que las personas sin discapacidad” (p. 151)

En 2008, con la entrada en vigor de la CDPD, el llamado modelo social de discapacidad fue incluido en normas de derecho en un marco internacional. El modelo propone que no es inherente la discapacidad en personas, sino más bien el resultado de la imposición de barreras físicas, sensoriales, psicológicas o mentales por parte de la sociedad. Es sólo cuando la sociedad ha dejado a un individuo discapacitado debido a obstáculos físicos, mentales y socioeconómicos.

En consecuencia, este enfoque de la discapacidad es el motor de que se cumplan con los deberes internacionales. Si nos referimos a lo dispuesto por parte del artículo veintisiete de dicha convención hace énfasis en las disposiciones y deberes que tienen los estados; pero lo importante está en la inclusión de las personas con discapacidad dentro del mercado de trabajo. Así se contemplaron las siguientes obligaciones: (i) promover oportunidades laborales a nivel estatal, (ii) brindar asistencia, y (iii) abogar por el empleo en el sector privado mediante políticas adecuadas.

Para cumplir con sus obligaciones internacionales e implementar la política nacional en caso de las personas con discapacidad, se optó por implementar las cuotas en favor de personas discapacitadas, logrando facilitar la integridad laboral de cada una de estas. El Convenio proporciona discreción. Además, como lo dispone el artículo cuarenta y nueve de la Ley Marco de Personas de discapacidad. El Reglamento 29973 y las Normas 53, 54, 55 y 56 de la Ley PGCD permiten algunas distinciones de alcance entre el sector público (GPCD) y el sector privado.

El plan exige que las autoridades públicas empleen a personas discapacitadas en al menos el 5% de la fuerza laboral total, independientemente de su afiliación dentro del sistema de empleo, incluidos los empleados. Vinculado en las Fuerzas Armadas del Perú con la Policía Nacional. En el caso del sector del sector privado, si bien tienen un promedio de cincuenta empleados a más, el reglamento exige que su proporción de contratación de personas con discapacidad no sea inferior al 3% de los empleados. Conforme la Ley 29973 sobre discapacidad, dicha norma señala:

“Busca proteger los derechos de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión en todos los aspectos de la sociedad, incluido el ámbito laboral. La ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a igualdad de oportunidades de empleo, a la formación y capacitación en el trabajo y a la protección contra la discriminación en el empleo. Además, se establecen obligaciones para los empleadores para garantizar la accesibilidad y adaptabilidad en el lugar de trabajo”.

Debiendo considerarse que toda entidad estatal, incluyendo las municipalidades están en la obligación de requerir personal de este tipo. Ya que “la discapacidad es un derecho que incluye la oportunidad de vivir y mantener sus aspectos físicos, morales,

y psicológicos. Para participar de indagaciones científicas y médicas, donde se declarará su aprobación sin ninguna limitación legal”. La Municipalidad Heroínas Toledo no cuenta con el porcentaje que la ley señala y que es de obligatorio cumplimiento.

La ley también establece que personas discapacitadas gozaran de un derecho digno al trabajo, y que deben ser tratadas con respeto y consideración en el lugar de trabajo.

El objetivo de esta ley es establecer respecto un contenido legal, en concordancia de proteger los derechos con persona de discapacidad. Así, logrando la promoción del desarrollo humano positivo y la participación efectiva de acuerdo a diversos factores socioculturales.

No sólo este municipio está en incumplimiento, también lo están varias instituciones públicas y privadas de todo nuestro país. Además, el reglamento contiene sanciones por incumplimiento y asigna la supervisión de integridad de personas discapacitadas en el caso de la Inspección Estatal del Trabajo y a la Administración Estatal de la Función Pública.

De esta manera, buscamos revertir temas de discriminación con enfoques históricos en el estado peruano, cumpliendo de esta manera plenamente con nuestras obligaciones internacionales contenidas en convenios y tratados internacionales.

Pese a la regulación de esta ley, la realidad es que la discriminación y las barreras de acceso siguen siendo un problema para las personas con discapacidad en el mercado laboral. Es importante seguir trabajando para implementar de programas efectivos para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Como se puede observar desde un marco internacional y nacional, son las instituciones que, al representar al estado, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, tienen el deber de respetar el marco normativo de instancia nacional, se hace referencia a la Ley N.º 29973, así dentro de su ejercicio de gestión municipal, deben de brindar oportunidad laboral a las personas que son discapacitadas.

En este contexto, si bien la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo es una entidad que respeta el régimen laboral público, esto no significa que estén cumpliendo con lo previsto en la Ley N.º 29973 (Estos por elementos como: discriminación, las barreras de acceso), en este sentido, es que se formulado el siguiente objetivo general: Determinar cuál es el grado cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y como se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021.

1.2. Delimitación del problema

– Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, Provincia de Concepción, Región Junín.

– Delimitación temporal

La investigación se desarrolló considerando como datos de estudio el año 2021.

– Delimitación conceptual

- Cuota de empleo para las personas con discapacidad.
- Derecho al trabajo.
- Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Cumplimiento del porcentaje establecido por 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.
- Política pública municipal de fomentar el empleo a las personas con discapacidad.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las estrategias y prácticas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas?
- ¿Cómo se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

Este estudio ha podido demostrar la justificación social al enfatizar que todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar libremente, recibir igualdad de oportunidades laborales y remuneración, y ser tratadas por igual que otras personas en las mismas condiciones laborales. Por ello, las instituciones públicas deben respetar las denominadas cuotas para trabajadores discapacitados. Por lo tanto, este estudio beneficiará a los trabajadores con discapacidad.

1.4.2. Justificación Teórica

Esto de acuerdo al enfoque teórico justificable, porque de las cuestiones planteadas se desprende que, si bien nuestros estatutos expresan preocupación por la definición de la palabra discapacidad, se habla de personas con

discapacidad en el comportamiento jurídico general de nuestro país, es decir, personas con discapacidad. Además, se han formulado cuotas de empleo para proteger precisamente los derechos laborales de estas personas, pero hasta el momento no se ha logrado ningún avance.

1.4.3. Justificación Metodológica

Esta tesis contribuye de forma metodológica en el progreso para crear un instrumento de documentos, denominado cuestionario, diseñado para investigar las variables en estudio, el cual puede ser utilizado por investigadores en este tema en el futuro.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y como se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar cuáles son las estrategias y prácticas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.
- Identificar cómo se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

El autor Macedo (2019) en su tesis de pregrado para optar el título profesional de abogado, optó por emplear la metodología explicativa de corte jurídico social. El objetivo: el análisis de la implementación de políticas de derechos laborales e integración social para grupos étnicos con capacidades diferentes en Shano en el año dos mil diecisiete. Los resultados muestran que en el distrito no se respeta la política de inclusión social y no se garantiza el cumplimiento de las leyes laborales, porque solo trabajan 2 personas del 100% de personas con capacidades diferentes y al final el 8% de la población tiene capacidades diferentes. capaz de trabajar, mientras que el 92% está desempleado; además las personas con discapacidad registradas en CONADIS no conocen la política de integración, el 10% dijo que solo entiende sus derechos básicos, el 10% expresó dudas sobre sus derechos, el 80% dijo que cada persona es responsable de proteger sus derechos; así también dijeron desconocen de sus programas. También dijeron que en un noventa y cinco por ciento se sentía discriminado.

El autor Huamán (2016) en su tesis de pregrado para optar el título profesional de abogado, optó por emplear la metodología descriptiva. El objetivo: factores que hacen efectiva la Ley General de las Personas con Discapacidad. Las conclusiones señalan:

- MPC no cumplió la cuota mínima por discapacidad del 5% según la Ley General de Discapacidad; ni hicieron ajustes razonables para permitir que las personas discapacitadas hicieran su trabajo de manera efectiva y sin obstáculos.
- MPC, existen algunas rampas accesibles y enrejados por aire realizadas en las normas, por ejemplo: “Accesibilidad para discapacitados y personas mayores”.
- No está claro el uso del 15% adicional en concursos de actuación pública porque, por un lado, los promotores de OMAPED dicen que aplica, pero no están siendo reclutados por razones políticas, y, por otro lado, los representantes

del personal sí lo hacen. No tener registros personales. a los que se aplica este bono

El autor Álvarez (2017) en su tesis de pregrado para optar el título profesional de abogado, optó por emplear la metodología aplicada, tipo de exploración jurídica dogmática. El objetivo: fomentar el desarrollo de las personas con discapacidad y su integración para el mercado laboral. Las conclusiones señalan:

- Por instituciones estatales locales no permiten que discapacitados pueden estar en los sectores laborales y no les brindan el apoyo necesario; es decir, todavía no confían en quienes, por una razón u otra, tienen que soportar la imposibilidad de brindar trabajo personal. tareas.
- Además, estas organizaciones que brindan atención al cliente no están equipadas con construcción.
- Las personas con discapacidad aún carecen de confianza en sus capacidades y destrezas para expresarse, sujetas a restricciones, barreras y barreras que existen en el entorno social.

2.1.2. Antecedentes internacionales

El autor Cendrero (2017) en su artículo científico en la Universidad Complutense de Madrid, optó por emplear la metodología explicativa, de tipo comparativo y sistemático. El objetivo: se encuentran circunstancias discriminatorias al ingresar al mercado laboral, ya sea para conseguir un empleo o avanzar en sus carreras, y al mismo tiempo encuentran formas de equilibrar la vida familiar y personal a través de la adaptación laboral, la movilidad y la consideración de remuneración basada en el género. Las conclusiones señalan:

- Si bien las nuevas consideraciones sobre discapacidad se centran en el modelo social, en el "lugar de trabajo" tanto en el sistema general como en los autónomos especiales o económicamente dependientes.
- Sorprendentemente, sólo el 1% de los asuntos del Tribunal Supremo pretenden abolir la discriminación laboral por discapacidad, cuestión que el CGPJ debería

investigar inmediatamente. La administración estatal responsable de su implementación debe cumplir plenamente con el mandato constitucional.

El autor Camacho (2017) en su tesis de pregrado para optar el título profesional de abogado, optó por emplear la metodología explicativa, de tipo comparativo y sistemático. El objetivo: analizar que se cumplan con las normas sobre los derechos del trabajo. Las conclusiones señalan:

- Falta de condiciones u obstáculos graves, por ejemplo, personas discapacitadas, cuyas condiciones de vida son desfavorables desde el principio.
- Se logró identificar algunos cambios realizados por diversas entidades (por ejemplo, colegios públicos y privados, universidades, fundaciones, instituciones estatales y públicas) para respetar los derechos de las personas con discapacidad.
- Es necesario pensar en cómo promover y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

El autor Biel (2016) en su tesis de posgrado para optar el grado de doctor, optó por emplear la metodología correlacional, de tipo de investigación jurídico social. El objetivo: analizar los derechos laborales en Europa. Las conclusiones señalan:

- Las limitaciones funcionales de los individuos son la base del modelo actual de discapacidad, mientras que el modelo social considera que la discapacidad es el resultado de factores ambientales y sistemas sociales. La interpretación ha atraído una atención significativa.
- Adoptar un modelo social significa separar las cuestiones de discapacidad del estado de salud de cada persona para centrarse en el contexto social y el entorno que las rodea.
- Varias organizaciones internacionales importantes han adoptado medidas para proteger y promover los derechos, las libertades y el bienestar de las personas con discapacidad en las últimas décadas, inspiradas en la labor de las Naciones Unidas.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Derecho al Trabajo

El autor Bomfim lo define como un conjunto de normas y regulaciones que rigen las relaciones relacionadas ya sea con el trabajo remunerado, el trabajo gratuito, los cargos privados o subordinados, así como aspectos de su existencia (2017, p. 183)

En relación con el derecho laboral, puede entenderse como una disciplina jurídica, por las siguientes características: i) trabajadores que ponen a disposición del trabajo o empleador; ii) los empleadores se enriquecen de la mano de obra.

Ante esta situación nació el derecho laboral, que tiene como objetivo crear un equilibrio entre empleados y empleador, donde se determinan las condiciones mínimas que afecten favorablemente los intereses de los trabajadores, restableciendo así desventajas económicas para ambas partes. Desequilibrio por igualdad.

De acuerdo a García el derecho laboral es un conjunto de principios que sirve como base para asignar importancia a las normas laborales y regula las relaciones laborales de maneras que no son consistentes con otros sistemas legales (2020, p. 99).

Toyama (2020) sostiene: los principios del derecho laboral son normas que deben seguirse no porque promuevan beneficios económicos, políticos y socioculturales, porque constituyen elementos de justicia y entorno ético.

Los principios del Código del Trabajo determinan los parámetros básicos que motivan el desarrollo, exégesis de las leyes laborales. Son principios el de primacía por realidad, beneficio de duda, igualdad de trato y no discriminación, derechos inalienables, legalidad, inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad y continuidad; son valores universales como el respeto, la seguridad, la justicia y la igualdad. Su concreción corresponde a la esencia del sistema normativo, orienta y ayuda a su interpretación, aclara dudas o vacíos jurídicos y se convierte así en fuente del derecho laboral.

Neves (2019) refiere que el derecho laboral es un nuevo tipo de derecho civil que existe desde hace menos de dos siglos. ¿Por qué esto es tan? Comprender las razones de esta separación requiere el examen de un hecho jurídico que tiene importantes consecuencias sociales: el principio que instauró el orden civil (2019, p. 11).

En resumen, los derechos laborales significan la regulación de las condiciones de trabajo. Las fuentes tradicionales que le corresponde configurar son en realidad unilaterales, como los contratos de servicios de alquiler, las normas laborales internas y las aduanas. Esta diferencia se trasladará a la nueva Fuente: En busca de leyes de igualdad en el empleo y convenios colectivos. Por tanto, el derecho laboral (ley general) se refiere al trabajo humano. Tradicionalmente se ha dividido en manual e intelectual, según se utilice principalmente materiales o símbolos.

Al principio, esta diferencia fue radical y creó diferentes condiciones para diferentes trabajadores. Esto sucede cuando el trabajo espiritual es realizado por hombres libres y el trabajo físico por esclavos o siervos. Posteriormente, sin embargo, la distinción entre un tipo de trabajo y otro tipo de activación se relativizó porque todos los esfuerzos humanos tienen diferentes componentes físicos e intelectuales; la prescripción de ambos es uniforme y normativa.

El autor Sastre sobre el trabajo como derecho, tiene un enfoque económico y social: a) su vinculación con la dignidad y la igualdad; b) disputas de carácter jurídico (entre derechos subjetivos, principios organizativos o garantías institucionales); c) el contenido de los intereses del poder estatal, d) las condiciones materiales (para la situación económica) y las condiciones formales (para el modelo económico constitucional), y e) las condiciones especiales para su justicia.

Así Sastre dice que históricamente, el derecho al trabajo fue visto como un prerrequisito o demanda de empleo que satisfacía las capacidades individuales de los sujetos, en línea con las políticas de Estado (2020, p. 99).

Estos derechos significan que los esfuerzos del estado deben dirigirse al trabajo. Las cuestiones económicas deben ser guiadas este compromiso, aunque sea de forma intermedia.

La cuestión también está más relacionada con el cálculo de la tasa de utilización. La legalidad de la tarea es más bien la cara de la lucha y la obligación de apoyar su pleno funcionamiento. Esto incluye la falta de oportunidades laborales no discriminatorias, de soluciones a los problemas laborales y de estructuras de apoyo que apoyen el trabajo, incluida una formación profesional adecuada. Un delito particularmente grave en la elección de un grado de libertad por parte de la parte contraria es un ultimátum forzado de alguna forma de expiación. Pérez (2020) asevera que la ley de publicación puede interpretarse como un esfuerzo, una obligación y un iniciador de una categoría.

En primer lugar, corresponde a la dirección del trabajo. Sostuvo que en iniciación abiertamente entendido y realización de tareas de optimización es un derecho constante, ya que todos los gobiernos aspiran a reducir las tasas de desempleo, aunque sea sólo para la reelección.

Al derecho al trabajo hay que añadir una cualificación. No sólo cualquier trabajo es suficiente, las buenas condiciones laborales también garantizan una vida digna. Por tanto, es necesario examinar el reconocimiento internacional del trabajo y comprender que el trabajo decente está estrechamente relacionado con los objetivos del derecho al trabajo y está implícito en la protección del derecho al trabajo. El derecho a un trabajo decente está protegido por el mismo sistema jurídico que define las condiciones de una vida digna.

El ambiente de trabajo debe cumplir con los requisitos de unas condiciones de trabajo dignas, que son esenciales para una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a elegir su trabajo, recibir un salario que les garantice la habitabilidad, no sufrir discriminación, constituir sindicatos y disfrutar de derechos.

Esto incluye el derecho de vacaciones, descanso y trabajo. Protección social. Según el comunicado de prensa, esto incluye el derecho a estar protegido contra el desempleo. El derecho al trabajo está consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Como refiere Richter (2013) indica que la cuestión social se abordó con el surgimiento del derecho laboral durante las primeras etapas de la industrialización. A continuación, se ofrece una descripción simplificada y concisa de este proceso.

Durante el siglo XIX, Europa experimentó una creciente industrialización que resultó en hazañas de la clase trabajadora (2013, p. 94).

De acuerdo al nacimiento de los derechos sociales está relacionado con los medios y consecuencias de la provisión de trabajo remunerado y de éste a otros ámbitos de la vida social. Ampliar el derecho al trabajo a los trabajadores por cuenta propia es otro indicio de su impacto de largo alcance.

El derecho laboral es sinónimo de derecho administrativo. En consecuencia, el alcance de los derechos laborales se reduce, por un lado, porque los trabajadores de las agencias de trabajo temporal son diferentes de los empleadores que brindan servicios laborales y tienen una situación laboral más baja que los trabajadores directos (lo que nuevamente va en contra del principio de igualdad de condiciones laborales). o Como los empleados de la cooperativa no son asalariados, están exentos de la legislación laboral.

Los conceptos de trabajo y trabajo. Pero estos cambios aún no han modificado su alcance. El diagrama facilita el análisis de la situación actual en cuanto a la redefinición del alcance del derecho laboral. Pero es la legislación laboral la que promueve esta reducción de la protección laboral o la evitación del trabajo al permitir contratos laborales especiales, la oferta de trabajadores y regular las condiciones de dependencia económica en el trabajo por cuenta propia.

Una característica de la legislación laboral es que resulta difícil brindar algún tipo de protección al trabajo doméstico. Incluso cuando no se puede evitar la protección, siguen disfrutando de menos derechos, como es el caso de las prácticas laborales discriminatorias para los trabajadores domésticos remunerados.

Según Boza el campo del derecho laboral abarca regulaciones y normas relativas al empleo subordinado. La prestación de servicios dependientes se regía inicialmente por el derecho común (2011, p. 99). A finales del siglo XVIII en realidad condujeron a la explotación y el sufrimiento de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario dejar espacio para compensar la disparidad económica entre empleadores y empleados eliminando del derecho consuetudinario las disposiciones sobre trabajo dependiente y creando órdenes de protección para los empresarios en situaciones difíciles.

El trabajo es eficaz porque proporciona genera bienes de carácter material. Esto se materializa por las personas, ya que la ejecución de la obra original es directamente imputable a persona distinta de quien realiza la obra libremente, a diferencia del trabajo forzoso, donde los frutos del trabajo se entregan voluntariamente a otros. Luego, los subordinados siguen las instrucciones y órdenes de la persona que realiza el trabajo.

Sin embargo, como nos recuerdan los estudiosos contemporáneos, esta tendencia unilateral en el derecho laboral quedó seriamente cuestionada después de la "crisis del petróleo" de principios de los años setenta. Ahora, según la Constitución Política del Perú de 1993, el trabajo se establece como un deber y un derecho.

2.2.1.1. Origen del derecho al trabajo en el estado peruano

El autor Landa (2014), refiere que la fuerza laboral y los trabajadores son lo que general el trabajo. Y los empresarios se benefician del trabajo de sus empleados. Este desequilibrio conduce invariablemente a una posición que los empleadores buscan imponer a sus empleados, exponiéndolos así a condiciones precarias e indignas para realizar su trabajo.

El derecho laboral se convirtió en una rama crucial del derecho para lograr la igualdad de trato para ambas partes y restaurar la desigualdad económica causada por los desequilibrios contractuales asegurando que unas condiciones mínimas beneficien al trabajador.

La legislación laboral se estableció como un ámbito necesario para igualar las condiciones entre el trabajador y el empleador y así restablecer el desequilibrio contractual resultante de la desigualdad económica entre las partes, al regular las condiciones mínimas a favor del trabajador

Así, por ejemplo, el trabajo la ley fue creada originalmente para crear igualdad de derechos ante los escenarios económicos y señalaba como si cada empleado debe tener en el marco de la relación laboral ciertas condiciones mínimas que el empleador debe cumplir.

Aunque la desigualdad entre el empleador y el empleado ha continuado hasta ahora, los derechos del empleador intentan equilibrar la situación. Según (González, 2017), tanto la respuesta organizada de los trabajadores (a través de huelgas, marchas, manifestaciones) como el surgimiento del Estado son responsables del derecho al trabajo. Esto es cierto incluso en la práctica.

Para lograr un proceso de negociación más justo, el Estado busca restringir la autonomía de las empresas, en lugar de recurrir a los conocidos acuerdos sindicales industriales. En 1948 se redactó la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconocía la importancia de los derechos laborales, los salarios justos y la libertad de asociación.

La Organización Internacional del Trabajo propuso la Declaración sobre Principios y Derechos en el Trabajo, que garantiza aún más la libertad de asociación y sindicato, erradica todas las formas de trabajo forzoso, erradica efectivamente el trabajo infantil y previene la discriminación y la discriminación ocupacional en el lugar de trabajo.

En Perú, el Código Civil de 1852 definió los fundamentos del contrato civil de servicios (excluyendo prestaciones laborales como CTS, paga de vacaciones y seguros). Aunque estos contratos siguen siendo válidos para puestos de trabajo específicos, difieren del contrato de trabajo del trabajador real.

El Sindicato de Panaderos de la Estrella del Perú se formó en 1887 debido a una huelga ocurrida en nuestro país. Este movimiento obrero comenzó como... Entre 1901 y 1904, hubo esfuerzos iniciales para regular las obligaciones de los empleadores en relación con los accidentes industriales, las huelgas y la jornada laboral, pero todos fracasaron debido a la sumisión.

Sin embargo, hasta el año 1911 esto se logró y nació la ley sobre responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo (ley N.º 1379). Dos años después, se produjo una gran huelga en el puerto del Callao, que provocó una jornada laboral de 8 horas.

En 1918 se reglamentó la organización del trabajo de mujeres y niños (Ley N.º 1379). Al año siguiente se introdujo una jornada laboral de 8 horas, pero sólo

para los empleados del sector público del país. La duración del trabajo diario de los empleados del sector privado se determinaba de mutuo acuerdo y, en caso contrario, por ley.

La constitución (1979) incluyó inmediatamente normas laborales receptoras. Y finalmente, en 1991, se promulgó la Ley del Trabajo. Posteriormente se dictaron actos jurídicos que regulan los contratos laborales y su protección jurídica.

2.2.1.2. Contenido del Derecho al Trabajo

Para el TC el contenido que se debe proteger es: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (Expediente: 3790-2007-AA/TC, f10). Según el mismo árbitro, si un trabajador del sector público que se ha mantenido estable en su trabajo es despedido sin seguir el procedimiento de la legislación laboral, se afecta el contenido esencial de las leyes laborales.

2.2.1.3. Principios del derecho al trabajo:

a) Principio de igualdad de oportunidades:

En general, según refiere el TC reconoció que “la igualdad de oportunidades exactamente igualdad de trato- requiere que el empleo del Estado o de los individuos no cause una discriminación irrazonable y, por tanto, arbitraria” (Expediente: 3710-2015-AA/TC, f18).

b) Principio de primacía de la realidad:

Este principio se encuentra de forma implícita en nuestro sistema, con el fin de tutelar de nuestra constitución, que considera el trabajo como un deber y un derecho, como base e instrumento del bienestar social ((Expediente: 4013-2013-AA/TC, f14).

c) Principio de progresividad laboral:

El progresismo debe interpretarse a la luz del objetivo general de crear obligaciones claras para que los Estados partes implementen plenamente los

derechos pertinentes (Sentencia Nro. 3109-2013-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 9).

2.2.1.4. Los fines del trabajo para los logros de la persona

Al trabajo se aplican disposiciones especiales de la constitución política. Por tanto, se incluyen en el Capítulo I como derechos individuales fundamentales y en el Capítulo II como derechos sociales y económicos. De esta manera se origina el derecho al trabajo respetando los parámetros de los derechos humanos. Así el autor Pacheco (2002) explica que el trabajo es el pilar por el que gira el desarrollo social.

Realizar esta acción, supone que tiene capacidades físicas, intelectuales y emocionales. El TC en el Perú refiere (Expediente: 008-2005-PI/TC, f8):

1. La esencia de la actividad humana, cuya finalidad es mantener y desarrollar su coexistencia social;
2. Cuando se trata de trabajo este un síntoma de expresión humana.
3. La representación desde una coyuntura social genera realmente una posible cooperación directa o indirecta de otra persona, es decir. el empleado".

Es por ello que la Constitución Política prevé el derecho al trabajo con estricta protección y lo incluye en todo su contenido en muchos artículos, especialmente el artículo 2, N.º 15, complementado por lo dispuesto en el artículo 22, que se estipulan como ley. obligación y un derecho, como base del bienestar social y como medio de desarrollo personal. Por lo tanto, está protegido por el estado. Cuando el artículo 2, párrafo 15 del CP establece que “toda persona tiene derecho a trabajar libremente, de conformidad con la ley”, reconoce que el derecho al trabajo tiene dos aspectos. Por tanto, constituye, por un lado, el derecho a defender y, por otro, el derecho a ser protegido.

Es por ello que el derecho al trabajo está fuertemente protegido en la constitución política y recogido en todo su texto en varios artículos 2º punto 15, que, complementado por lo dispuesto en el 22, se establece como regla. Como base ante la dicha social, como la autorrealización personal. Por lo tanto, está bajo protección nacional.

Así, representa, por un lado, el derecho a la legítima defensa y, por otro, el derecho a la protección.

El autor Toyama dice que, como derecho de protección, refleja su típico y clásico compromiso con el Estado y el individuo como esfera de libre acción (2011, p. 99).

La libertad de trabajo reconoce el derecho de los individuos a actuar positivamente como un derecho protegido, vinculando los intereses básicos protegidos por el Estado - la libertad de trabajo - con la protección positiva, mediante la creación de normas, procedimientos e instituciones, cuyo propósito puede ser fundamental.

La constitución política establece principios amplios, así como derechos de los obreros y trabajadores. Las directrices o principios generales son la base del ordenamiento jurídico y sirven de guía, siendo crucial su aplicación en la creación e interpretación de las normas.

El artículo 26 del texto constitucional contiene como principios fundamentales de la relación laboral: 1) igualdad de oportunidades sin discriminación, 2) inalienabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; 3).

2.2.1.5. El derecho al trabajo en el derecho internacional

Desde este punto de vista se consideran importantes los documentos internacionales sobre los derechos de los trabajadores. Como se ha indicado anteriormente, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta y transitoria, estos instrumentos tienen la consideración de ampliación de su rango constitucional.

Los acuerdos se pueden clasificar en dos tipos: aquellos que enfatizan los derechos individuales y garantizan los derechos de los trabajadores, mientras que aquellos con disposiciones específicas se centran en los derechos de los empleados.

Entre los acuerdos de contenido general más importantes que regulan los derechos de los trabajadores, tenemos los documentos internacionales sobre

derechos humanos: los más importantes son la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), el Convenio Internacional Pacto de Derechos Civiles y Políticos. Se adoptaron los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), la Declaración Americana de Derechos y Deberes Humanos (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y su Protocolo Adicional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988). y ratificado por el Perú.

2.2.2. Políticas de inclusión social con habilidades distintas

2.2.2.1. Conceptos generales

▪ Que es la discapacidad:

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015), por otra parte, define la discapacidad como cualquier limitación o deficiencia (por falta) para realizar sus actividades de una manera y algún contexto normal para una persona (p. 163).

▪ Que se entiende por una persona con discapacidad:

Normalmente, la capacidad se define como la competencia, habilidad o inteligencia de un sujeto para desempeñar sus deberes y obligaciones conforme a la ley.

Las personas con discapacidad física o mental son capaces y merecen ser atendidas para que puedan hacer sus propias cosas. Si bien el sistema consuetudinario busca un "método sustituto de adecuada toma de decisiones" a través de su prohibición en el Código Civil, el actual modelo social que prioriza la igualdad de derechos y la dignidad humana adhiere al modelo de "apoyo a la decisión", teniendo en cuenta la capacidad de todos los individuos.

Las discapacidades funcionales se refieren a estructuras y funciones corporales, mientras que las limitaciones de actividad son dificultades para realizar tareas o actividades, así como limitaciones de participación. La discapacidad es un fenómeno multifacético que refleja la correlación entre diversos tejidos del cuerpo humano y la sociedad en la que habita.

Las personas con discapacidad, que presentan una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales permanentes, no pueden participar en la sociedad y enfrentan desafíos debido a diversas actitudes ambientales.

Según la OMS, la discapacidad abarca déficits funcionales, limitaciones de actividad y limitaciones de participación. Una discapacidad es cualquier limitación o impedimento que restringe la capacidad de una persona para realizar actividades normales o limitadas.

2.2.2.2. Las políticas actuales del derecho laboral en el Perú

De acuerdo a Prado se señalan que las personas han llamado en los últimos años al Estado y a otros grupos de la sociedad peruana a prestar seria atención a los temas de marginación y discapacidad. Se enfrentan a diario a la exclusión social, lo que afecta a sus condiciones de vida y a su bienestar.

Estos esfuerzos se reflejan en la Ley núm. “Ley General de Discapacidad”, expedida núm. 27050, especifica el régimen jurídico para la protección, atención médica, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención de las personas con discapacidad, para que éstas puedan alcanzar su integración y desarrollo económico y social.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están desempleadas en el mercado laboral.

Pero los prejuicios de los empleadores también explican esto: estas personas o no pueden trabajar o habría costos adicionales si fueran incluidas. Estos sesgos van en contra de las investigaciones que muestran que las personas con discapacidad tienen altas tasas de empleo o de participación exitosa en la gestión de pequeñas empresas.

El contenido principal de los convenios y recomendaciones de la OIT son derechos humanos, entre ellos el derecho de asociación, trabajo forzado prohibido, igualdad de condiciones laborales. El número de personas con discapacidad en el Perú es el siguiente:

"Esto representa que en unos cinco puntos dos por ciento del status actual, lo que significa 1.575.402 personas, Así 754.671 son hombres y 820.731 mujeres. Si se analiza esta la repartición de edades por personas con discapacidad, hay 129.796 personas menores de 15 años, 651 entre 15 y 6 años. 312 personas de 65 años y más Hay 794 294 personas. (Instituto Nacional de Estadística e Información — Primer Instituto Nacional para Personas con Inválidos, 2012, 104. lpp.).

Actualmente hay 35.000 personas con discapacidad en la región Junín, “de las cuales 15.000 están en la provincia de Huancayo, y hasta el momento sólo 4.900 están registradas en la OMAPED provincial y certificadas en el CONADIS”. (OMAPED HYO, 2017, p. 14) 103).

2.2.2.3. La legislación de personas discapacitadas

El MTPE con directiva no. 007-2015-MTPE/3/17 aprobó el instrumento técnico para el uso de modalidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad, que define el empleo con apoyo. Por ejemplo: el trabajo con apoyo se diseña por un programa de inserción laboral, servicios, y como actividades que tienen como foco a la persona.

Tiene como objetivo obtener trabajo integrado y remunerado en la comunidad, en empresas estandarizadas con prestaciones individuales y continuas, apoyo en el lugar de trabajo y fuera de él, garantizando no sólo el acceso, sino también el éxito durante la vida laboral, porque hay oportunidades claras para comunicarse con personas sin discapacidad.

Se refiere al empleo con apoyo como una forma de inclusión laboral, cuya finalidad es proporcionar trabajo remunerado integrado en una empresa normalizada y apoyo personal en el trato con personas con discapacidad y garantizar un ambiente de trabajo óptimo.

Según (Molina, 2016), nos dice: el objetivo de lograr una mayor autonomía y una vida independiente para las personas con discapacidad intelectual es importante, haciendo que encontrar trabajo sea un paso importante en sus vidas.

Un ejemplo de esta nueva visión de las personas con discapacidad es el empleo con apoyo, una forma de empleo cuyo objetivo es la inserción laboral de personas con discapacidad en un entorno normalizado, que proporciona el apoyo necesario tanto dentro como fuera del entorno laboral para que el empleado se integre plenamente. en el trabajo.

El mencionado empleo solidario tiene como objetivo garantizar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, por lo que brinda apoyo interno y externo o controla su 4.444 (Molina, 2016) considera además que una de las herramientas más importantes para la implementación de medidas de fomento del empleo "existe un intermediario llamado preparador laboral que ofrece a los trabajadores discapacitados el apoyo que necesitan para adaptarse al trabajo". (p. 194), desde la preparación hasta el diseño de las habilidades y tareas necesarias, pasando por la orientación y apoyo en el ámbito laboral.

Se supone que el empleo con apoyo debe brindar a las personas con discapacidad la oportunidad de compartir su entorno laboral con personas con discapacidad, permitiéndoles compartir su trabajo y mostrar sus habilidades a la sociedad.

Además, el Ministerio de Trabajo y Empleo (2015) afirma que la parte de empleo cuenta con el apoyo del Ministerio de Trabajo dentro de la parte de empleo con apoyo del plan de acción "Empleo de personas con discapacidad y empleo a través de centros de empleo".

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Derecho a la igualdad

La igualdad no es sólo un derecho fundamental, sino también un principio rector de las organizaciones socialdemócratas del Estado de derecho y del ejercicio del poder público. Así, significa que no todas las desigualdades son necesariamente una manifestación de discriminación, pues no todas las formas de discriminación están prohibidas en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad se viola solo cuando faltan razones objetivamente válidas para el trato desigual (Arias, 2020).

2.3.2. Derecho de acceso al trabajo

“Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley” (art. 2º numeral 15). Por lo tanto, nadie puede ser privado de este derecho fundamental por mero capricho o capricho.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La cuota de empleo del 5% 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 Heroínas Toledo, 2021.

3.2. Hipótesis específicas

- No existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.
- No se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021.

3.3. Variables

– **Variable independiente**

Cuota de empleo para las personas con discapacidad.

– **Variable dependiente**

Derecho al trabajo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Métodos generales:

El método general es de análisis y síntesis, sostiene Sutherland que son operaciones intelectuales que permiten dividir mentalmente un todo complejo en sus partes y propiedades, sus numerosas relaciones y constituyentes (2001, p. 76). El citado autor define la síntesis como "un proceso intelectual que crea una unidad psicológica entre partes previamente analizadas y permite descubrir relaciones y características generales entre los componentes que componen un fenómeno o proceso".

También el método deductivo e inductivo el autor Carruitero (2011) refiere: el razonamiento deductivo trabaja desde lo más general hasta lo más específico. Puedes empezar pensando en teorías sobre un tema de interés. En el razonamiento inductivo, va de lo particular a genera conceptos generales.

Métodos particulares:

Como métodos particulares se utilizaron los siguientes:

En cuanto al método exegético, intenta comprender lo que dicen las normas a través de las frases, relacionando estas para así, y luego saber su significancia (Lamilla, 2011)

En cuanto al método sistemático, en el sentido más obvio y básico, el enfoque sistemático de la interpretación es explicar algo, declarar, instruir, comprender el entorno, comprender momentos de la vida social y comprender el lenguaje (Lamilla, 2011)

En cuanto al método lógico, permite, a pesar de la ambigüedad del texto, revelar los motivos de su creación (legislación de las relaciones) y el contexto sociohistórico que lo determinó (Lamilla, 2011).

4.2. Tipo de investigación

Se trata de un estudio socio jurídico ya que se busca explorar las situaciones del fenómeno para su estudio, para así proponer un estudio jurídico que puede ser dogmático. De esta manera, se logró recoger datos de nuestra de estudio, para luego procesarlos e interpretarlos.

4.3. Nivel de investigación

Según Valderrama “es aquel que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo” (2011, p. 88). Como nivel de investigación, su función es caracterizar o investigar las variables más importantes del fenómeno en estudio y determinar sus relaciones causales.

4.4. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas intencionalmente; y también es transversal ya que se dictaron en un escenario particular.

4.5. Población y muestra

– Población

Se constituye por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, cuyo número es de 35 personas

– Muestra

La muestra se encuentra constituida por 33 personas que son parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, aplicación de esta fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{S^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de la muestra.
 N = Población
 z = Nivel de confianza
 p = Probabilidad a favor (0.50)
 q = Probabilidad en contra (0.50)
 s = Error de estimación.
 & = 95 %
 z = 1.96
 p = 0.5
 q = 0.5
 s = 0.01

REEMPLAZANDO:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (35)}{(0.050)^2 (35-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 33

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnicas empleadas en la investigación**

Se utilizaron la observación, y el análisis documental. Según (Sutherland), el análisis de documentos es una serie de operaciones que revelan documentos y su contenido en un formato diferente al original, que puede ser recuperado e identificado (2001).

En el caso de la observación Valderrama (2001) dice es una técnica de observar cuidadosamente fenómenos, hechos o acontecimientos, obtener información y registrarla para su posterior análisis. La observación es una parte importante de cualquier proceso de investigación, los investigadores dependen de ella para obtener la mayor cantidad de información posible.

Como instrumento de investigación se utilizó una encuesta, Sánchez (2015) dice que se trata de un conjunto de preguntas diseñadas para obtener los datos necesarios para alcanzar los objetivos deseados del proyecto de investigación. Este estudio nos permitió estandarizar y consolidar el proceso de recolección de datos.

- **Proceso para recolectar información**

Se realizan los siguientes procedimientos para la adquisición de datos: - diseño del instrumento, validación del instrumento, determinación por confiabilidad del instrumento aplicado.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos se procesaron en SPSS 25, con el objetivo de interpretarlos, analizarlos, y expresarlos gráficamente a nivel estadístico.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Según Valderrama (2020) los aspectos éticos buscan forma adecuada de obtener información, el trato adecuado a los encuestados, la confidencialidad, etc. Cualquier investigación que no respete los aspectos éticos no puede considerarse investigación apropiada. En este sentido, en este estudio se utilizaron los siguientes aspectos éticos:

- (1) La integridad científica, se respetarán los aspectos de citado y referenciado correctamente.
- (2) Los conflictos por interés, no hay problemas para investigar el tema en cuestión.
- (3) Mala praxis en la ciencia, en el transcurso de este estudio que pueda distorsionar los resultados; en cambio, busquemos nuevos conocimientos y respetemos otros trabajos citados.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En esta sección se presentan los resultados de la aplicación de la herramienta de investigación:

– **ÍTEM N.º 01**

Tabla 1 Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	72,7	72,7	72,7
	Si	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

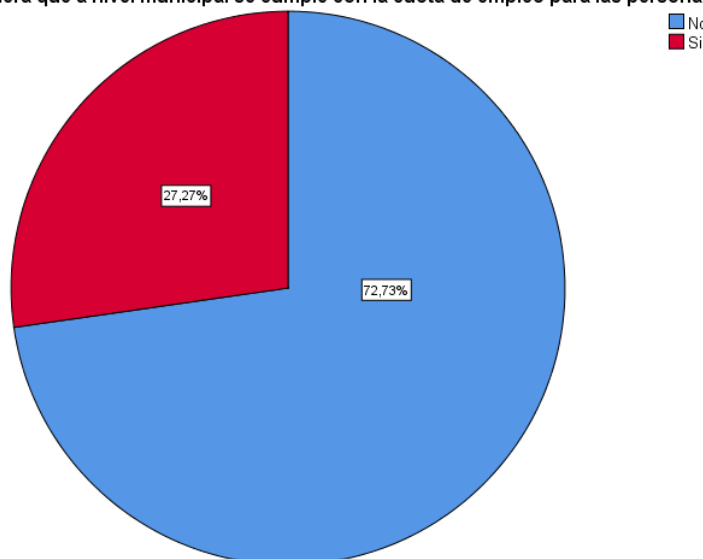


Figura 1

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 1 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, respecto si considera que a nivel municipal se

cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad, el 72,73% menciona que no, el 27,27% menciona que sí.

– **ÍTEM N.º 02**

Tabla 2 Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	23	69,7	69,7	69,7
	Si	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTAS APLICADAS CON FECHA 13 DE MARZO DEL 2022.

ELABORACIÓN: LA INVESTIGADORA.

Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

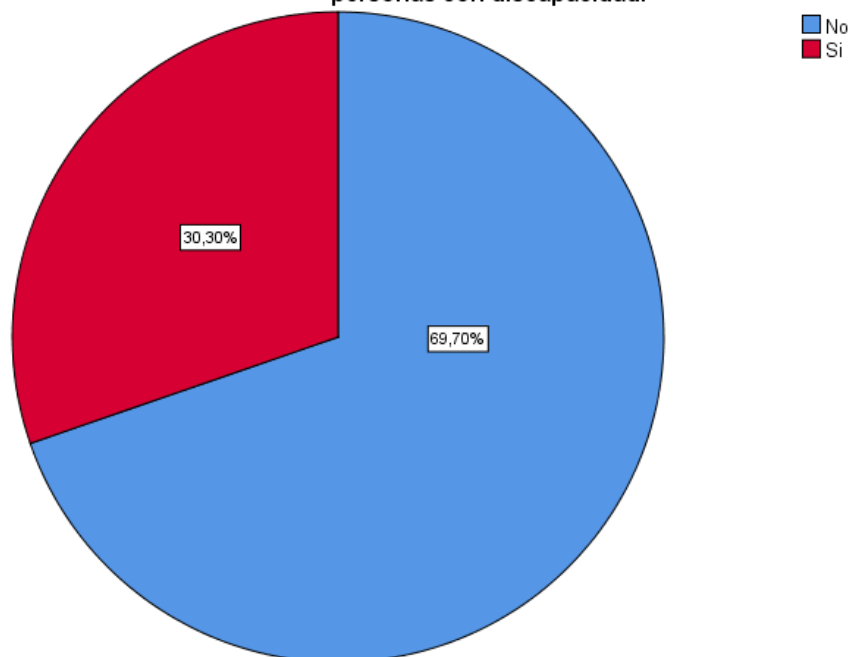


Figura 2

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa del SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 2 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, respecto si considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, el 69,70% menciona que no, el 30,00% menciona que sí.

– **ÍTEM N.º 03**

Tabla 3 Considera que existe un adecuado cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	21	63,6	63,6	63,6
	Si	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Considera que existe un adecuado cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.

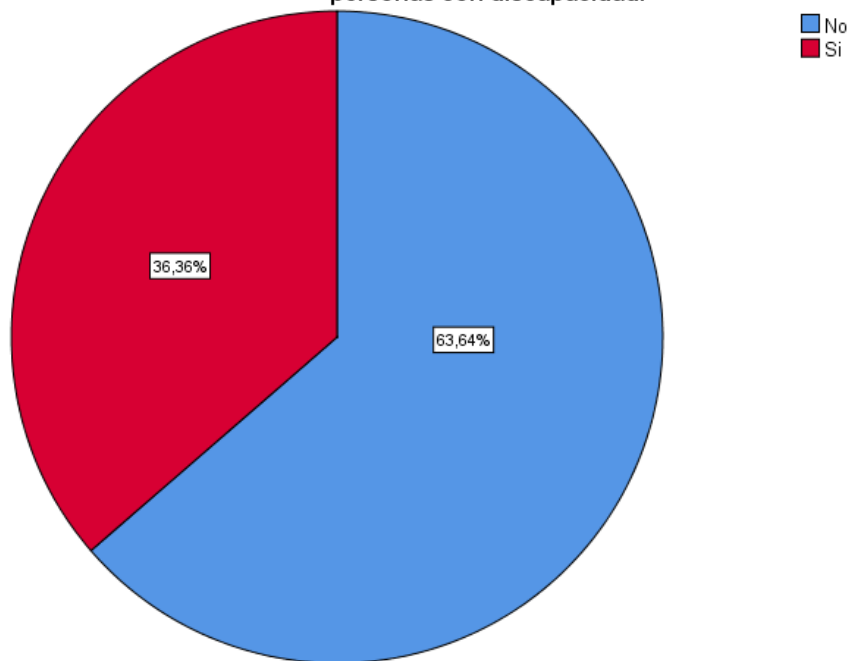


Figura 3

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 3 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, respecto si considera que existe un adecuado cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad, el 63,64% menciona que no, el 36,36% menciona que sí.

– **ÍTEM N.º 04**

Tabla 4 Considera que se tutela el derecho al trabajo para las personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	25	75,8	75,8	75,8
	Si	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.



Figura 4

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 4 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, respecto si considera que se tutela el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, el 75,8% menciona que sí, en tanto que un 24,2% opina que no.

– **ÍTEM N.º 05**

Tabla 5 Estima que se cumple con promover y realizar iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<hr/>			

Válido	No	17	51,5	51,5	51,5
	Si	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Estima que se cumple con promover y realizar iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo

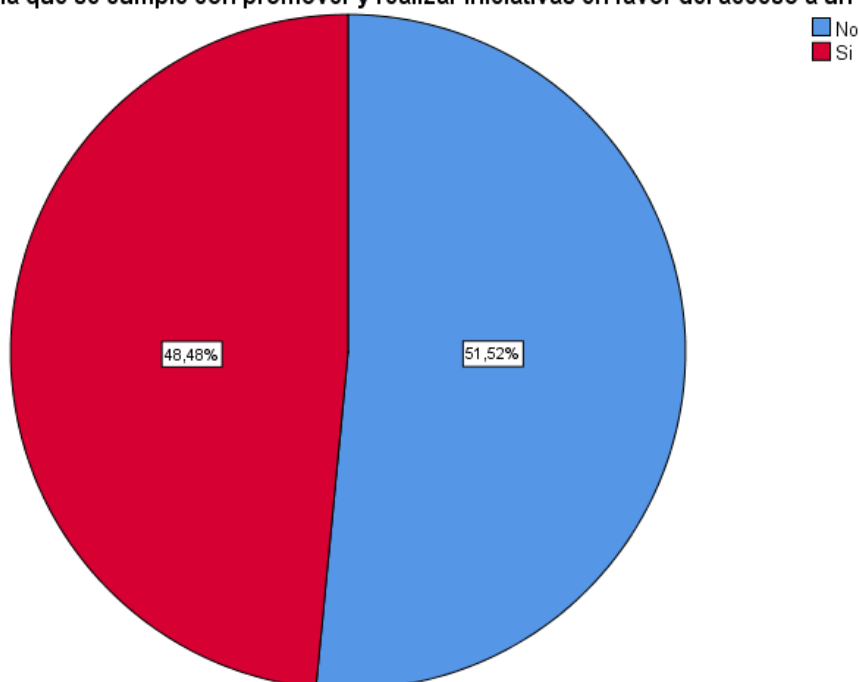


Figura 5

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 5 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2022, respecto si se estima que se cumple con promover y realizar iniciativas en favor

del acceso a un puesto de trabajo, el 51,52% menciona que no, el 48,48% menciona que sí.

– **ÍTEM Nro. 06**

Tabla 6 Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	19	57,6	57,6	57,6
	Si	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación.

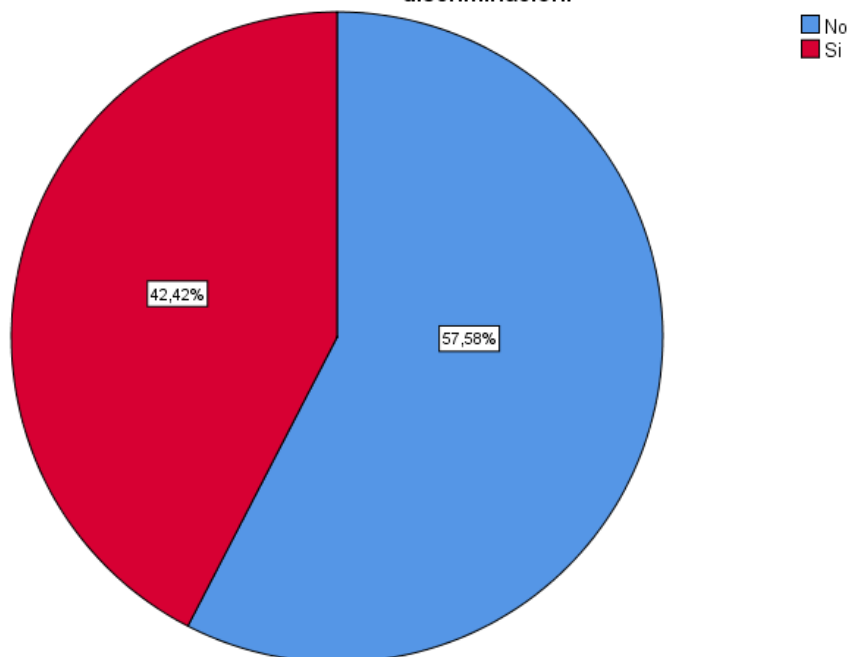


Figura 6

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 6 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2022, respecto si estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación, el 57,58% menciona que no, el 42,42% menciona que sí.

– **ÍTEM N° 07**

Tabla 7 Se realizan capacitaciones al personal administrativo a fin de cautelar los derechos de los trabajadores, en particular, de las personas con discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	18	54,5	54,5	54,5
	Si	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Se realizan capacitaciones al personal administrativo a fin de cautelar los derechos de los trabajadores, en particular, de las personas con discapacidad

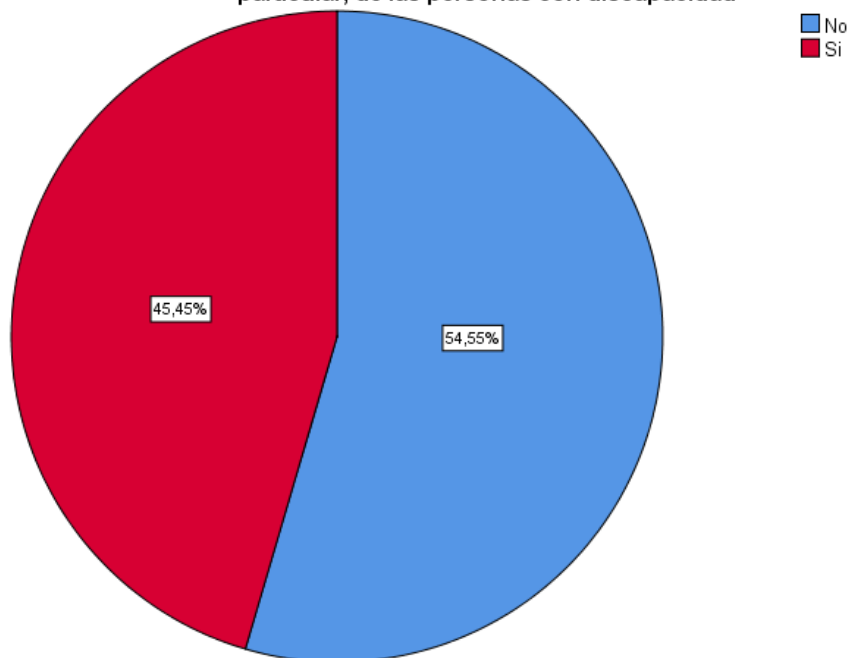


Figura 7

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 7 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2022., respecto si se realizan capacitaciones al personal administrativo a fin de cautelar los derechos de los trabajadores, en particular, de las personas con discapacidad, el 54,55% menciona que no, el 45,45% menciona que sí.

– **ÍTEM N.º 08**

Tabla 8 Han existido algunos casos de discriminación en el trabajo, por razones de discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	12	36,4	36,4	36,4
Si	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

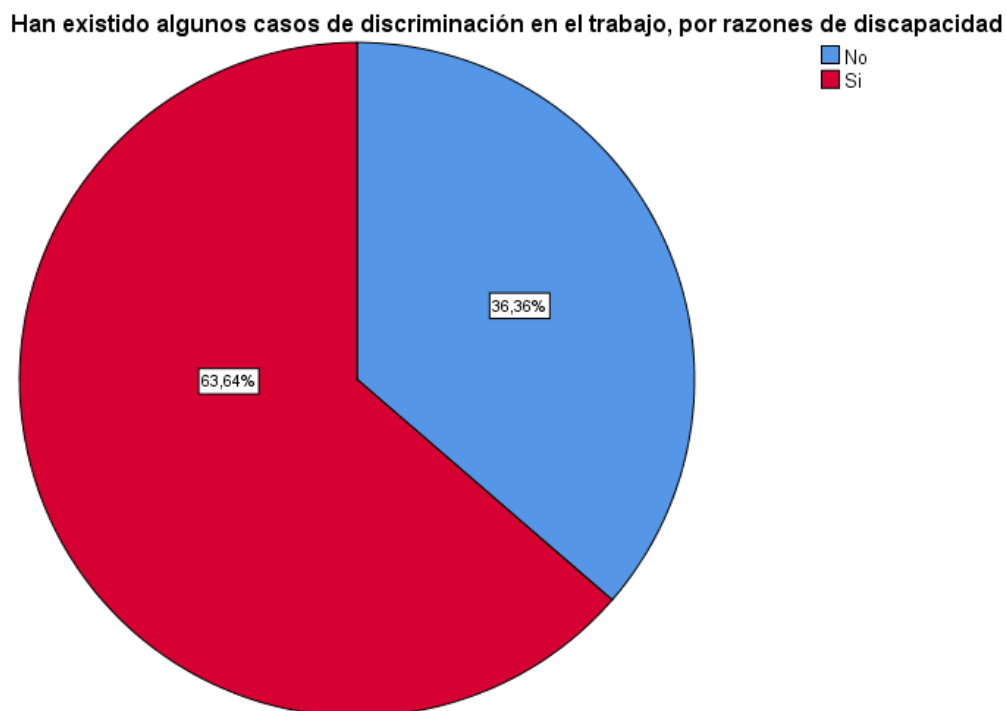


Figura 8

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 8 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2022, respecto si han existido algunos casos de discriminación en el trabajo, por razones de discapacidad, el 36,36% menciona que no, el 63,64% menciona que sí.

– **ÍTEM N.º 09**

Tabla 9 Considera que se deben mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la entidad en donde labora.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<hr/>			

Válido	No	11	33,3	33,3	33,3
	Si	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Considera que se deben mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la entidad en donde labora.

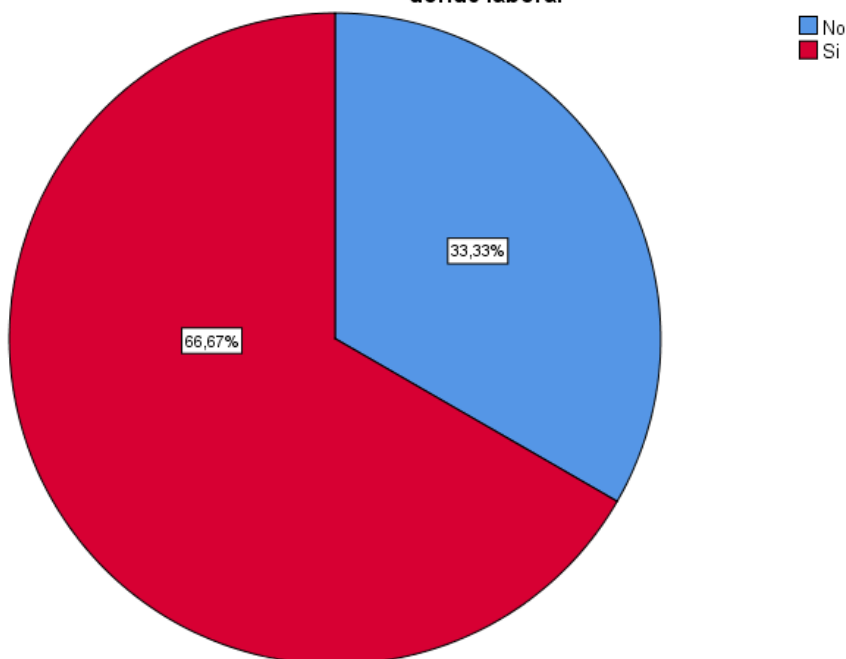


Figura 9

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: De acuerdo con la Tabla y Figura 9 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2022, respecto si considera que se deben mejorar las condiciones laborales de las

personas con discapacidad en la entidad donde labora, el 33,33% menciona que no, el 66,67% menciona que sí.

– **ÍTEM N.º 10**

Tabla 10 Se realizan fiscalizaciones laborales por parte de CONADIS Y SERVIR, a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	17	51,5	51,5	51,5
	Si	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

Se realizan fiscalizaciones laborales por parte de la CONADIS, a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad

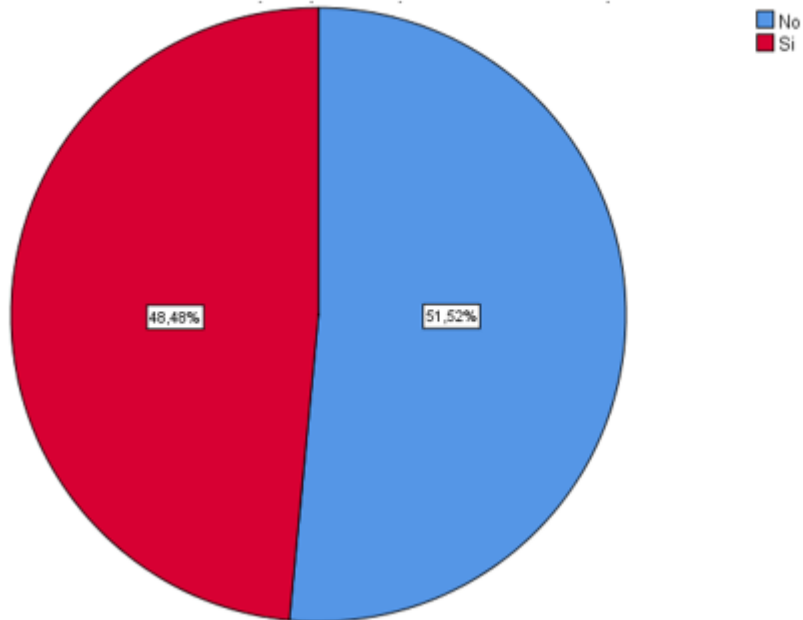


Figura 10

Fuente: Encuestas tomadas el 13/03/2022

Elaboración: La investigadora.

FUENTE: Programa de SPSS

Interpretación: En relación con la Tabla y Figura 10 de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 33 personas de derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, respecto si se realizan fiscalizaciones laborales por parte de CONADIS Y SERVIR, a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, el 51,00% menciona que no, el 48,48% menciona que sí.

5.2. Contratación de hipótesis

– Contratación de hipótesis general:

Supuestos:

Ha: La cuota del 5% 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 Heroínas Toledo, 2021.

Ho0 La cuota del 5% de empleo para las personas con discapacidad no se cumple de manera deficiente por lo que no se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021.

Resumen de datos procesados

Tabla 11 Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

	N observado	N esperada	Residuo
Si	10	16,5	-6,5
No	23	16,5	6,5
Total	33		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Tabla 12 Estadísticos de prueba

Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Chi-cuadrado	5, 121a
gl	1

Sig. asintótica ,024

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,5.

1) Si el valor p (Sig.) $< 0,050$ (5%), existe correlación = se rechaza H_0 , se acepta H_a

2) Si valor p (Sig.) $> 0,050$ (5%), no hay correlación = Se rechaza H_a , se acepta H_0

De los datos observados se encuentra que para el chi-cuadrado de 5, 121a, el valor p (Sig.) = a 0.000 < 0.050 (5%), por lo que se determina que existe correlación; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

CONCLUSIÓN: Existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 . Por lo tanto, la Municipalidad de Heroínas Toledo cumple de manera deficiente con la cuota del 5% de empleo para las personas con discapacidad, por lo que no se garantiza su derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021.

1. Contrastación de hipótesis específica 1:

Supuestos:

H_{a1} : No existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.

H_{o1} : Si existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas

Resumen de datos procesados:

Tabla 13 Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

	N observado	N esperada	Residuo
Si	9	16,5	-7,5
No	24	16,5	7,5
Total	33		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Tabla 14 Estadísticos de prueba

Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

Chi-cuadrado	6,818a
gl	1
Sig. asintótica	,009

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,5.

1) Si el valor p (Sig.) < 0,050 (5%), existe correlación = se rechaza Ho, se acepta Ha

2) Si valor p (Sig.) > 0,050 (5%), no hay correlación = Se rechaza Ha, se acepta Ho

De los datos observados se encontró que para 6.818a chi-cuadrado p-valor (Sig.) = a $0.000 < 0.050$ (5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

CONCLUSIÓN: CONCLUSIÓN: Existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 . En consecuencia, no existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.

2. Contrastación de hipótesis específica 2:

Supuestos:

H_{a2} : No se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021

H_{o2} : Si se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021

Resumen de datos procesados:

Tabla 15 Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación.

	N observado	N esperada	Residuo
Si	14	16,5	-2,5
No	19	16,5	2,5
Total	33		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación.

Chi-cuadrado	,758 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,384

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,5.

1) Si el valor p (Sig.) $< 0,050$ (5%), existe correlación = se rechaza H_0 , se acepta H_a

2) Si valor p (Sig.) $> 0,050$ (5%), no hay correlación = Se rechaza H_a , se acepta H_0

De los datos observados se encuentra que para 758a chi-cuadrado p -valor (Sig.) = a 0.000 < 0.050 (5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

CONCLUSIÓN: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , por lo que no se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021

5.3. Discusión de resultados

En el caso de la presente investigación, se tiene la siguiente hipótesis general: *La cuota de empleo del 5% 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 Heroínas Toledo, 2021*. En atención a la hipótesis general, cuando se afirma que existe un **cumplimiento deficiente** sobre el 5% por personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021, es por los siguientes argumentos:

Primero: La Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 de acuerdo a la encuesta realizada no mantiene condiciones laborales para personas con discapacidad, esto conformidad con los resultados donde los encuestados ratifican en un 66,67% que no hay condiciones laborales para este grupo vulnerable.

Segundo: En este sentido, puedo deducir que efectivamente ha existido una restringida integración en el sistema laboral durante ese año, a pesar de que estas personas cuentan con un perfil laboral que bien podrían hacer que se integren a dicha institución.

Así, se puede confirmar que las personas con discapacidad de dicha entidad o lo que vayan a trabajar (personas con discapacidad) han sido beneficiados, a pesar de que existe una ley general para personas con discapacidad.

Además, se discuten posibles explicaciones para los resultados de este estudio. La constitución política de nuestro país garantiza los derechos laborales de todos los ciudadanos, incluido el derecho a ajustar las condiciones laborales, el derecho a trabajar en un entorno seguro y el derecho a recibir un salario. Los salarios que no son inferiores a los del mercado laboral para las personas con discapacidad no proporcionan a las personas el nivel de empleo que exigen las empresas, no sólo en el sector privado, sino también en el sector público.

Por consiguiente: se tiene la siguiente hipótesis específica: *No existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas*. En atención a la hipótesis general, cuando se afirma que no existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021, es por los siguientes argumentos:

Primero: La Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 de acuerdo a la encuesta realizada presenta casos de discriminación laboral contra personas con discapacidad, esto conformidad con los resultados donde los encuestados ratifican en un 63,64% la existencia de casos de discriminación.

Segundo: Las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad no sólo están relacionadas con sus dificultades personales, sino principalmente con barreras y limitaciones que la sociedad, incluso según los estándares de la gente común, ve como obstáculos a la participación plena. . De los datos obtenidos se puede ver que los factores más importantes que afectan negativamente las oportunidades de empleo son la presencia de barreras estructurales (factores de discriminación) en las instituciones estatales y privadas.

Por último: se tiene la siguiente hipótesis específica: *No se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021.* En atención a la hipótesis general, cuando se afirma que no se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, 2021, es por los siguientes argumentos:

Primero: La Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 de acuerdo a la encuesta realizada presenta contextos donde no hay supervisión por parte de la SUNAFIL y SERVIR que evalúen este tipo de despidos, esto conformidad con los resultados donde los encuestados ratifican en un 51,00% la existencia de falta de verificación por parte de la entidad laboral que fiscaliza los casos de despido.

Segundo: Habiendo constatado que la supervisión estatal de las cuotas de empleo es insuficiente y analizando si el cumplimiento de las cuotas de empleo afecta los derechos laborales de las personas con discapacidad, dado que las personas con discapacidad no están empleadas en masa, se intenta involucrarlas en el trabajo. hacer que las personas con discapacidad se consideren a sí mismas Otro factor de vulneración de los derechos laborales es que están discapacitadas porque no cumplen con los requisitos del puesto de trabajo; la ley no lo permite.

Esto significa que una posible explicación a la falta de personas con discapacidad en la mayoría de las instituciones educativas estudiadas es que las personas con discapacidad no pueden participar en determinadas formaciones profesionales y carecen de servicios de apoyo donde transferir su entusiasmo y motivación por el trabajo remunerado.

Requiere el descubrimiento e implementación de mecanismos que ayuden a capacitar a las personas con discapacidad para obtener un empleo digno. Debería existir una agencia que seleccione a las personas con discapacidad y analice su "perfil laboral" para iniciar su formación. El objetivo de este proceso es proporcionar una estructura educativa que permita a los futuros empleados adquirir las habilidades personales, sociales y laborales necesarias para afrontar con éxito futuros empleos.

CONCLUSIONES

1. Después de un análisis detallado, se ha identificado que, en el Municipio de Heroínas Toledo durante el año 2021, se está incumpliendo con la cuota mínima del 5% de trabajadores con discapacidad, de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad. Esto conformidad con los resultados de la investigación que señalan que el 54,55% de población encuestada no recibe capacitaciones para cautelar los derechos de los trabajadores con discapacidad; asimismo, se verifica en los resultados que un 63,64% refieren que la existencia de casos de discriminación laboral en dicha entidad.
2. Se ha determinado en evidencia que la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo no está garantizando el derecho al acceso al empleo para las personas con discapacidad. Por tanto, no se sigue la política de inclusión social, es preocupante que el responsable de RRHH del municipio defina la política de inclusión social solo como una actividad que permite anunciarla sin tomar medidas concretas para asegurar la inclusión de las personas a la vida laboral. . . Personas discapacitadas Esto concuerda con los resultados de la encuesta, que muestra que el 66,67% de los encuestados está de acuerdo en que deberían mejorarse las condiciones laborales de las personas con discapacidad..
3. Se ha determinado que la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo no está garantizando el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin una causa justa y objetiva. Las políticas del estado son insuficientes para garantizar el derecho al trabajo de personas discapacitadas. Además, estas políticas no están generando el impacto deseado en las personas con discapacidad, lo que demuestra la falta de compromiso y la deficiencia. Esto conformidad con los resultados de la investigación que señalan que el 51,00% de población encuestada considera que CONADIS Y SERVIR no cumplen con hacer fiscalizaciones en dicha entidad, claro y esto conlleva a que no se pueda verificar los casos de despido por discapacidad, y factores de discriminación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda prestar más atención a las cuestiones relacionadas con este trabajo, es decir, la accesibilidad del trabajo para las personas con discapacidad, y por tanto se recomienda que las autoridades públicas tomen iniciativas que puedan mejorar significativamente el empleo de las personas con discapacidad.
2. Recomienda al Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, en conjunto con el Gobierno Regional, el Gobierno del Distrito Toledo de Heroína y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, monitorear y exigir que se cumpla la cuota de empleo del 5%. ser respetado. a las instituciones estatales.
3. Se recomienda que la Comisión Estatal para la Integración de las Personas con Discapacidad, adopte lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N.º 29973 al momento de verificar las infracciones y aplicar las sanciones conforme a esta ley. Se han logrado avances significativos en la aplicación de esta ley.

PROPUESTA DE MEJORA:

1. A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web a nivel regional o en las oficinas del Ministerio del Trabajo, CONADIS Y SERVIR. Debiendo ser obligatoriamente a la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. (2010). *Constitución y Procesos Constitucionales. Estudio introductorio, legislación, jurisprudencia e índices. 4ta. edición.* Lima: Palestra Editores.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula del Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bodenheimer, E. (2019). *Teoría del derecho.* Mexico D.F.: Ed. Vicente Herrero.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Coase, R. (2019). *La empresa, el Mercado y la ley.* Madrid: Editorial Alianza.
- Contreras, N. (2016). *Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad.* Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Corrales, M. (2016). *Investigación Científica.* Lima: UNFV.
- Dolorier, F. (2008). *Estudios de investigación metodológica. Procesos y técnicas.* Lima: Atena.
- Espinoza, M., & Otros. (2014). *Entorno físico que vulnera el principio-derecho de accesibilidad, y, el modelo social de la discapacidad como una propuesta para el desarrollo de una universidad accesible: Caso Universidad Nacional del Altiplano.* Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Elemental, 2da Edición.* Lima: Grijley Editores.
- Gutierrez, W. (2006). *La Constitución comentada.* Lima: Gaceta Jurídica.
- Ibañez, P. (2011). *Tratado de Derecho Constitucional.* Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Kerlinger, F. (2018). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento: Técnicas y metodología.* México: Nueva Editorial Interamericana.
- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Pensamiento Constitucional N° 6.*
- Landa, C. (2013). La constitucionalización del Derecho peruano. *Derecho PUCP N° 71.*
- Magallanes, D. (2010). *Manual de Investigación.* Lima : Universidad César Vallejo.
- Martínez, A. (1999). *Metodología de la investigación.* . Buenos Aires: Editorial Atenas.
- Ocampo, F. (2001). *Investigación y ciencia.* Bogotá: Editorial Aguilar.
- OIT - Organización internacional del Trabajo. (2006). *La relación de Trabajo. Informe V(1): Conferencia Internacional del Trabajo, 95 .* Ginebra: Organización internacional del Trabajo.
- Ortiz, C. (2008). *Metodología de la Investigación.* Lima : UCV.

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo editorial CINCA.
- as personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Quintanilla, B. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laborall*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Tejeda, M. (2012). *Principio de accesibilidad y derecho al trabajo*. Lima : REM.
- Toyama, J. (2003). *La Constitución comentada*. Lima: Gaceta Jurídica .

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuáles son las estrategias y prácticas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas?</p> <p>- ¿Cómo se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar cuál es el grado de cumplimiento de la cuota del 5% de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS: -Identificar cuáles son las estrategias y prácticas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.</p> <p>- Identificar cómo se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021.</p>	<p>GENERAL: La cuota de empleo del 5% 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 Heroínas Toledo, 2021.</p> <p>ESPECÍFICAS: - No existen estrategias y practicas implementadas por la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021 para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad y garantizar su derecho de acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con otras personas.</p> <p>- No se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas sin causa justa y objetiva en el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021.</p>	<p>INDEPENDIENTE: Cuota de empleo para las personas con discapacidad.</p> <p>DEPENDIENTE: Derecho al trabajo.</p>	<p>-Cumplimiento del porcentaje establecido por ley para la contratación de personas con discapacidad. - Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad -Adecuado cumplimiento del porcentaje fijado por ley. -Tutela del derecho al trabajo de personas con discapacidad. -Se promueve y realizan iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo</p> <p>Derecho a acceder a un puesto de trabajo. -Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva. -Casos de discriminación advertidos. -Se mejoran las condiciones laborales de las personas con discapacidad. -Fiscalizaciones laborales de la CONADIS Y SERVIR.</p>	<p>MÉTODOS GENERALES DE INVESTIGACIÓN: - Análisis y síntesis - Inductivo-deductivo</p> <p>MÉTODOS particulares DE INVESTIGACIÓN: - Exegético - Sistemático - Lógico</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación socio jurídico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel explicativo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental – Transversal (observacional que mide las variables).</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: POBLACIÓN La población se encuentra constituida por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, cuyo número es de 35 personas. La muestra se encontrará constituida por 33 personas que son parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo, de acuerdo a la fórmula muestral.</p> <p>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS: Encuesta y análisis documental</p> <p>INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Cuestionario, ficha de recolección de datos</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTO
Cuota de empleo para las personas con discapacidad.	“La cuota de empleo para personas con discapacidad se define como un sistema implementado en diversos países, que consiste en establecer un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad que las empresas deben cumplir dentro de su planilla (OIT, 2007).	La Ley General de Personas con Discapacidad Ley N° 29973, en su Artículo 49, introdujo esta medida con la finalidad de generar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, debido a las múltiples barreras, actitudes negativas y prejuicios que limitan la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral y a la actividad productiva del país.	<ul style="list-style-type: none"> -Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. -Cumplimiento del porcentaje establecido por ley para la contratación de personas con discapacidad. -Adecuado cumplimiento del porcentaje fijado por ley. -Tutela del derecho al trabajo de personas con discapacidad. -Se promueve y realizan iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo. 	Cuestionario.
Derecho al trabajo.	“El derecho al trabajo se define como un conjunto de normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales, ya sea con el trabajo remunerado, el trabajo gratuito, los cargos privados o subordinados, así como aspectos de su existencia (Bomfim, 2017)	En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a acceder a un puesto de trabajo. -Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva. -Casos de discriminación advertidos. -Se mejoran las condiciones laborales de las personas con discapacidad. -Fiscalizaciones laborales de la CONADIS Y SERVIR. 	Cuestionario.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

<u>VARIABLE</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>ÍTEM</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Cuota de empleo para las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del porcentaje establecido por ley para la contratación de personas con discapacidad -Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. -Adecuado cumplimiento del porcentaje fijado por ley. -Tutela del derecho al trabajo de personas con discapacidad. -Se promueve y realizan iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad. 2. Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 3. Considera que existe un adecuado cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad. 4. Considera que se tutela el derecho al trabajo para las personas con discapacidad. 5. Estima que se cumple con promover y realizar iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo. 	50%

Derecho al trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a acceder a un puesto de trabajo. -Derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva. -Casos de discriminación advertidos. -Se mejoran las condiciones laborales de las personas con discapacidad. -Fiscalizaciones laborales de CONADIS Y SERVIR. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizan capacitaciones al personal administrativo a fin de cautelar los derechos de los trabajadores, en particular, de las personas con discapacidad. 2. Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación. 3. Han existido algunos casos de discriminación en el trabajo, por razones de discapacidad 4. Considera que se deben mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la entidad en donde labora. 5. Se realizan fiscalizaciones laborales por parte de CONADIS Y SERVIR, a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad. 	50%
---------------------	---	---	-----

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

1. Considera que a nivel municipal se cumple con la cuota de empleo para las personas con discapacidad.
(SI) (NO)
2. Considera que existe un entorno laboral en el que se promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
(SI) (NO)
3. Considera que existe un adecuado cumplimiento del porcentaje establecido por la ley para la contratación de personas con discapacidad.
(SI) (NO)
4. Considera que se tutela el derecho al trabajo para las personas con discapacidad.
(SI) (NO)
5. Estima que se cumple con promover y realizar iniciativas en favor del acceso a un puesto de trabajo.
(SI) (NO)
6. Estima que se cumple con el derecho a no ser despedido sin causa justa y objetiva por razones de discriminación.
(SI) (NO)
7. Se realizan capacitaciones al personal administrativo a fin de cautelar los derechos de los trabajadores, en particular, de las personas con discapacidad.
(SI) (NO)
8. Han existido algunos casos de discriminación en el trabajo, por razones de discapacidad.
(SI) (NO)

9. Considera que se deben mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la entidad en donde labora.

(SI) (NO)

10. Se realizan fiscalizaciones laborales por parte de CONADIS Y SERVIR, a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

(SI) (NO)

ANEXO– VALIDACION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
JUICIO DE EXPERTO

- I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**
- 1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021”.
- 1.2. FECHA DE EVALUACIÓN:** 07 DE ENERO DE 2022.
- II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR:**
- 2.1. NOMBRE COMPLETO DEL EXPERTO:**
PIERR ADRIANZÉN ROMÁN
- 2.2. PROFESIÓN:**
ABOGADO
- 2.3. GRADO ACADÉMICO:**
MAGÍSTER EN DERECHO PÚBLICO – UNIVERSIDAD DE PIURA
- 2.4. ESPECIALIDAD:**
DERECHO ADMINISTRATIVO.
- 2.5. CENTRO LABORAL:**
ESTUDIO JURÍDICO ADRIANZÉN & ABOGADOS
- 2.6. EMAIL:**
charlie.carrasco@ucv.edu

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

Criterio			Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	X		
3	Pertinencia	Adecuado al avance del Derecho Laboral.	X		
4	Organización	Existe en una organización lógica.	X		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

COMENTARIOS:



Mg. Pierr Abisai Adrianzen Román
DNI 44839542

**UPLA****ANEXO- VALIDACION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO****VALIDACIÓN DE EXPERTO****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS****I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

- 1.1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021".
- 1.2. **FECHA DE EVALUACIÓN:** 11 ENERO DE 2022.


II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR:

- 2.1. **NOMBRE COMPLETO DEL EXPERTO:**
CHIPANA LOAYZA PIERRE
- 2.2. **PROFESIÓN:**
ABOGADO
- 2.3. **GRADO ACADÉMICO:**
MAGISTER EN DERECHO
- 2.4. **ESPECIALIDAD:**
DERECHO CONSTITUCIONAL – ADMINISTRATIVO
- 2.5. **CENTRO LABORAL:**
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
- 2.6. **EMAIL:**
d.pchipana@upla.edu.pe y pchipana@mail.upla.pe

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

Criterio			Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	X		
3	Pertinencia	Adecuado al avance del Derecho Laboral.	X		
4	Organización	Existe en una organización lógica.	X		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

COMENTARIOS:



Steve Chisana Lopez
ABOGADO



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021".

1.2. FECHA DE EVALUACIÓN: 17 DE ENERO DE 2022

II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR:

2.1. NOMBRE COMPLETO DEL EXPERTO:

PEDRO SAUL CUNYAS ENRIQUEZ

2.2. PROFESIÓN:

ABOGADO

2.3. GRADO ACADÉMICO:

MAGISTER

2.4. ESPECIALIDAD:

CIENCIAS PENALES

2.5. CENTRO LABORAL:

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

2.6. EMAIL:

pedrocunyas03@gmail.com

MARQUE EN EL RECUADRO RESPECTIVO, SI EL INSTRUMENTO A SU JUICIO CUMPLE O NO CON EL CRITERIO ESCOGIDO:

Criterio			Valoración		Observación
			SI	NO	
1	Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	X		
2	Objetividad	Está expresado de forma apropiadamente objetiva.	X		
3	Pertinencia	Adecuado al avance del Derecho Laboral.	X		
4	Organización	Existe en una organización lógica.	X		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X		
10	Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

COMENTARIOS:



Pedro S. Cuyat
ABOGADO
DAL TIRI

SOLICITUD DIRIGIDA A LA ENTIDAD DONDE RECOLECTÓ LOS DATOS

SOLICITO: Aplicar cuestionario de investigación.

MUNICIPALIDAD DE HEROINAS TOLEDO CONCEPCION - JUNIN	
MESA DE PARTES	
Al Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo.	
FECHA :	6-09-21
HORA :	8:30 AM
OTRO :	143-A
 FIRMA	

INGRID ALEJANDRINA CASTILLO COTERA
identificado con DNI 75983007, egresada de la
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la
Universidad Peruana los Andes, me dirijo a usted
respetuosamente a fin de señalar lo siguiente

Que, con el fin de obtener el grado profesional de abogado, opté por la modalidad de tesis, con el proyecto de tesis denominado "DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROINAS TOLEDO, 2021", en el cual a fin de obtener los datos que sustenten la presente investigación resulta indispensable poder el instrumento de investigación denominado cuestionario, que adjunto en la presente, los cuales se mantienen en total confidencialidad, en razón de su naturaleza jurídica.

Sin otro particular, me despido, rogando su comprensión y atención debida a mi petición, la cual deseo alcanzar.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi petición

Heroínas Toledo, 06 de setiembre del 2021.

**DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN POR PARTE DE LA ENTIDAD DONDE
RECOLECTARÁ LOS DATOS:**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
HEROINAS TOLEDO

AUTORIZACIÓN:

Autorizo a la señorita INGRID ALEJANDRINA CASTILLO COTERA, egresada, de la Universidad Peruana los Andes, a fin de poder aplicar el cuestionario de su investigación, la misma que le servirán para obtener el grado profesional de abogado, cuya tesis se titula: "DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021", cuya única finalidad es investigativa.

Sin otro considerando.

Heroínas Toledo, 14 de setiembre del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
HEROINAS TOLEDO

Freddy Pacheco Chavarro
ADMINISTRACIÓN

Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas:**Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas:****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo **EMERSON JOHN ROMERO PONCE**, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación, el cual tiene como fin: 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 Heroínas Toledo, 2021.

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usada por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado de forma adecuada sobre los objetivos del mismo, acepto y firmo este documento.

Heroínas Toledo, 13 de marzo del 2022.



Nombre y firma del entrevistado

Emerson John Romero Ponce.

CALN 1396

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **KATIA AMANDA PAJARES VILLACORTA**, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación, el cual tiene como fin: 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 Heroínas Toledo, 2021

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usada por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado de forma adecuada sobre los objetivos del mismo, acepto y firmo este documento.

Heroínas Toledo, 13 de marzo del 2022.



Nombre y firma del entrevistado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **ALFONSO INFANTES PANDURO**, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación, el cual tiene como fin: 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 Heroínas Toledo, 2021

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usada por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado de forma adecuada sobre los objetivos del mismo, acepto y firmo este documento.

Heroínas Toledo, 13 de marzo del 2022.



Nombre y firma del entrevistado
Infantes Panduro Alfonso

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **DAYRON LUGO DENIS**, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación, el cual tiene como fin: 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 Heroínas Toledo, 2021.

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usada por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado de forma adecuada sobre los objetivos del mismo, acepto y firmo este documento.

Heroínas Toledo, 13 de marzo del 2022.



Nombre y firma del entrevistado

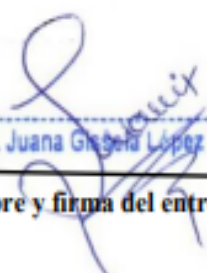
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **JUANA GISSELA LÓPEZ DÁVILA**, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación, el cual tiene como fin: 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 Heroínas Toledo, 2021

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usada por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado de forma adecuada sobre los objetivos del mismo, acepto y firmo este documento.

Heroínas Toledo, 13 marzo del 2022.


Mg. Juana Gisela López Dávila
Nombre y firma del entrevistado

Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos











COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo, identificado con DNI N° **63364171**, Domiciliado en el **Jr. Santa Bárbara SN Anexo Incho, distrito el Tambo y provincia de Huancayo**, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “**DERECHO AL TRABAJO Y LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HEROÍNAS TOLEDO, 2021.**”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 09 mayo de 2022.



INGRID A. CASTILLO COTERA
D.N I N° 63364171

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente Investigación se está considerando los Procedimientos adecuados, respetando los Principios de Ética para iniciar y concluir los Procedimientos según el reglamento de Grados y Títulos de la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**.

La información, los registros, datos que se tomaron para incluir en el trabajo de Investigación es fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se ha considerado fundamentalmente desde la presentación del Proyecto hasta la Sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente investigación.



INGRID A. CASTILLO COTERA
D.N I N° 63364171