



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y
LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS – PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CARMEN MAMANI SONCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

JULIACA-PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y
LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS – PUNO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CARMEN MAMANI SONCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS

:

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

DERECHO PÚBLICO – P05

**RESOLUCIÓN N° 541-2024-D/FCJP-UANCV****Juliaca, 04 de setiembre del 2024.**

Vistos: El expediente, No: **CU-7201** presentado por el Bachiller en Derecho Srta. **CARMEN MAMANI SONCCO**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023**, para optar el Título Profesional de Abogada y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. Srta. **CARMEN MAMANI SONCCO**, para optar el Título Profesional de Abogada, el mismo que se llevará a cabo el próximo **10 de setiembre del 2024 a las 10:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR:

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese


UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANO
DR. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



RESOLUCIÓN N° 139-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 20 de marzo de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-1217 de fecha 19 de marzo de 2024, del Bach. CARMEN MAMANI SONCCO, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. CARMEN MAMANI SONCCO, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: DISCRIMINACION LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS - PUNO 2023, conducente para optar el Título profesional de ABOGADO(A).

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: DISCRIMINACION LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS - PUNO 2023, presentado por el (la) Bach. CARMEN MAMANI SONCCO, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. JAVIER ROMULO QUIBRE ZAPANA
DECANO
FAC Cs JURIDICAS Y POLITICAS

Dr. Fredy Chalco Vargas
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC Cs JURIDICAS Y POLITICAS

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FTChV/ncv.



RESOLUCIÓN N° 092-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 11 de marzo de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-582 de fecha 08 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. CARMEN MAMANI SONCCO**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: DISCRIMINACION LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS - PUNO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora la propuesta del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DISCRIMINACION LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS - PUNO 2023**, presentado por el (la) **Bach. CARMEN MAMANI SONCCO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FTChV/ncv.



DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	doczz.es Fuente de Internet	<1%
6	www.un.org Fuente de Internet	<1%
7	www.inclusion-ia.org Fuente de Internet	<1%
8	www4.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1%




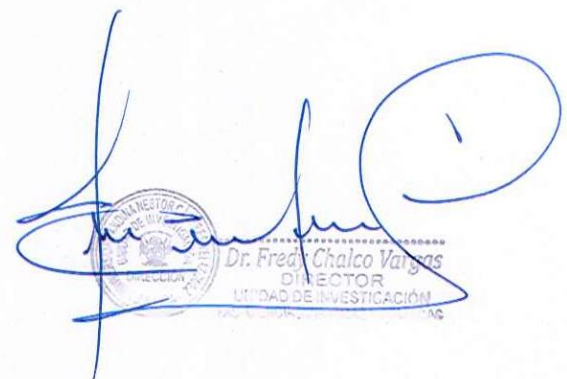
Metadatos Complementarios



DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CARMEN MAMANI SONCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42598449
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-4774-3576
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332189



Datos de investigación	
Línea de investigación	Derecho Público - P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.8403287 Longitud: -70.0239428 https://maps.app.goo.gl/AYXrXubMiYHnzjB39</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



Dr. Fredy Chalco Vargas
DIRECTOR
OFICINA DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CARMEN MAMANI SONCCO, identificado con DNI

Nro. 42598449 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

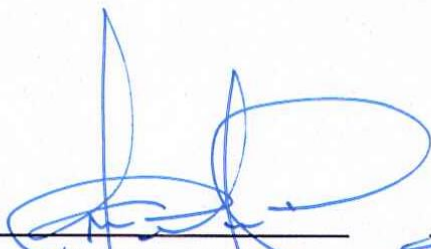
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de diciembre del 2024



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por su gracia y amor infinito.



AGRADECIMIENTO

A mis estimados docentes de la Facultad de
derecho.



INDICE

INDICE	i
INDICE DE TABLAS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. problemas especificos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	3
1.3.1. Justificación Práctica.....	4
1.3.2. Justificación Metodológica.....	4
1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. HIPÓTESIS.....	5
1.5.1. Hipotesis General.....	5
1.5.2. Hipótesis Específicas:	6
1.6. VARIABLES E INDICADORES	6
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. ANTECEDENTES.....	8



2.1.1. A nivel Internacional	8
2.1.2. A nivel Nacional	10
2.1.3. A nivel local	12
2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	14
2.2.1. Antecedentes históricos de las personas con discapacidad.	14
2.2.2. Antecedentes Jurídicos	17
2.3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	52
CAPÍTULO III.....	54
METODO DE INVESTIGACIÓN	54
3.1.MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	54
3.2.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	55
3.3.POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS	56
ANEXOS.....	74



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	7
Tabla 2 Las condiciones laborales en las personas con discapacidad	58
Tabla 3 La condición laboral frente a la promoción de empleo de personas con discapacidad	59
Tabla 4 El grado de instrucción de las personas con discapacidad frente al empleo de las instituciones públicas.....	60
Tabla 5 Apoyo de las instituciones públicas en la postulación de empleo de las personas con discapacidad	62
Tabla 6 El clima laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas.....	63
Tabla 7 la ley general y el registro en CONADIS de las personas con discapacidad	64



RESUMEN

En la actual exploración que titula discriminación laboral por discapacidad y las medidas que debe adoptar el estado en las instituciones públicas y privadas – Puno 2023, su finalidad es optimizar las circunstancias en las que las personas discapacitadas pueden encontrar trabajo en el sector público, particularmente en entidades públicas. Así, la finalidad de esta exploración es determinar cómo los sectores público y privado de Puno perciben las condiciones laborales y las oportunidades laborales de las personas discapacitadas. En esta exploración cuantitativa se usa el enfoque de encuesta precodificada, que utiliza un diseño de investigación hipotético deductivo de nivel micro. Además, la muestra la componen 48 personas con discapacidad, cuyos hallazgos se nos muestran mediante el software SPSS. La transcripción y producción de esta exploración se realiza de acuerdo con la secuencia metodológica adecuada, realizando ajustes a la luz de las teorías planteadas.

Palabras Claves: Personas Discapacitadas, Acceso al Empleo, Condiciones Laborales, Derecho al Trabajo.



ABSTRACT

In the current exploration entitled employment discrimination due to disability and the measures that the state must adopt in public and private institutions – puno 2023, its purpose is to optimize the circumstances in which disabled people can find work in the public sector, particularly in public entities. Thus, the purpose of this exploration is to determine how the public and private sectors of Puno perceive the working conditions and job opportunities of disabled people. This quantitative exploration uses the pre-coded survey approach, which uses a micro-level deductive hypothetical research design. Furthermore, the sample is made up of 48 people with disabilities, whose findings are shown to us using the SPSS software. The transcription and production of this exploration is carried out in accordance with the appropriate methodological sequence, making adjustments in light of the theories proposed.

Keywords: People with Disabilities, Access to Employment, Labor Conditions, Right to Work.



INTRODUCCIÓN

Para prosperar en el mundo actual, obtener un empleo estable es imprescindible para todos, ya que mejora el nivel de vida. Dado que la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral ha sido identificada como una prioridad máxima, tanto a nivel nacional como internacional, y porque esto es una respuesta a numerosos cambios ideológicos en la sociedad actual que han reconocido los derechos de los individuos y apoyan la integración laboral, tal integración es esencial para combatir la discriminación y romper los ciclos de pobreza que frecuentemente se asocian con las personas con discapacidad. (Vidal, 2013). De manera similar, la integración laboral con trabajo suficiente y estable es crucial para todos, ya que promueve la independencia económica, un sentido de utilidad social, reconocimiento social y autoestima. Asimismo, dado que los individuos difieren mucho, todos debemos tener igual acceso a estas oportunidades. La mayoría de las veces, esto no es factible debido a condiciones restrictivas, incluida la discapacidad. cuando las circunstancias esenciales para su integración y crecimiento personal no pueden ser garantizadas por la exclusión y apatía de la sociedad.

Hay cuatro capítulos en esta exploración, y cada uno incluirá los siguientes detalles:

El primer capítulo aborda el tema de la identificación y abordaje del problema bajo exploración. También sirve como fundamento del problema social que enfrenta ahora el individuo (Zambrano S., 2004). Acceso a empleos para personas con discapacidad.

En el segundo capítulo, se cubren todas las teorías que serán relevantes para nuestro tema exploratorio. Las teorías que se apliquen respaldarán nuestra



capacidad para resolver el problema y aplicar los hallazgos de la exploración. Las teorías que discutimos incluyen aquellas que abordan las condiciones que las personas discapacitadas pueden enfrentar cuando intentan encontrar empleo en instituciones públicas.

En el tercer capítulo establecemos la técnica de exploración en su totalidad. Este enfoque ayuda a mejorar la exploración y nuestra capacidad de analizar datos, además de proporcionar una solución más adecuada a los problemas reales que enfrentamos. Actualmente, esta exploración se realiza mediante el enfoque cuantitativo Hipotético - Deductivo, que además permite crear contacto con la realidad para conocer más y brindar respuestas.

En el cuarto capítulo se discuten los hallazgos de la exploración junto con las correspondientes recomendaciones, conclusiones y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

La discriminación basada en la discapacidad está prohibida por el derecho internacional (incluidos los tratados de derechos humanos) y debería preverse en las políticas internas de la mayoría de los países latinoamericanos dada la expansión del mercado laboral y los avances en la educación. (Samaniego, 2006).

La baja tasa de trabajo de las personas discapacitadas se debe, entre otras cosas, a la falta de conocimiento sobre sus derechos y deberes, a la falta de una supervisión eficiente del Ministerio de Trabajo y a una producción laboral inadecuada. Según Ferreira (2011), vivimos en una sociedad inclusiva donde la planificación y las políticas sólidas se basan en los deberes y cualidades de cada persona.

Debido a que las personas discapacitadas a menudo tienen más dificultades para conseguir trabajos cómodos debido a su discapacidad, las instituciones públicas y privadas frecuentemente pasan por alto las ventajas sociales y las adaptaciones laborales a las que los trabajadores discapacitados deberían tener derecho en nuestra sociedad. Las personas



discapacitadas deberían tener las mismas oportunidades ante la sociedad para encontrar un trabajo, ya que la supervivencia es cada vez más difícil en estos días. No se puede vivir sin un trabajo; también necesita educación y asistencia financiera.

Por tanto, la igualdad jurídica sugiere tratar las cosas por igual cuando son iguales y tratarlas de manera desigual cuando no lo son; esta última práctica se ha denominado discriminación por indiferenciación. "El empleo es necesario para la integración, las políticas que brindan ayuda pasiva están destinadas a compensar el subempleo de las personas discapacitadas en la fuerza laboral" y las "políticas activas de promoción del empleo" no tienen relación. (García, 2007).

El gobierno debe tomar medidas para avalar que las personas discapacitadas tengan accesibilidad igualitaria a cargos públicos y las mismas oportunidades para hacerlo que otros miembros de la sociedad. Las personas discapacitadas no deberían ser objeto de discriminación; en cambio, debe librarse un nuevo conflicto tanto en el ámbito público como en el privado, con el gobierno ayudando en el ejercicio real e imparcial de los derechos y libertades. Asimismo, los programas de inserción y desarrollo laboral son inadecuados; Se deben tomar medidas similares al terminar una relación laboral. La accesibilidad a un trabajo de alta calidad es esencial para mitigar el riesgo de exclusión del empleo que afecta a numerosos grupos, incluidos los discapacitados. Esto suele dar lugar a que personas de sectores más débiles ocupen puestos de baja calidad debido a la obligación de aceptar puestos de trabajo ofrecidos por las instituciones. Sin embargo, de acuerdo con la noción de responsabilidad social, estos

esfuerzos por contratar personas con discapacidad deben incluirse en el criterio de contratación. (SALAZAR, 2011).

Los tabúes relativos a la capacidad de las personas discapacitadas para trabajar han demostrado ser innecesarios cuando a estos individuos se les da la oportunidad de participar en campos que se alinean con sus habilidades, talentos e inclinaciones. Debido a esto, existe un reconocimiento creciente a escala global de que las personas discapacitadas tienen un gran potencial que frecuentemente se desperdicia (OIT, Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, 2013); que pueden disminuir las dificultades; que pueden contribuir significativamente a la economía nacional; y que se requiere acción solidaria para eliminar los obstáculos que muchos de ellos enfrentan cuando intentan participar en la sociedad y en la economía.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Determinar el porque de la discriminación en personas discapacitadas por parte de las instituciones publicas y privadas en la ciudad de Puno?

1.2.1. problemas especificos

A que se debe La falta de medidas adecuadas por parte del estado, y una igualdad jurídica.

La falta de políticas de inserción de personas discapacitadas en las instituciones publicas y privadas.

1.3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio se fundamenta en teorías relacionadas con la equidad, justicia



social, y los derechos humanos, las cuales promueven la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades. Además, se apoya en la teoría de la discriminación y la teoría del capital humano, que explican cómo las desigualdades y las barreras laborales afectan a las personas con discapacidad. Este enfoque teórico busca profundizar en la comprensión de las causas y manifestaciones de la discriminación hacia personas con discapacidad en el contexto laboral, y las políticas estatales diseñadas para mitigar esta situación. La investigación aporta al campo del derecho laboral y las políticas públicas, resaltando la necesidad de mejorar las normativas de inclusión y evaluar su efectividad.

1.3.1. Justificación Práctica

Desde un punto de vista práctico, la investigación tiene un impacto directo en la vida de las personas con discapacidad en la localidad de Puno. Los resultados permitirán identificar las deficiencias en las medidas estatales y en las políticas de inserción laboral en instituciones públicas y privadas, con el objetivo de proponer mejoras que faciliten el acceso al empleo. La investigación también busca generar conciencia entre los responsables de formular políticas, instituciones y la sociedad en general, sobre la importancia de implementar medidas efectivas de igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación laboral, promoviendo un entorno inclusivo para las personas con discapacidad.

1.3.2. Justificación Metodológica

Metodológicamente, el estudio utiliza un enfoque que permite analizar la relación entre las medidas adoptadas por el estado y la discriminación

laboral por discapacidad en instituciones públicas y privadas. El diseño elegido, probablemente cuantitativo, facilita la recolección de datos relevantes para evaluar la percepción de personas con discapacidad, empleadores y funcionarios públicos sobre las medidas estatales y su efectividad en la inclusión laboral. La metodología garantiza que los resultados sean válidos y confiables, proporcionando una base sólida para realizar recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en Puno.

1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Establecer la relación existente que tienen las personas con discapacidad sobre las condiciones laborales y el acceso al empleo en instituciones públicas y privadas de la localidad de Puno.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar las medidas adoptadas por el estado para conocimiento de las persona con discapacidad para el acceso al empleo en instituciones públicas de la localidad de Puno.

Conocer el grado de instrucción con el que cuentan las personas con discapacidad para el acceso al empleo en una institución pública en la localidad de Puno.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipotesis General

H1: Existe una relación significativa entre la condición de discapacidad de



las personas y las condiciones laborales y el acceso al empleo en instituciones públicas y privadas de la localidad de Puno.

1.5.2. Hipótesis Específicas:

H1.1: Las medidas adoptadas por el estado influyen significativamente en el conocimiento de las personas con discapacidad para acceder al empleo en instituciones públicas de la localidad de Puno.

H1.2: El grado de instrucción de las personas con discapacidad influye de manera significativa en el acceso al empleo en instituciones públicas de la localidad de Puno.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

Variable Dependiente

Discriminación Laboral

Variable independiente

Medidas que adopta el Estado

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	INDICADORES	ESCALAS O PARAMETROS	ESCALAS DE MEDIDA (NOMINAL)
Discriminación laboral	'Ambiente laboral	-Bueno -Regular -Malo	NOMINAL
	Tipo de empleo al que pueden acceder	-Trabaja en una institución pública - Me encuentro desempleado - tengo un trabajo independiente	
Medidas que adopta el estado	*el cumplimiento de la cuota de empleados en las instituciones publicas	-cumplen con la inclusión laboral - limitan el acceso a personas con discapacidad -Cumplen en algunas instituciones publicas	
	El apoyo de las instituciones públicas en la postulación al empleo	Me brindan asesoramiento No brindan asesoramiento Desconozco	
	Las acciones que toma la DIRPE para promover la inclusión de personas con discapacidad según la percepción de la persona con discapacidad ocupadas	promueve la inclusión de personas con discapacidad Omite la inclusión de personas con discapacidad Promueve algunas veces la inclusión de personas con discapacidad	
	'Grado de instrucción	-Primaria completa Secundaria completa Superior completo técnico o universitario	NOMINAL
	conocimiento de la ley general de las personas con discapacidad	Cuentan con condiciones adecuadas para trabajar Tienen limitaciones de acceso al centro de trabajo Tienen limitaciones de logísticas para trabajar	
	tipo de discapacidad	Dificultad para moverse o caminar. dificultades para entender o aprender - Dificultad para hablar Comunicarse	
	registrado en CONADIS	Se encuentra registrada -No me encuentro registrada -Desconozco la institución	

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Una vez finalizado la exploración bibliográfica, se descubrieron y mencionaron las respectivas exploraciones sobre el tema.

2.1.1. A nivel Internacional

Tales exploraciones como:

(Cardona y Jiménez, 2018). Con base en los resultados, podemos sacar las siguientes conclusiones sobre las creencias de familias, profesionistas y personas discapacitadas intelectualmente: (a) sólo un pequeño porcentaje de personas discapacitadas intelectualmente son capaces de trabajar; (b) los retrasos mentales afecta las posibilidades de un individuo de encontrar empleo; (c) los individuos con retraso mental leve a moderado tienen más probabilidades de encontrar empleo; y (d) los individuos con retraso mental severo y profundo tendrán más dificultades para encontrar empleo. El énfasis principal de los perfiles profesionales para la accesibilidad al empleo está en tareas manuales, metódicas, repetitivas y auxiliares (e); Los talentos más cruciales para la accesibilidad al empleo son (f). Las habilidades laborales son esenciales para el empleo, seguidas



por la vida personal, comunitaria y hogareña de una persona. g) La capacidad de una persona para conseguir empleo depende del apoyo de su familia. h) Los temores de la madre parecen ser una de las principales causales de discriminación en el hogar; (i) la sociedad y la comunidad empresarial deben seguir siendo más conscientes de las necesidades y oportunidades que enfrentan las personas discapacitadas intelectualmente; y (j) cumplimiento de las leyes relativas al avance de las oportunidades de empleo para los grupos subrepresentados. De manera similar, se puede decir que las personas discapacitadas intelectualmente viven con creencias que obstaculizan su crecimiento personal y el ejercicio de sus derechos tanto en su entorno social inmediato como en el más amplio (como prejuicios y estereotipos), así como en su entorno inmediato. entorno (como las expectativas profesionales y familiares). tipos que existen en la sociedad). Todos, incluidas las mamás, se dieron cuenta de que las ansiedades de las madres son muy fuertes y que, al ser demasiado protectoras, limitan el potencial de sus hijos. Se destacó la importancia de utilizar campañas de concientización para difundir el potencial y las características de estas personas. Al final acordaron que, además de apoyar nuevos proyectos de acción positiva creados especialmente para personas con discapacidad intelectual, era imperativo defender las leyes actualmente vigentes para promover el empleo.

Sin embargo, había diferencias en sus ideologías. Profesionales y familias no pudieron ponerse de acuerdo sobre si la modalidad de centros especiales de empleo versus centros ocupacionales es más popular o mejor para acceder a puestos de trabajo (empleo con apoyo versus centros

especiales de empleo). Los padres y las madres también no estaban de acuerdo sobre qué modalidad era la mejor. Los padres estaban a favor del empleo asistido, mientras que las madres eligieron el centro especial de empleo. Las personas discapacitadas intelectual que preferían métodos que ofrecían menos ayuda coincidían con las opiniones de expertos y padres.

Las madres en el trabajo parecen apreciar y priorizar brindar más ayuda y seguimiento a sus hijos discapacitados.

Las familias, los profesionales y las personas discapacitadas intelectual generalmente estuvieron de acuerdo en la importancia de la capacitación en habilidades para el acceso a una carrera, enfatizando las habilidades laborales y personales por encima de la vida comunitaria y doméstica. Sin embargo, cuando se compararon las muestras, se observaron disparidades en una variedad de habilidades según el género (21%) y el grupo (38%)... (p. 426-428).

2.1.2. A nivel Nacional

(Bolaños y Erhard, 2015). Se trata de un tema que, a pesar de su importancia, no ha recibido mucha discusión en el Perú. Los logros de las personas discapacitadas en el lugar de trabajo adquieren una importancia incomparable cuando reconocemos que este grupo vulnerable también debe satisfacer sus propias demandas de avance y maduración. En la actualidad, una persona discapacitada podría volverse independiente y, como resultado, forjar su propio futuro a través del empleo.

Este ensayo discutirá los efectos de la nueva ley general sobre personas discapacitadas aprobada el año pasado y la comparará con



estándares internacionales en un esfuerzo por establecer una simbiosis normativa o llamar la atención sobre discrepancias en la promoción y garantía de los derechos laborales de las personas discapacitadas con relación a los derechos humanos. (pag. 2)

(Huamani, 2014). Es un hecho que las personas discapacitadas se encuentran en desventaja en el mercado laboral. Las personas discapacitadas que están en edad de trabajar enfrentan importantes obstáculos en su búsqueda de empleo y se ven afectadas por prácticas discriminatorias como el desempleo, las percepciones negativas de sus talentos y el acceso restringido al lugar de trabajo. Los propósitos principales de esta exploración fueron determinar si las instituciones públicas y privadas que actualmente se encuentran en la localidad de Huancavelica, están integrando exitosamente a personas discapacitadas que cumplan con el perfil laboral, así como identificar los factores que influyen y obstaculizan estas capacidad de las personas para encontrar empleo. El objetivo principal de esta investigación es determinar los factores que influyen u obstruyen la integración laboral de personas discapacitadas. Su profundidad es descriptiva en el sentido de que trato de señalar posibles causas que podrían estar afectando la decisión de una personas discapacitadas de ingresar al empleo. Se relaciona con un punto particular del proceso de exploración, lo que lo hace seccional en términos de lapso temporal. También se utilizó un diseño descriptivo básico. La población de exploración se conformo por personas discapacitadas de diversos tipos, la mayoría de los cuales son miembros de la APEDH, y algunas de los cuales son empleados de estas organizaciones. Como



herramienta de recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y la muestra estuvo conformada por 28 organizaciones del sector público y privado y 48 personas que encajaban en un determinado perfil laboral. Se utilizó software estadístico para ayudar con el procedimiento y la codificación de los datos. Para obtener los resultados del estudio se utilizó la hoja de cálculo Microsoft Excel y SPSS (software estadístico para ciencias sociales). También es una verdad que quienes fueron interrogados en Huancavelica y tienen alguna discapacidad de cualquier tipo a la hora de incorporarse al mundo laboral enfrentan mayores obstáculos y retos que otros individuos sin discapacidad. A pesar de que la mayoría de los participantes de esta exploración tenían mayores niveles de educación, las mujeres discapacitadas en edad de trabajar tienen más dificultades para encontrar trabajo que los hombres debido a sus mayores tasas de inactividad. Los hallazgos del estudio indican que en 2012, solo 12 personas en la ciudad de Huancavelica estaban integradas al sistema laboral, mientras que otras 20, nueve de las cuales eran mujeres y once hombres, no lo estaban. Además, incluso entre aquellos que se integraron a la fuerza laboral, la mayoría todavía sufre discriminación y existen barreras físicas en las diversas entidades del sector público y privado. Aproximadamente el 25% de los empleadores ven la disponibilidad de modificaciones de infraestructura como un inconveniente cuando emplean personas discapacitadas.

2.1.3. A nivel local

(Castro, 2014). Las personas discapacitadas en Puno tienen desafíos para cubrir sus necesidades básicas debido a la situación laboral, ya que la



mayoría de ellas no cuentan con trabajo. Debido a esto, no pueden ganarse la vida y no tienen suficiente dinero para cubrir sus gastos esenciales y mantener un nivel de vida. Se alcanzan los resultados que siguen:

En términos de empleo y circunstancias laborales, la población discapacitada de Puno está en gran parte excluida del mercado laboral (50,98% desempleado), dependiente del apoyo financiero de sus padres, familiares y cónyuges (34,62%, 19,23% y 34,62%, respectivamente). Sin embargo, el 24% de quienes trabajan lo hacen más de ocho horas diarias para obtener ingresos necesarios para cubrir sus necesidades, y el 60% de los que están empleados son contratistas independientes.

La situación de trabajo en Puno impacta en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas discapacitadas porque la gran mayoría de ellas se encuentran desempleadas. Como resultado, su capacidad para generar ingresos es limitada y carecen de los medios financieros para satisfacer sus necesidades básicas y mantener una condición de vida. Se extraen las siguientes conclusiones:

En términos de empleo y circunstancias laborales, la población discapacitada de Puno está en su mayoría excluida del mercado laboral (50,98% desempleado), dependiente del apoyo financiero de sus padres, familiares y cónyuges (34,62%, 19,23% y 34,62%, respectivamente). Sin embargo, el 24% de los trabajadores trabaja más de ocho horas al día para generar ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, y el 60% de los empleados son contratistas independientes. También es fundamental señalar que el 47,06% de las personas con discapacidad tienen niveles educativos superiores, lo que indica que están capacitadas y



preparadas.

Según el segundo componente de las condiciones salariales, el 74,51% de las personas discapacitadas ganan menos del salario mínimo. restringe su capacidad de crecer como individuos. De manera similar, un aumento en el ingreso mensual en promedio aumenta la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas en un 0,062% en promedio, según la investigación econométrica (p. 82).

2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.2.1. Antecedentes históricos de las personas con discapacidad.

La discapacidad no es un milagro moderno; más bien, ha existido desde el principio de los tiempos a lo largo de la historia de la humanidad.

La insuficiencia humana en términos de apariencia fisiológica, psicológica y física del cuerpo ha llevado a una narrativa verificada de discapacidad entre los discapacitados; en algunos grupos, esta narrativa es lamentable, mientras que en otros es extravagante.

proporcionar una visión general de la amplia progresión histórica; Se ha pedido a las personas que compartan sus pensamientos sobre la marginación y la discapacidad durante este tiempo, y ambos han tomado la iniciativa incluso si no las personas discapacitadas han sido excluidas. Esto se puede ver en los mutilados por la guerra. Aunque no era raro encontrar personas ciegas, con discapacidades intelectuales, mutiladas o lisiadas entre los bichos raros o los que tenían poco dinero. (Lorenzo García, 2007)

“Es decir, toda asociación tiene ciertas emergencias y precios



sociales (contexto social) en un momento histórico determinado, que establecen lo que es aceptable en la sociedad y lo que es inconveniente. También necesita gestores expertos que sepan cómo llegar a los distintos sujetos (criterios de recogida), qué término utilizar para devolverlos (terminología), cómo representarlos en la asociación (rol social) y cómo tratarlos". (Aguado, 1993)

Las personas con discapacidad en Roma llevan vidas diversas. Desde la fundación de la ciudad (en el año 800 a. m.) hasta la caída del Imperio (476 a.C.), hubo cambios significativos que afectaron a los discapacitados. Rápidamente ignoraron la ley de Rómulo, que permitía el abandono de niños recién nacidos con discapacidad siempre que cinco vecinos aprobaran la acción. Si el niño desobedeciera la ley, se embargaría la mitad de sus bienes. Sin embargo, esta ley fue posteriormente derogada en la República. (Aguado, 1993)

Todo empieza a cambiar con la Ilustración y la visión de las democracias contemporáneas. con este tiempo, a los empobrecidos y sin valor se les da una nueva posición y se les ayuda directamente. En el período entre guerras, surgió una nueva estrategia llamada rehabilitación, en la que las personas discapacitadas (PWD) asumen el papel de pacientes y reciben atención médica para alterar su estado mental, corporal y sensorial. Los acontecimientos de la rehabilitación transformaron la manera en que los individuos veían las discapacidades, incluso si el centro del proceso era algo más que un simple tema. Apto e incapacitado, o incapaz e incapaz, formaron la base de la idea de que cualquier alteración o ajuste sería perjudicial. Es concebible, pero no implica que se hayan refutado



creencias obsoletas. (Lorenzo García, 2007).

“Más tarde, la ideología de la vida independiente, un movimiento dentro de la comunidad de discapacitados, cobró prominencia. En un esfuerzo por demostrar que toda persona discapacitada es capaz de administrar su vida, propuso eliminar el marco de rehabilitación” (Lorenzo García, 2007, pág. 53).

“Otro enfoque sistemático de las relaciones persona-posición o persona-ambiente surge también a lo largo del período de entreguerras: la ergonomía” (Lorenzo García, 2007, pág. 53).

El enfoque del dilema de la discapacidad comenzó a cambiar en la década de 1970, durante el siglo anterior, cuando se empezó a transitar del modelo médico rehabilitador al modelo social, en el que las personas discapacitadas se convertía en sujeto o centro de imputación. Este cambio de pensamiento se conoció como el giro copernicano y referencia de todo lo que le importa, propiciando un alejamiento del enfoque del beneficio o recuperación y del código subjetivo, que en última instancia termina por anclar las raíces profundas de las más avanzadas doctrinas de derechos humanos; y que apreciar el papel del liderazgo es independiente de una colección de ventajas, aumentos o licencias generosas; esto es un indicio de que las personas discapacitadas es reconocida como titular de un conjunto de derechos humanos fundamentales, lo que le equipara con la dignidad vulnerada de igualdad con el resto de la humanidad y los ciudadanos, permitiéndole alcanzar la ciudadanía plena y el ejercicio final de todos los derechos. (Lorenzo García, 2007, pág. 54).

En resumen, este cambio nos está permitiendo comenzar a lograr



un mejor grado de integración social, dignidad y calidad de vida en las naciones más desarrolladas. En las esferas política, económica, cultural y social de la comunidad de personas discapacitadas, la cooperación es crucial. Los conceptos rectores de esta transformación son la accesibilidad universal, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. (Lorenzo Garda, 2007, pág. 54).

Es digno de mención señalar que desde entonces algunas naciones lo han aceptado como modelo para ampliar sus estándares y métodos de enseñanza de rehabilitación, mientras que otros lo han utilizado para satisfacer deseos de larga data en esta área. Reafirmando y ampliando el símbolo de recomendación 99, Igas tres modificaciones fueron aceptadas en 1975 por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, Estudio General, 1998): Pacto 142 sobre la promoción de recursos equitativos, Recomendación 150 sobre el mismo tema, y La Belleza sobre Rehabilitación Sindical y Reinserción Social de Personas Discapacitadas o Paralizadas. Gente. La última modificación tiene especial importancia ya que presenta la noción de que los esfuerzos de rehabilitación laboral de Oto surgen de los efectos combinados de la readaptación laboral y la reintegración social de las personas discapacitadas por primera vez. (Huamani, 2014).

2.2.2. Antecedentes Jurídicos

La discapacidad ha dado lugar históricamente a acuerdos específicos. Respecto al semanario de las Naciones Unidas, que se publicó por primera vez en 1956 (Ministerio de Empleo, 2013), el concepto de integrar a las personas con discapacidades en la sociedad ha ganado apoyo en las



convicciones morales, éticas y religiosas de las personas. Se prevé que esta integración se extienda también al lugar de trabajo, ya que se eliminarán las barreras anteriores que consideraban las diferencias indeseables y que requerían poca tolerancia. Como resultado, ha habido una pequeña integración de las personas discapacitadas.

En cuanto a (Aguado, 1993):

Después de lo mencionado anteriormente el principal impulso para la creación de estándares relacionados con las discapacidades, los avances en este problema no fueron reconocidos hasta la última parte del siglo XX, principalmente en el ámbito global apoyado por organizaciones internacionales como las Naciones Unidas. La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y las Naciones Unidas (p. 197).

Escobar (2010) ha sostenido:

"Las personas con discapacidad tienen el mismo acceso a los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales que todos los demás" (p. 30).

Considerando que la palabra "discapacidad" es amplia y abarca una amplia variedad de limitaciones funcionales que pueden presentarse en cualquier parte del globo.

A continuación se puede ver una visión general de las tácticas utilizadas por el movimiento social europeo de la discapacidad:

En la Europa social.-. La comunidad de personas discapacitadas busca un modelo europeo que ponga un fuerte énfasis en los individuos y los ciudadanos, manteniendo al mismo tiempo el concepto de una



discapacidad genuina y efectiva y fomentando la creación de políticas sociales que ayuden a las poblaciones más vulnerables, incluidas aquellas con incapacidad. (Lorenzo García, 2007, pág. 33)

La Constitución Europea.-. Tras su adopción por el Convenio Europeo sobre el Dibujo Futuro, el proyecto de Constitución Europea estableció un conjunto de derechos fundamentales, prohibió la discriminación por discapacidad y reconoció el derecho de las personas discapacitadas a beneficios que garanticen su autonomía, integración social y progresión profesional en consonancia con un proyecto más social. (Lorenzo Garda, 2007).

Directiva marco.-. Al establecer el marco jurídico para combatir la discriminación por discapacidad, la adopción de una directiva marco pretende cumplir el objetivo de trato equitativo entre los integrantes. (Lorenzo Garcia, 2007, pág. 34)

Mainsteaming de la discapacidad.-. Ser una realidad a lo largo de todo el proceso legislativo comunitario, desde la etapa de planificación hasta la etapa de promulgación y aplicación del mismo. (Lorenzo Garcia, 2007)

Las ONG de discapacidad y dialogo civil en España, Es imposible ignorar el hecho de que las instituciones comunitarias y el proceso legislativo en sí brindan una gran cantidad de oportunidades para que los grupos de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de personas discapacitadas, participen activamente e impacten en ellos a nivel europeo. (Lorenzo Garcia, 2007).

Es necesario brindar canales para que los grupos de discapacidad participen en las etapas del proceso legislativo. Esta participación puede



fortalecerse, particularmente en el primer ciclo, cuando se debe contactar con más frecuencia a las organizaciones de personas discapacitadas (Lorenzo Garcia, 2007)

“El Programa de Acción Mundial (Amate, 2006) para las Personas Discapacitadas fue adoptado en diciembre de 1982 y, junto con esta línea, brindó a la comunidad internacional un marco político global para apoyar la concienciación sobre la discapacidad, la rehabilitación y la realización de las finalidades del PC Des. de plena participación en la vida social y el desarrollo local. El Programa Mundial, que se concentró en técnicas de rehabilitación para personas discapacitadas, tuvo altibajos significativos en el área de adaptación ancestral”. (Organización de Naciones Unidas, 2005).

2.2.3. Teorías sobre la discapacidad

Cuando se hace referencia a la discrepancia entre la información derivada del modelo y los sucesos observables en el análisis de muestra o existencia, se utiliza la palabra teoría. Por lo general, significa que se ha anticipado teóricamente un determinado resultado, pero aún no se ha presenciado. (Huamani, 2014) Si la frase en cuestión se deriva de la palabra griega "teoría", que en el contexto de una conexión histórica o crónica significa observar, investigar o seguir, se entiende mejor como una evaluación abstracta. A medida que el término se desarrolló, comenzó a elegir un conjunto de conceptos centrados en un tema determinado en un esfuerzo por proporcionar una imagen amplia de facetas específicas de la realidad.

2.2.4. Personas con Discapacidad

Una persona con discapacidad se define como aquella que presenta una o

más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden limitar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas. Esta definición se basa en un enfoque de derechos humanos, reconociendo que la discapacidad no es solo una condición médica, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones personales y los entornos físicos, sociales y actitudinales.

definición se destacan dos componentes clave:

1. Deficiencia: Se refiere a cualquier pérdida o anomalía en la estructura o función del cuerpo, ya sea física, mental, intelectual o sensorial.
2. Barreras: Incluyen obstáculos físicos, sociales, culturales y actitudinales que impiden la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

2.2.4.1.1. Según la ley general de personas con discapacidad en el Perú

“Las personas con discapacidad las personas que sufren de uno o más impedimentos físicos, sensoriales, mentales o intelectuales crónicos pueden tener dificultades para participar completa y efectivamente en la sociedad o ejercer sus derechos cuando enfrentan obstáculos. en pie de igualdad con los demás en la sociedad”. (CONADIS. , 2012)

Las personas discapacitadas enfrentan una serie de obstáculos en sus vidas, incluido el estigma, la falta de elementos auxiliares, el desempleo, la baja educación y el acceso limitado a la rehabilitación integral. También se enfrentan al estigma y a una compensación



inadecuada por los costes adicionales incurridos. Estas barreras se limitan estrictamente o se eliminan por completo. del deterioro. (Mogollón, 2012)

2.2.4.2 según la Organización mundial de la salud

“Cualquier limitación en la capacidad de uno para llevar a cabo una tarea de una manera o dentro del rango típico de un ser humano” es la definición de discapacidad dada por Salaud, O. M. (2011). Existen diferentes tipos de deficiencias. Según Baldwin y Johnson (2000), las personas con discapacidad podrían dividirse en dos grupos: el primer grupo estaría conformado por individuos que nacieron con una discapacidad o desarrollaron una durante la niñez y tuvieron que superar obstáculos para acceder a la educación, lo que resultó en una preparación inadecuada; el segundo grupo estaría formado por personas que desarrollaron una discapacidad durante la edad laboral y, entre otras cosas, experimentan discriminación en el trabajo.

“Según la OMS, la discapacidad es el hallazgo de una interacción compleja entre el estado de salud de un individuo, sus características individuales y las variables ambientales que reflejan su entorno de vida”. (Lorenzo García, 2007, pág. 366)

“Esto deja claro que la discapacidad de una persona no puede estar determinada únicamente por posibles insuficiencias en la fusión de sus componentes físicos; más bien, se debe identificar el entorno en el que crecen”. (Lorenzo Garda, 2007, pág. 367)

(Lorenzo García, 2007) “Como resultado de interactuar con un entorno que no ha proporcionado esa señal fundamental para disminuir sus límites funcionales, las restricciones en sus alternativas de actividades se



convierten en impedimentos". (p.367).

De manera similar, el entorno es desafiante debido a los obstáculos que plantea la población que carece de factores de apoyo. Como " Las acciones del individuo en relación con sus interacciones con su entorno", la clasificación mundial de funcionamiento, discapacidad y discapacidad de la OMS se basa en este paradigma de funcionamiento y discapacidad. (Lorenzo Garda, 2007)

"Lo anterior nos permite incluir teorías biológicas y sociales que tradicionalmente se consideran inusuales en el abordaje de la discapacidad, conformando una forma biopsicosocial que sienta una base previa a incluir todas las variaciones involucradas en el procedimiento". (Lorenzo García, 2007, pág. 367).

"La noción se ha entendido de manera diferente a través de una variedad de modelos, incluido el médico, el social, el estigma y un modelo que incluye partes de todos ellos, según investigaciones sobre discapacidad realizadas en las ciencias sociales y administrativas". (Toril, 2008; Campalita y Liddell, 2012; Cheng y Cheng, 2010; Edberg, Dalin, Persona, Belforty Oberá, 2011).

Sin embargo, el modelo del estigma tiene su origen en (Greco y Vincent, 2011). Las personas con discapacidad son vistas negativamente por la sociedad, y esta percepción es el resultado del trato desigual que reciben.

La finalidad del Informe Universal sobre Discapacidad es facilitar el proceso de recuperación de Codd y resaltar la resiliencia de las personas discapacitadas mediante la recopilación de los mejores consejos



disponibles sobre discapacidad. Sus finalidades son identificar la asimilación de mediciones de talento nacional y mundial y elogiar a los comandantes y a la institución civil por sus interpretaciones minuciosas de la importancia de la discapacidad y las soluciones necesarias, respaldadas por los mejores datos disponibles. (Salud, 2011)

2.2.4.2.1. Definición según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

"Las personas clasificadas como discapacitadas pueden tener deficiencias psicológicas, físicas, intelectuales o sensoriales crónicas que, cuando se combinan con otros obstáculos, pueden dificultarles la participación plena y activa en la sociedad", dice la CDPD en referencia al concepto de "discapacidad". en pie de igualdad con los demás.

A pesar de que no existe ni una descripción universalmente aceptada ni un esquema prescrito para categorizar a las personas con discapacidad,

(Wolfensberger, 1980), definió:

No hay cifras claras sobre la cantidad de personas discapacitadas en Perú, lo que es una restricción a la independencia de las personas más que una característica de la población. Sin embargo, la exploración de "Prevalencia de Deficiencias, Incapacidades y Minusvalías" ejecutado por el INR en 1993 determinó que el 13,08% es el indicador de discapacidad más fiable y consistente. Esto nos permite calcular la cantidad estimada de personas discapacitadas, que es de 3,5 millones. Pero cabe destacar que en el último Censo Nacional (INEI, 2007) se contabilizaron exitosamente 3.208.309 PCD, o el 11,86% de la población en totalidad.



(Del Aguila, 2011). Durante los 30 años que han pasado, ha habido poca celebración de las leyes sobre discapacidad, lo que coloca a las personas discapacitadas en desventaja a la hora de encontrar empleo. Esto provoca exclusión social y dificultades económicas, asimismo limitando su accesibilidad a los espacios públicos y otras restricciones.

2.2.4.2.2. Discapacidad desde el punto de vista de algunos estudiosos

Las personas con discapacidad en edad de trabajar enfrentan varios obstáculos en su búsqueda de empleo y se ven afectadas por prácticas discriminatorias que incluyen el desempleo, percepciones negativas de su productividad y la exclusión de oportunidades laborales, (Huamani, 2014) Así mismo (Mac, 2009) ha señalado "...El surgimiento de grupos y organizaciones locales, nacionales e internacionales quienes defenderían los derechos de las personas discapacitadas y luchan por la igualdad de oportunidades ha provocado la aceptación de un nuevo paradigma de discapacidad" (p. 68).

Según lo que (Barton, 1999) plantea sobre este modelo:

La discapacidad es un reflejo de un problema de la comunidad, no una cuestión personal para las personas discapacitadas, ya que las ha convertido en un grupo minoritario dentro de ella. Como tal, las cuestiones vinculadas con la incapacidad son más sociales que personales (p. 56).

Sin embargo, a partir de esta heterogeneidad, se propone un modelo para su inclusión en el mercado laboral basado en la conceptualización de sus capacidades diferentes y se considera "Una enfermedad o discapacidad que impide a una persona realizar una o más de sus actividades fundamentales de la vida". (Woodhams y Danieli, 2000). También señalan



que es un desafío llevar a cabo acciones de ayuda a su favor debido a la heterogeneidad del PPCD. (Stone. 1996)2.2.4.3.

2.2.4.3. CLASIFICACION DE LA DISCAPACIDAD

2.2.4.3.1. discapacidad física

La discapacidad física se refiere a limitaciones en las funciones físicas del cuerpo, que pueden incluir problemas en la movilidad, el uso de extremidades, o el funcionamiento de sistemas corporales. Esto puede ser el resultado de condiciones como lesiones, enfermedades, o malformaciones congénitas (Organización Mundial de la Salud, 2021)

2.2.4.3.2. discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial se refiere a la pérdida o limitación de uno o más de los sentidos: vista, audición, olfato, gusto y tacto. Las discapacidades visuales y auditivas son las más comunes en esta categoría (Fundación ONCE, 2020).

2.2.4.3.3. discapacidad mental

La discapacidad mental se refiere a un conjunto de condiciones que afectan el funcionamiento cognitivo, como la capacidad de aprendizaje, el razonamiento, y la resolución de problemas. Esto puede incluir trastornos como la esquizofrenia, trastornos afectivos, o trastornos de la personalidad. (American Psychiatric Association, 2013).

2.2.4.3.4. discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en las habilidades de adaptación, que se manifiestan en las actividades de la vida diaria. Se diagnostica generalmente antes de los 18 años (Organización Mundial de la Salud,



2016).

2.2.5 Ley general de la persona con discapacidad.

La libertad de trabajo está garantizada a las personas discapacitadas según la Ley N° 29973. Esta norma ha establecido que el trabajo debe representar el 5% del total de la fuerza laboral de una institución en las entidades públicas y el 3% en las organizaciones privadas. Dentro de una organización, una persona con discapacidad puede realizar tareas específicas; pero, para evitar prejuicios de cualquier tipo, necesitan ciertas seguridades. Dado que este es el caso, la discriminación en todas las áreas del empleo, como la contratación y las decisiones de contratación, la progresión profesional y los entornos de trabajo seguros y saludables, es ilegal según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Así lo establece el art. 27, fracción A de la Convención. (CONADIS., 2012)

2.2.5.1 Artículos De La Ley 29973 Relacionados Con Trabajo Y Empleo (Capítulo V)

2.2.5.1.1. Reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el marco normativo nacional.

Lo establece el artículo 7 del CPP. derecho relacionado con la salud. defensa de los discapacitados. Toda persona tiene derecho a la preservación de su salud. Además, la persona discapacitada que tenga capacidad para valerse por sí misma a causa de impedimentos físicos o psíquicos tiene derecho a orientación jurídica para su seguridad, cuidado, protección y aclimatación.

Fortaleciendo la dedicación del Estado y las medidas de salvaguarda



del art. 23 - El Estado y el Trabajo "En todas sus formas, el trabajo es un fin de interés preferencial del Estado, que tutela principalmente a las madres trabajadoras, a los menores de edad y a las personas discapacitadas" (Hernández, 2015.) Adoptando y confirmando los convenios y tratados internacionales relacionados con el trabajo, los derechos humanos y la discapacidad, el Perú asume la responsabilidad como Estado de promover el cumplimiento de los mismos y al mismo tiempo buscar la seguridad de los derechos humanos. Es fundamental recordar que ningún estándar de nivel inferior puede entrar en conflicto con estos de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos, un concepto conocido como la supremacía de los tratados internacionales. El Perú ha aceptado plenamente la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, que contiene este concepto en su art. 27. Como resultado, el Estado se esfuerza por comportarse de acuerdo con éstos, así como con los estándares de interpretación que ha establecido.

“Los PE se muestran cada vez más vacilantes ante un mercado educativo más exigente y competitivo ya que, a pesar de que el desempleo ha disminuido, los retratos que se les presentan no son muy alentadores”. (Stone, 1996)

(Mujica, 2015) Continúa diciendo que, dado que en el Perú existen muchos regímenes sindicales, existe una gran variación en la legislación del país sobre los derechos de los trabajadores docentes:

- La cual regula a los empleados del Estado, en acopilación al Decreto Legislativo (Del.) 276;



- La cual regula a los empleados de agencias en ausencia, en acomodación al Del. 728;
- La cual regula a los Contratos Administrativos de Servicios (Cas), la cual está medida por el D. L. 1057.

"El sistema de delegados con acuerdos de exportación no tradicionales, el régimen que rige a las pequeñas y medianas empresas y el régimen de los trabajadores agrícolas son más ejemplos". (Mujica, 2015)

1.1.1. Teorías explicativas de la participación laboral de las personas con discapacidad.

Según diversas hipótesis sobre la intervención laboral de las personas discapacitadas, la exclusión laboral es una de las razones de la baja tasa de actividad en el ámbito laboral (Maldonado, 2007). Se destacan tres rasgos discriminatorios: los relativos al solicitante del servicio (personas con discapacidad), al empleador y al ajuste entre la postura sindical y la solicitud.

"En cuanto al demandante de empleo, los factores de exclusión incluyen el hecho de que las personas discapacitadas tengan menos experiencia laboral, un menor nivel de aprendizaje o un grado limitado de aptitud para el ejercicio de su oficio". (Salgado, 2001).

"De manera similar, las consideraciones discriminatorias específicas del empleador podrían incluir los gastos adicionales asociados con la adaptación al entorno laboral o la preocupación por la disminución de la productividad". (Verdugo, 2010)

2.2.6.1 Teoría o modelo general de la discapacidad

Al igual que Casado (2002), aborda el estudio de la discapacidad desde



perspectivas tanto universales como políticas. El autor argumenta que muchas veces las personas tienen una idea errónea sobre las discapacidades. En una línea similar (Casado, 2002), "Por ejemplo, el concepto de personas discapacitadas en situaciones de necesidad económica y social suele estar arraigado en la mente de la gente corriente".

(Casado, 2002) dice: "que las etiquetas refuerzan las ideas de los demás y también tienen un impacto en ellos. Esto claramente obstaculiza el progreso de la persona diagnosticada y el beneficio social (p. 20). Es importante señalar que, a su juicio, existe una amplia costumbre de criterios que sirven para justificar el la exclusión social y el control de muchos".

"Debido a la exacerbación del deterioro por parte del medio ambiente y las actitudes sociales negativas hacia las personas discapacitadas con respecto a su exclusión innecesaria de la sociedad, la discapacidad y las actitudes sociales están estrechamente relacionadas. Para abordar esto, se deben apoyar o implementar políticas que nos brinden una nueva perspectiva sobre las personas discapacitadas y eliminen los obstáculos que impedirían su capacidad para vivir sus vidas de manera igualitaria". (Castro, 2014)

Según (Masiá, 2004), ha explorado el tema de la discapacidad y la inclusión de esto, ha sostenido:

"Existen muchas barreras reales que impiden que las personas discapacitadas avancen y se conviertan en miembros autónomos de la sociedad en las áreas de educación, desarrollo y transporte urbano" (p.38).

Como resultado, "Los niños con discapacidades a menudo no tienen acceso a la escuela, especialmente en las regiones rurales". (Castro, 2014)

Pocos de ellos completan la escuela secundaria o se matriculan en programas de educación superior, y muchos de ellos se limitan a asistir a distintas instalaciones de estudio especiales. Las personas discapacitadas que navegan con éxito en el mercado laboral y superan los prejuicios de los empleadores "enfrentar dificultades y sistemas de tránsito inviables que dificultan los viajes". Para decirlo brevemente, la mayoría de las personas discapacitadas quedan efectivamente excluidas del proceso de contribuir al avance de su nación. (Castro, 2014)

2.2.7. Factores relacionados con el solicitante de empleo.

Los economistas piensan que el candidato al puesto alteró su horario de trabajo para acomodar su tiempo libre, con los siguientes factores dependientes: Tres cosas influyen en la necesidad de tiempo libre: la capacidad de financiar este descanso, el nivel de salud y las preferencias personales, y la probabilidad de que uno podrá permitirse el ocio cuanto más tiempo pase trabajando. Sin embargo, los economistas creen que obtener dinero, como pensiones o ingresos muy pequeños, no permite a las personas invertir sus ganancias en placer o ocio. Ese PCD buscará empleo con menos frecuencia cuanto más dinero gane con ello. Las personas discapacitadas tienen costos asociados con su discapacidad y deben contribuir a sus propios costos de atención. (Verdugo, 2010)

2.2.8. Economía política de la exclusión: el fracaso de las instituciones sociales en la disminución del impacto de la discapacidad sobre la calidad de vida

(Zambrano S. M., 2009) afirmó:

"En caso de que el mercado cree exclusión, ¿cómo responden ante ella las



estructuras sociales y políticas? En un mundo ideal, las estructuras sociales funcionarían para abordar este problema y proporcionar redes de seguridad social que protejan a los participantes del sistema de privaciones graves provocadas por factores externos. Sin embargo, en realidad, cuando las sociedades son excluyentes, las estructuras sociales se quedan cortas” (pág. 38).

Según Jimenes (2009), las discapacidades crean un fenómeno complejo porque ofrecen a personas con diferentes capacidades funcionales algo más en comparación con un tema específico o algo que sólo atrae a unos pocos elegidos. Más bien, es una exploración persistente y grupal sobre la aplicabilidad y viabilidad de las soluciones. Este autor sugiere que las diferencias son acumulativas. "La discriminación en base de la discapacidad crea valores fundamentales que promueven el objetivo de una sociedad inclusiva”.

“La interrogante que ha surgido inmediatamente es por qué las entidades estatales y comunitarias involucradas cuando se trata de empleo, no satisfacen las necesidades de las personas con discapacidades y no toman ninguna medida para proporcionar ni siquiera los niveles más básicos de accesibilidad física y no tienen en cuenta sus necesidades especiales en sus estrategias de intervención” (Zambrano S. M., 2009)

Para dar una respuesta, primero se debe desarrollar la teoría; esto se logra adoptando los puntos de vista de la élite dominante del estado. Según Figueroa (2003), los autores sostienen que la finalidad de la clase política es mantenerse en el poder el mayor tiempo posible. Para ello, creen que se debe dar prioridad a las personas en su mayoría en lo que respecta



a sus objetivos financieros o de gasto. elección que les hace perder su condición de mayoría mientras que los sectores con menor porcentaje de votos no obtienen mayor financiación pública (Zambrano S. M., 2009, pág. 39).

Los fracasos colectivos resultan de la variedad de este sector y de la falta de confianza en el entorno, lo que sugiere que los costos y recompensas de las actividades son bienes públicos. Obtener votos es una tarea muy competitiva. Es imposible que las personas con discapacidad expresen sus opiniones, protestas o acciones. El hecho de que la gente opte por no involucrarse en la actividad ya que todos se benefician de ella sin tener que pagar por ella es uno de los principales problemas de la falta de participación de la sociedad. Lo que han sugerido para optimizar su accesibilidad a los derechos implicaría a menudo incurrir en gastos y es poco probable que se obtengan ganancias. Además, hay una falta de confianza en la capacidad del gobierno para llevar a cabo sus demandas de reformas del sector laboral que los benefician. El resultado será que los grupos de personas discapacitadas no podrán ejercer influencia política ni hacer que los tomadores de decisiones escuchen su voz, lo que podría afectar negativamente sus posibilidades de ser incluidos en la fuerza laboral. (Zambrano S. M., 2009, pág. 40).

Según Castillo (2013), hay tres razones clave por las que el estado actual de dificultades económicas relacionadas con la discapacidad es tan evidente para las personas discapacitadas, haciendo que su circunstancia financiera sea más precaria que la de la población general:

- El compromiso de soportar gastos excepcionales para cubrir

necesidades específicas de asistencia en la actividad diaria. (CEPAL (2000)

- Su reducida capacidad para ganar dinero como resultado de limitaciones en la extensión de las recompensas económicas que perciben, los obstáculos del mercado laboral que enfrentan o una capacidad de ahorro inadecuada.
- Como consecuencia de su condición, las personas ganan menos dinero y postergan la búsqueda de capacitación profesional cuanto más tiempo dedican al cuidado personal.

“Estas tres condiciones también son válidas para los hogares propiedad de personas discapacitadas, por lo que el sorprendente aumento de los gastos, la menor capacidad de obtener ingresos y las pocas oportunidades de participar en actividades de capacitación y relacionadas con el trabajo (costo de oportunidad) pueden verse como ejemplos de discriminación económica provocada por una discapacidad en la familia o en el hogar”. (Zambrano S. M., 2009)

2.2.9. Empleabilidad de las personas con discapacidad

La empleabilidad no debe cambiar y tiene tres aspectos: la necesidad del mercado de ciertas cualidades personales, el valor que les otorgan los empleadores y la justificación proporcionada a los tomadores de decisiones del mercado objetivo. (Velarde, 2015).

Por lo tanto, gestionar esta idea es crucial y el primer paso para hacerlo es definirla. Según Temple (2011), “es la capacidad, cuando y cuando sea necesario, de aportar valor y utilizar las habilidades necesarias para reconocer o mantener un área de contribución profesional”. Se



describe como la habilidad de una persona concreta de maximizar los ingresos con su perfil, obtenida a través de un suficiente conocimiento de sí mismo. Además, la empleabilidad puede conceptualizarse como la habilidad de un individuo para mantener o conseguir un trabajo y aumentar su deseo de ser contratado por los empleadores.

2.2.10. Inserción laboral de las personas con discapacidad

Las personas discapacitadas constituyen una parte importante de la población activa en muchos países diferentes. Según estimaciones de la Oficina Mundial de la Discapacidad (OMS, 2011), más de 1000 millones de individuos en todo el mundo (aproximadamente el 15% de la población total) viven con una discapacidad. Esta proporción es mayor que análisis anteriores del mismo ítem realizados por la OMS, como los realizados en la década de 1970, cuando el valor variaba entre el 10% y el 15%.

"El papel crucial que juega la medición en la evaluación de eventos sociales que impedirían que las individuos discapacitados participen en actividades costosas y a las que asignan importancia en la forma que sugiere" (San, 2000). Es pertinente en este contexto proporcionar el marco de advertencia, que nos proporciona un telón de fondo narrativo adecuado para examinar tales desacuerdos (Maldonado, 2007).

Una perspectiva diferente con respecto a la integración laboral de personas con discapacidad la presenta (Jordán de Arríes, 2010), subraya que el propósito final del procedimiento es el empleo en circunstancias de PSD en empresas donde la mayoría del personal no están afectados.

(Schur, 2009) Descubre que las personas con discapacidad a menudo trabajan a periodo parcial, lo que cree que se debería a 3 factores

principales: la discriminación en el lugar de trabajo, la necesidad de flexibilidad por parte de las personas discapacitadas y los programas de beneficios específicos que muchas naciones ofrecen. a las personas con discapacidad.

(Baldwin y Johnson, 2000) "Destacamos que las discapacidades pueden ser estados no permanentes que afectan a personas de cualquier género o color y que a menudo surgen en la mediana edad".

Según Quiñones (2014), la inclusión laboral aborda la persistente falta de personas con discapacidad y presenta un tema novedoso para las corporaciones peruanas. El Estado es el administrador principal y más poderoso de las políticas que proporcionan una compensación real al mercado profesional, incluida la contratación exitosa en ápices ventajosos o la inmersión en instituciones públicas. Los requisitos y recompensas deben divulgarse con precisión y ser honestos. También sería necesario realizar un examen de cumplimiento del 3% de la nómina pública. Otros requisitos incluyen los siguientes: formación oficial relacionada con la convocatoria de un compromiso genuino, acompañamiento a las personas discapacitadas insertadas en el mundo laboral y la ampliación de las tarifas de los gastos de viaje para los departamentos que emplean a cualquier persona con discapacidad. Sin embargo, la dificultad de la titulación está estrechamente relacionada con la preocupación por el tránsito incomprensible, la ausencia de eco y el uso extensivo de fuentes de informes sustitutivos. (Mogollón, 2012)

2.2.11. La discapacidad como un tema de derechos humanos

(Albor, 1995) sostuvo que "El disfrute efectivo de todos los derechos



humanos, en circunstancias de igualdad y sin discriminación, es el principal énfasis del debate contemporáneo sobre los derechos de las personas discapacitadas, más que el disfrute de derechos particulares (p. 75). Por lo tanto, cuando se sugieren reformas sobre cómo se observa la discapacidad y las personas discapacitadas a nivel mundial, el concepto de no discriminación siempre ocupa un lugar central. Las personas con discapacidad solían aceptar cierto grado de "invisibilidad" y era más probable que fueran vistas como "objetos" de atención y protección que como "sujetos" de derechos". (MIDES, 2005).

Los pacientes que llevan mucho tiempo enfermos ahora pueden tener confianza profesional sin tener en cuenta las medidas de comodidad. Las expectativas de los empleados, como el aumento continuo de los conflictos, las habilidades interpersonales, la compasión y la flexibilidad, no han cambiado repentina o dramáticamente como resultado de los trastornos organizacionales o la globalización, dejando a los empleados con problemas de salud y seguridad. bajo nivel de conocimiento y falta de recursos personales En cuanto a la conveniencia de volver al trabajo, los hallazgos indican que, si bien algunas intervenciones de regreso al trabajo deberían concentrarse en ayudar a las personas enfermas a regresar a sus tareas anteriores, además de abordar la fuente de su sufrimiento, Otras intervenciones destinadas a reducir las bajas por enfermedad debidas a enfermedades crónicas deberían mejorar las circunstancias profesionales de determinadas personas enfermas. (Ekberg, 2011)

“La idea de igualdad es normativa, cuando decimos que todos los individuos son iguales, exponemos que los individuos son esencialmente



iguales en términos de potencial y capacidad, independientemente de su género o etnia. El principio de igualdad nos enseña cómo deberían ser los hombres en una sociedad justa, de ahí que no sea un principio representacional de la realidad social, ya que no es una exigencia". (Lorenzo Garda, 2007, pág. 76)

Dos perspectivas servirán como piedras angulares de la ecuanimidad de la discapacidad: si es apropiado tratar a las personas discapacitadas por igual o si, por otro lado, hay razones para apoyar un trato no diferente. Lo anterior depende de cómo el grupo de personas con discapacidad vea las circunstancias. (Garda, Lorenzo, 2007)

Es necesario considerar tanto el objetivo como los destinatarios de la igualdad al reflexionar sobre ella. Teniendo esto en cuenta, existen cuatro marcos diferentes en los que puede desarrollarse el debate sobre la igualdad: La paridad entre todas las partes en todos los aspectos, algunas partes en ciertos aspectos, ciertas partes en todos los aspectos y ciertas partes en ciertos aspectos. (Lorenzo Garda, 2007, pág. 76)

"La valoración de la distinción, ya sea favorable o desfavorable, está relacionada con la igualdad ante la ley. Se pueden identificar, por tanto, tres tipos diferentes de relaciones entre igualdad y diversidad". (Lorenzo García, 2007, pág. 76)

1. Las indiferencias jurídicas de las diferencias se refiere al desprecio por las diferencias de hecho; esto podría verse como un ejemplo de una supuesta condición natural en la que discutir la ley está fuera de discusión (Lorenzo García, 2007, pág. 76).
2. Armonización de las distinciones jurídicas. La noción de igualdad formal



difiere de lo que implica la homogeneidad jurídica de las distinciones, a la que a menudo se hace referencia como diferencias negativas. (Lorenzo García, 2007, pág. 76)

3. Valoración jurídica de las discrepancias. La diferenciación positiva, frecuentemente conocida como valoraciones jurídicas de las diferencias, aplica esencialmente la defensa de la igualdad material. (Lorenzo García, 2007, pág. 77)

Las dos últimas categorías de oposiciones explican cómo el principio de igualdad funciona como estándar de distribución. Estas dos últimas categorías vienen a transmitir exactamente lo que el concepto jurídico de igualdad intentaría determinar: cuándo las desigualdades normativas son permisibles y cuándo no. de igualdad. (Lorenzo García, 2007, pág. 77).

Las diferencias positivas en igualdad incluyen un trato especial en aspectos y circunstancias que se consideren fundamentales. El deseo de no discriminación justifica la presentación de la igualdad como una distinción positiva. El trato diferente, entonces, busca trascender una actitud sesgada hacia un tema o un grupo con respecto a las libertades que disfrutaban los demás. Sin embargo, existe otra proyección de diferenciación positiva más centrada en la variedad. (Lorenzo Garda, 2007).

Los dos principales procesos de la historia de los derechos humanos están marcados por la igualdad, tanto por la diferenciación positiva como por la diferenciación negativa. Como se señaló, el procedimiento de generalización se particulariza por el ejercicio de derechos y la extensión de la propiedad a sujetos y grupos cuyos derechos no habían sido reconocidos previamente; se basa en la noción de no discriminación así



como en el primer sentido de diferenciación positiva. Por el contrario, el procedimiento de especificación está marcado por el reconocimiento de derechos específicos y se ve reforzado por ambos sentidos con la intención de lograr una distinción positiva. (Lorenzo Garda, 2007)

2.2.12. Reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el sistema internacional de protección de los derechos humanos

Aunque brindan muchas oportunidades para el estudio de los derechos, las entidades de la ONU creadas por sus tratados de derechos humanos no se han utilizado ampliamente para promover los derechos de la comunidad discapacitada. Examinar qué tan importantes se están implementando los instrumentos de política de derechos humanos de las Naciones Unidas, como la Convención sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención contra la Tortura. El proceso global de transformación relacionada con la discapacidad podría verse fortalecido y acelerado por la CEDA W y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Sin embargo, según (García, 2007), se dice que las personas discapacitadas ya están utilizando el lenguaje de los derechos para expresar sus sentimientos coyunturales de injusticia y agravio. Ya no es necesario sufrir injusticias individuales uno solo.

Organizaciones no gubernamentales (ONG) A medida que las personas toman conciencia de las preocupaciones sobre la discapacidad, comienzan a observar a los grupos no gubernamentales con dedicación a

los derechos humanos que manejan datos específicos sobre supuestos abusos de los derechos humanos de las personas discapacitadas.

La incorporación de la prohibición de la discriminación por discapacidad en las normas nacionales contribuye a la noción de igualdad en esas legislaciones en varios países. Así, la generalidad de todos los derechos humanos y libertades vitales fueron reafirmadas en 1993 en la CMDH de Viena, teniendo en cuenta que se reconoce que tratar a personas discapacitadas injustamente o de una manera que viole sus derechos humanos constituye discriminación directa.

2.2.13. Políticas de empleo para las personas con discapacidad

"Entre 1920 y 1930, a principios del siglo anterior, nacieron. En el área de la rehabilitación y formación educacional, estas políticas alentaron una serie de acciones que se basaban principalmente en depósitos de empleo y sistemas de cuotas, junto con la creación de empresas respaldadas por el gobierno y administradas por personas discapacitadas. A partir de entonces, la integración de una serie de estrategias que O'Reilly (2003) puede clasificar de la siguiente manera ha resultado en un cambio significativo en la política de empleo para las personas con discapacidad":

(Zambrano S. M., 2009)

- Asistencia financiera
- Formación para el trabajo
- Servicios de trabajo
- Datos de seguimiento y evaluación
- Personal y asistencia técnica
- Leyes contra la discriminación



- Medidas temporales
- Gestión de la discapacidad
- Procedimientos de consulta;

En conformidad con (Zambrano S. M., 2009):

Cuando hablamos de servicios de empleo, nos referimos al conjunto de iniciativas creadas pensando en las personas discapacitadas. Estos programas pueden incluir información sobre perspectivas laborales, estrategias de entrevista y cómo dar una buena primera impresión. De manera similar, la capacitación laboral se refiere a la provisión de capacitación por parte del Estado y/u otras instituciones para personas con discapacidad; El apoyo financiero, por otro lado, se refiere a la distribución de fondos con el fin de pagar créditos fiscales, asistencia de tutela, capacitación, subsidios salariales y otros programas similares. En cuanto a las ayudas no económicas, las tutorías laborales y los asistentes personales son ejemplos de ayuda técnica y personal. Cuando se habla de leyes antidiscriminatorias, se establecen mecanismos que tienen como objetivo evitar que las personas discapacitadas sean excluidas en la búsqueda de empleo debido a su discapacidad, las medidas disuasorias son políticas voluntarias, mientras que los sistemas de cuotas imponen responsabilidades para contratar a un cierto número de personas con discapacidad dentro de la fuerza laboral. centrado en el autocontrol y la persuasión, fomentando así el empleo de personas con discapacidades. La gestión de la discapacidad también se considera un proceso proactivo que casi siempre se incluye en los procedimientos de DRH que facilitan el ingreso y la progresión profesional de las personas con discapacidades, así



como en los planes que exigen el uso de intervenciones vinculadas a una transición segura de regreso a la fuerza laboral, la prevención y la rehabilitación en relación con lesiones y Incapacidades causadas por el trabajo. Al momento de poner en práctica las políticas de trabajo del sector, los mecanismos de consulta tienen como objetivo recabar retroalimentación. Por último, la información sobre seguimiento y examinación alude a la necesidad de tener sistemas de información suficientes para rastrear y evaluar los resultados de las políticas. políticas gubernamentales que apoyen el crecimiento del empleo. demostrando que la mayoría de las naciones combinan algunas de estas técnicas.

2.2.13.1. El régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS

Ha surgido como un consuelo al olvidado SNP que manejaba esa área en respuesta a los ruegos de la Corte Constitucional y a los casos de sustitución del poder judicial desde la bonanza jurídica. A los cuidadores temporales se les negaron derechos oficiales, pero realizaron tareas administrativas, adquirieron algunos derechos y su ubicación mejoró. A pesar de ello, seguían siendo valorados como empleados de segunda clase, algo que el tribunal reconoció y puso en duda. (Boyer 2014)

“Alentar al sector privado a participar envía el mensaje de que las restricciones oficiales seguirán vigentes y que no se restablecerán leyes laborales excesivamente protectoras para los trabajadores cuidadosos. Ésta es una de las principales justificaciones para que los empleadores utilicen métodos en un entorno no inflacionario. También están presentes las preocupaciones sobre una reserva de variables y un retorno a la coherencia sindical o a la era de las asociaciones profesionales politizadas



como en el pasado, junto con un enorme celo en respuesta al aumento del personal en nómina. Si bien es aceptable tomarse el tiempo para volver a las perspectivas de los agentes, hay indicios de que sería posible volver al pasado". (Boyer, 2014)

2.2.14.1 Los principios del Empleo Público

En primer lugar, en el contexto del derecho administrativo, las leyes que rigen el empleo privado son distintas de las que rigen el empleo cotidiano. Históricamente el empleo colectivo no estaba permitido en el sector público de empleo, pero más recientemente, muchos acuerdos lo han creado bajo el Convenio 154 de la OIT (Nuevas y Casas, 2003). Explica que el trabajo humano productivo por cuenta de otros, libres o subordinados" es uno de los causales que el derecho laboral obliga a una actividad a considerar dentro de su objeto de control. (p. 15).

Además de varias vías para ingresar a la administración pública para brindar servicios, la nación cuenta con mecanismos para regular los derechos y responsabilidades de los empleados y autoridades públicas. La Ley 30057, Ley de Servicio Civil, fue aprobada en 2013 con la intención de establecer un sistema específico y un órgano representativo para quienes trabajan para el gobierno. Además (Olea, 1981) sugiere que existe cada uno de los componentes anteriormente descritos:

En cuanto a la función humana, ésta debe realizarse de dos maneras: primero, de forma manual, donde la aparición al inicio de una actividad es significativa; y segundo, mentalmente, donde el trabajo debe presentarse como algo que requiere maniobras (p. 20-21).

Cuando se trata de empleo productivo, el bienestar del trabajador es



el objetivo principal; a corto plazo, el trabajador puede incluso experimentar una ganancia económica o un beneficio social.

Respecto del trabajo contratado, el trabajador no posee las ganancias que se originen del trabajo productivo físico o intelectual. Dado que el comprador distinto de esas ganancias no es elegible para ser miembro de su iglesia familiar.

Distingue dos modelos de trabajo en cuanto a mano de obra gratuita basándose únicamente en la capacidad de los frutos de llegar al tercero. Por acciones realizadas contra la voluntad del empleado, empleo forzoso, empleo gratuito realizado por el empleado voluntariamente. (p.24-25).

El art. 22 de la Constitución Política del Perú de 1993 defiende nuestra libertad de trabajo, enfatizando que es un privilegio que eleva a un individuo como un miembro vital de la sociedad y un sujeto de protección gubernamental, en lugar de simplemente un deber. Toda persona tiene derecho al trabajo, como lo demuestra nuestra Carta Política; sin embargo, la precariedad del mercado laboral en nuestra nación indica que no todos pueden ingresar a él debido a la escasez de empleos.

Afirma (Neves, 2003) que:

El art. 22 de la Constitución Política del Perú de 1993 defiende nuestra libertad de trabajo, afirmando inequívocamente que es un privilegio que eleva a un individuo más allá de sus obligaciones y lo establece como un miembro vital de la sociedad que merece protección gubernamental.

Cuando se trata de prestación privada de servicios, tiene que ser un empleado concreto y no una empresa. Por lo general, se requiere que la persona en cuestión realice el servicio sola. Además, dicha orden no se



puede dar a otro individuo. Se conoce como subordinación al vínculo jurídico que se crea entre quien contrata un servicio y quien lo realiza, en buena situación, como acreedor y deudor del trabajo. Éste le da permiso a aquél para dirigirlo, ofreciéndole sus actividades. Esto le da al empleador el derecho de supervisar, evaluar y disciplinar al empleado. Los límites de la referida facultad de gestión se mencionan a continuación: i) que se utilice dentro de los parámetros del cargo para el que fue contratada; y ii) que se utilice con respeto hacia los derechos básicos del empleado. (p.29-31).

Los elementos fundamentales de este derecho son "el derecho a encontrar trabajo, por un lado, y, por otro, el derecho a no ser despedido salvo por justa causa", según el Tribunal Constitucional.

De lo anterior se puede inferir que el deber de proporcionar los recursos necesarios recae en el gobierno para que los ciudadanos puedan obtener un empleo legítimo y beneficiarse de un cierto nivel de estabilidad laboral. En consecuencia, el apoyo gubernamental es esencial en casos de despido injustificado.

Según (Rocco, 1931), "una especialidad jurídica debe considerarse independiente. Empleo público: ¿un campo de estudio separado? La autonomía de una disciplina no puede cuestionarse decisivamente basándose regularmente en ideas y principios de otro campo". (p.66-67) .

Según Díaz (2017), un cuerpo doctrinal debe cumplir tres requisitos para ser considerado una ciencia autónoma: primero, debe ser lo suficientemente amplio como para sustentar un estudio específico de la materia; en segundo lugar, debe tener doctrinas homogéneas que estén respaldadas por conceptos generales compartidos que lo distinguan de otras

áreas del derecho; y tercero, debe tener una metodología única para determinar el propósito de la exploración.

2.2.13.2. Elementos esenciales de la relación laboral

(Rocco, 1931) Es imperativo que discutamos los componentes del nexo laboral tan pronto como discutamos la legislación laboral. Es necesario que sucedan tres cosas de manera constante, y son las siguientes:

1. **Beneficio personal:** según lo establece la norma, es la función o trabajo que realiza el trabajador sin delegar y que deriva en un vínculo laboral con su empleador. El trabajador también está obligado por la legislación laboral a cumplir con esta condición en el régimen de contratación de administración cuando los servicios sean componentes de su contrato (pág. 16).
2. **Subordinación:** Como es un requisito del contrato de trabajo, es aceptable que la persona contratada esté en una posición subordinada porque está bajo la supervisión directa de su empleador o jefe. El elemento de subordinación, según la ley, implica que: Es fundamental recordar que sin este componente sería difícil afirmar que hay una vinculación laboral con la organización contractual (p. 17).
3. **Compensación:** Pagar a los empleados por los servicios que realizan es un aspecto fundamental de la relación laboral y es un derecho tanto constitucional como laboral (p. 18).
4. Debido a las restricciones regulatorias a la contratación laboral, la estabilidad laboral es relativa. Un contrato de trabajo es un acuerdo formal entre un empleador y un empleado que establece una relación laboral en la que el empleado se compromete a otorgar beneficios

personales y el empleador se compromete a pagarle al empleado una determinada cantidad de dinero. (p.19).

1.2.13.3. Cuando los derechos son un asunto de pocos el acceso el certificado de discapacidad como mecanismo adicional de exclusión.

“A pesar de la importancia de tener un registro de dicha información, actualmente no existe ningún estudio específico sobre el número de personas discapacitadas que poseen el documento en disputa, y el sistema de salud carece de datos completos sobre el consejo de inclusión del individuo. A su vez, se han emprendido varias iniciativas para establecer un registro nacional de personas con discapacidad”. (Zambrano S. M., 2009)

1.2.13.4. Las limitaciones en el proceso de certificación de la discapacidad

- Comprensión insuficiente para completar con precisión el certificado; • Insuficientes trabajadores con las calificaciones necesarias que supervisen el Categorizador Internacional de Déficit, Minusvalías y Enfermedades de la OMS (Zambrano, 2009, p. 130).
- El valor del certificado puede volverse prohibitivo ya que, además de su posible valor monetario, que podría oscilar entre 5 y 40 nuevos soles, los análisis médicos correspondientes tendrían que ajustarse periódicamente según el tipo de discapacidad (Zambrano, 2009, pág.130).
- “Un factor adicional que aumenta el coste del certificado de un año es su temporalidad, esto es particularmente crucial para aquellos que



tienen dificultades a largo plazo. Esto implica que se exigirá el pago regular de estos costos a las personas discapacitadas y a sus familias".

(Zambrano, 2009)

1.2.13.5. Accesibilidad Laboral

El Estado ha tenido responsabilidad de quitar las barreras sociales para promover y garantizar la desconfianza total en el honor y la igualdad de derechos para todos los individuos. La discapacidad se sitúa en el contexto sociocultural y físico y resulta del desconocimiento de la sociedad y del Estado sobre el tema. (Pérez, 2015)

En particular, la accesibilidad al trabajo constituye parte de un derecho fundamental de todo el individuo y favorece su integración y acción social en un contexto de igualdad. La ausencia de accesibilidad al empleo implicaría límites al disfrute de los derechos fundamentales. (Pérez, 2015)

Se sugiere que las ideas legislativas que puedan salvaguardar exitosamente a las personas con discapacidad severa del país sean impulsadas a través del Congreso de la República. y otros para construir alternativas mutuamente beneficiosas y efectivas. Algunas naciones tienen leyes que protegen a las personas discapacitadas graves. (Pérez, 2015)

En España, la Ley 39/2006, Ley de Necesidades, se implementó en 2007 para las personas con mayor dependencia y ha ido incorporando progresivamente al resto de personas discapacitadas en función de su nivel de necesidad. (Pérez, 2015)

1.2.13.5.1. Igualdad laboral

Encontraremos que las familias con un miembro con discapacidad siempre están buscando formas de equilibrar sus debilidades. Personalmente,

creemos que este es un componente realmente importante. Ley 2997, inciso 49.1, y siguientes analizan, entre otras cosas, medidas para promover oportunidades laborales para personas discapacitadas (PDD). Por ejemplo, muchas empresas están obligadas por ley a emplear personas con discapacidad (PDD) al menos el 5% de su fuerza laboral total, y los empleadores privatizados con más de 50 empleados deben emplear personas discapacitadas (PDD) al menos el 3% de su fuerza laboral. Sin embargo, algunos argumentan que esta medida es injusta porque solo considera a personas con PCD leve a moderado, dejando fuera a personas con PCD severas que podrían tener empleo. (Pérez, 2015).

Un grupo de personas conocidas como "personas vulnerables", incluidas aquellas con discapacidad, tienen interés prioritario por parte del Minpe en Perú, que fomente la igualdad en el empleo sin discriminación. Estándares e iniciativas encaminadas a promover su integración laboral salvaguardan a este grupo de individuos. Las pequeñas y microempresas son la piedra angular de esta expansión. (Pérez, 2015).

1.2.13.5.2. Los beneficios o derechos laborales

Los empleados pueden exigir su cumplimiento ya que tienen derechos y deberes. Algunos de ellos incluyen:

Se encuentran protegidos por la (Ley N° 25.129) y las leyes laborales generales:

30 días de vacaciones al año, que pueden utilizarse por períodos cortos o largos con la aprobación previa del empleador.

El empleado podrá solicitar un subsidio familiar (10% del salario mínimo) al departamento de recursos humanos si este tuvo 1 o más hijos



con edad por debajo de 18 años. Si se puede demostrar que el niño está en la escuela, el beneficio podrá continuar hasta que cumpla 24 años. (Ley N° 25.129), los niños con deficiencias graves tienen derecho a esta compensación hasta la mayoría de edad. Como no se puede demostrar que estudian, no se les concede; en cambio, debería prolongarse permanentemente demostrando su extrema incapacidad.

“Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a licencia prenatal y posnatal (Ley 26644). El mismo que señala en su artículo 2 que el derecho del trabajador a 90 días para descansar, divididos en 45 días de descanso prenatal y cuarenta y cinco días de descanso posnatal, se deriva del proceso biológico del embarazo”. (Pérez Valdez, 2015)

“En cuanto al artículo 1, numeral 1.1 de la Ley de Prestación de Lactancia N° 27240, la mujer trabajadora tiene derecho a una hora de licencia diaria, una vez finalizado el ciclo los-natal, para amamantar a su hijo hasta que éste cumpla un año de edad, se concederá una hora adicional de licencia de lactancia en caso de parto múltiple. Este permiso sería transmitido durante su jornada laboral y podrá dividirse en dos mitades iguales; nunca se aplicará un descuento”. (Pérez, 2015)

(Perez,2015) señala que los siguientes son algunos beneficios laborales más

1. Descanso – El empleado tendría derecho a 24 horas para descansar semanalmente. Se decide que en ciertas empresas serían 2 días.
2. Merienda: Hay que refrescarla durante al menos cuarenta y cinco minutos. Este período de tiempo forma parte de la jornada laboral de ocho horas.



3. Extras: si aporta más de un salario por hora, se le debería compensar la tarifa horaria completa más una suma adicional que varía del 25% al 35%.
4. Cobertura. A través de Es Salud tienes derecho a un seguro social de salud. El empleador asume plenamente esta ventaja; sin embargo, debido a que la persona con deficiencias graves recibe el mismo trato que todos los demás, no existe exención ni tratamiento especial para ella. Para los asegurados o sus dependientes que tengan discapacidades graves, no existe atención especializada disponible en los hospitales de Es Salud.

Es legal en varios lugares proteger la prestación en tiempos de necesidad a⁵ (Holanda, Noruega, Suecia, Australia, Alemania, Bélgica, Canadá). De manera similar, varias naciones alientan a los trabajadores a unirse al mercado sindical de diferentes maneras. Dinamarca, Turquía , Inglaterra y los Países Bajos se hallan por entre los países que ofrecen estas ventajas, aunque no muchos de sus beneficiarios realmente las utilizan para su jerarquía, ya que tener una discapacidad significa inherentemente no poder trabajar. (Verdugo, 2010).

2.3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.3.1. Acceso al empleo público

Está estructurado como un derecho ciudadano general, y lo que importa es que la ley estipula que la accesibilidad a la obra pública debe otorgarse de manera consistente con los requisitos de igualdad, mérito y capacidades. En vista de esto, creo que son apropiadas algunas observaciones. La



primera es que, en teoría, la Constitución sólo aborda el sistema de igualdad de acceso a los cargos y deberes públicos, y que el sistema también defiende los ideales de capacidad y mérito respecto de los servidores públicos. (Morell, 2008).

2.3.2. Calidad de vida

Esta frase se utiliza en una amplia gama de escritos, como aquellos que analizan la sociología, la política, los estudios médicos y otros campos donde se evalúa el bienestar social general de las personas y la sociedad.

2.3.3. Convención

Una convención es una reunión de personas con el objetivo de compartir e intercambiar ideas, puntos de vista y toma de decisiones.

2.3.4. Desempleo

Describe una circunstancia en la que un empleado pierde su trabajo y, es decir, su salario.

2.3.5. Discapacidad

Se conceptualiza una discapacidad como cualquier limitación en la propia capacidad para realizar una tarea de una manera o dentro de un rango que está considerada típico de un individuo. (OMS, 2011)

2.3.6. Inclusión

Cualquier miembro de la sociedad se esfuerza por lograr este objetivo.

2.3.7. Política

Es una actividad con un enfoque ideológico en la toma de decisiones comunitaria para lograr ciertas finalidades.



CAPÍTULO III

METODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el racionalismo crítico para construir la metodología de exploración, que tomó en consideración el enfoque hipotético-deductivo.

La teoría, "Contiene supuestos que se articulan como respuestas preliminares a problemas de exploración en forma de afirmaciones o proposiciones, o como hipótesis tentativas sobre las interacciones entre dos o más variables que están basadas en el conocimiento de una manera ordenada y sistemática".

Se identificará que una teoría se encuentra en la condición de problema cada vez que se discuta, momento en el cual ya no se considerará una teoría cuando se compruebe que está corroborada o que tiene un patrón determinado.

Ante esto, el curso de nuestra exploración confirmará la afirmación teórica que se hace con base en la razón y el ámbito teórico que sustenta tal posición frente a una realidad objetiva. Cuando esta afirmación se ponga a prueba, lo haremos utilizando herramientas cuantificables que permitan hacer la medición de las variables. (DE LA CRUZ, 2015).



Correspondiente a esto, "Usar la lógica deductiva implica participar en un razonamiento discursivo para derivar rigurosamente uno o más juicios de otro juicio, que sería un hallazgo requerido de algunos basados en regulaciones formales". (Escobedo, 2008)

Al utilizar este razonamiento, pudimos encontrar una buena explicación para todo, desde cómo se elaboró la hipótesis hasta cómo se interpretaron los resultados del uso de instrumentos promedio en la circunstancia problemática.

3.2.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Como afirma José Escobero Rivera, "El paradigma de la investigación cuantitativa pone un fuerte énfasis en los vínculos entre variables y da prioridad a la medición y análisis de los vínculos causales de esas interacciones", este estudio se realizará de acuerdo con el paradigma cuantitativo. La premisa ontológica básica es que existe una realidad independiente que puede conocerse mediante procesos objetivos, particularmente la cuantificación, en los que se emplea la lógica de deducción de la examinación y se hace un esfuerzo por recopilar datos pertinentes y confiables para confirmar el conocimiento.

En cuanto a la validación científica de la hipótesis, este enfoque de estudio destaca por su precisión en la comprensión del fenómeno en sí. Según esta cosmovisión, los hechos sociales son normas sociales reales con las que las personas deben vivir. Las personas en la sociedad pueden o no ser conscientes de estos hechos, pueden tener o no conocimientos fiables sobre ellos y pueden o no considerarlos en sus acciones cotidianas.



(Escobedo, 2008, p. 132).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

- **Universo:**

Se ha establecido a la Región de Puno 48 personas.

- **Población:**

Está constituida por las personas discapacitadas en las entidades públicas en un número de 48.

- **Muestra**

48 individuos con discapacidad

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

- **Técnica.**

Se ha usado el enfoque de "cuestionario pre-codificado", que consta de interrogantes cerradas que facilitan la extracción de información de la examinación de la muestra.

- **Instrumentos.**

(Alba, 2010) La encuesta fue la herramienta utilizada para construir el estudio y consiste en recopilar información de una muestra para proporcionar medidas cuantitativas.

- **Estilo o normas de redacción utilizadas**

Usaremos el Manual de Publicaciones de la Asociación Estadounidense de Psicología para crear nuestro proyecto de exploración. El manual de estilo establecido por esta guía establece las pautas para la producción de trabajos de exploración jurídica



destinados a su publicación. Su fin es hacer que las bibliografías, referencias y citas sean coherentes para que los lectores puedan encontrar las fuentes más fácilmente. También proporcionan información sobre la estructura general de la obra.

En las ciencias sociales y de la conducta, la redacción científica se rige por las pautas de estilo APA. Proporcionan pautas para la distribución transparente, precisa y consistente de información científica, respetando al mismo tiempo los requisitos morales y legales de los derechos de autor.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Tabla 2

Las condiciones laborales en las personas con discapacidad

		La condición laboral de las personas ocupadas			Total
		Cuentan con condiciones adecuadas para trabajar	Tienen limitaciones de acceso al centro de trabajo	Tienen limitaciones de logísticas para trabajar	
El tipo de limitación o discapacidad que tiene					
Dificultad para moverse o caminar	Recuento	7	17	3	27
	% del total	15%	35%	6%	56%
Dificultad para entender o aprender	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0%	0%	10%	10%
Dificultad para hablar o comunicarse	Recuento	0	0	16	16
	% del total	0%	0%	33%	33%
Total	Recuento	7	17	24	48
	% del total	15%	35%	50%	100%

Plantear Hipótesis

HO: No hay vinculación entre la variable El tipo de limitación o discapacidad que tiene y la variable La condición laboral de las personas ocupadas.

H1: Hay vinculación entre la variable El tipo de limitación o discapacidad que tiene y la variable La condición laboral de las personas ocupadas.

Grado significativo (Alfa) $\alpha = 5\%$

Evaluación de Hipótesis. – El examen de Chi-Cuadrado tiene una significación que estadísticamente nos ha expuesto que la vinculación entre tales variables, es significativa. Entonces, se tomaría la H_a y se rechazaría la H_o .

En conformidad con la tabulación N° 1, en cuanto al tipo de discapacidad o limitación provocada por el entorno laboral, el 56% de ellos reporta dificultad para moverse o caminar, el 15% reporta condiciones de trabajo adecuadas, el 35% reporta problemas de acceso al lugar de trabajo, el 50% reporta desafíos logísticos para trabajar, el 10% reportan dificultades para comprender o aprender, y el 33% reportan dificultades para comunicarse, así como hablar.

Tabla 3

La condición laboral frente a la promoción de empleo de personas con discapacidad

		La dirección regional de trabajo y promoción del empleo toma acciones para promover la inclusión de personas con discapacidad			
Su condición laboral actual		Promueve la inclusión de personas con discapacidad	Omite la inclusión de personas con discapacidad	Promueve algunas veces la inclusión de personas con discapacidad	Total
Trabajo en una institución pública	Recuento	9	5	0	14
	% del total	19%	10%	0%	29%
Me encuentro desempleado	Recuento	0	12	0	12
	% del total	0%	25%	0%	25%
Tengo un trabajo independiente	Recuento	0	8	14	22
	% del total	0%	17%	29%	46%
Total	Recuento	9	25	14	48
	% del total	19%	52%	29%	100%

Plantear Hipótesis

H_0 : No hay vinculación entre la variable Su condición laboral actual y la variable La dirección regional de trabajo y promoción del empleo toma

acciones para promover la inclusión de personas discapacitadas.

H1: Hay vinculación entre la variable Su condición laboral actual y la variable La dirección regional de trabajo y promoción del empleo toma acciones para promover la inclusión de personas discapacitadas.

Grado significativo (Alfa) $\alpha = 5\%$

Preevaluación de Hipótesis. - El examen de Chi-Cuadrado tiene una significación que estadísticamente nos ha expuesto que la vinculación entre tales variables, es significativa. Entonces, se tomaría la H_a y se rechazaría la H_o .

En conformidad con la tabulación N° 2, descubrimos que aunque el 25% de los desempleados cree que la dirección regional del trabajo ignora la inclusión de las personas discapacitadas, el 19% de los que tienen empleo en instituciones públicas cree que la dirección fomenta la inclusión las personas discapacitadas, y el 29% de los que tienen empleo independiente jobs cree que el departamento de trabajo local a veces fomenta la inclusión de personas discapacitadas.

Tabla 4

El grado de instrucción de las personas con discapacidad frente al empleo de las instituciones públicas.

		Las instituciones públicas cumplen con emplear a personas con discapacidad			Total
		Cumplen con la inclusión laboral	Limitan el acceso a personas con discapacidad	Cumplen algunas instituciones públicas	
Primaria completa	Recuento	14	18	0	32
	% del total	29%	38%	0%	67%
Secundaria completa	Recuento	0	7	5	12
	% del total	0%	15%	10%	25%
Superior completo técnico o universitario	Recuento	0	0	4	4
	% del total	0%	0%	8%	8%
Total	Recuento	14	25	9	48
	% del total	29%	52%	19%	100%



Plantear Hipótesis

HO: No hay vinculación entre la variable Su grado de instrucción y la variable Las entidades públicas cumplen con emplear a personas discapacitadas.

H1: Hay vinculación entre la variable Su grado de instrucción y la variable Las entidades públicas cumplen con emplear a personas discapacitadas.

Evaluación de Hipótesis. - El examen de Chi-Cuadrado tiene una significación que estadísticamente nos ha expuesto que la vinculación entre tales variables, es significativa. Entonces, se tomaría la H_a y se rechazaría la H_o .

En conformidad con la tabulación N° 3, nuestra investigación reveló que el 67% de los casos con finalización de primaria indican que las entidades acaten, el 29% con inclusión laboral y el 38% limitarían la accesibilidad a personas discapacitadas. De manera similar, el 2% de los casos con finalización de estudios secundarios indican que el acceso a personas discapacitadas es limitado, y el 8% de los casos con finalización de estudios superiores indican que las instituciones públicas ocasionalmente cumplen con la contratación de las personas discapacitadas.

Tabla 5

Apoyo de las instituciones públicas en la postulación de empleo de las personas con discapacidad

Tabla cruzada Las entidades públicas de brindan un apoyo en la postulación de un empleo*El trato que reciben dentro de la entidad

		El trato que reciben dentro de la institución			Total
		Trato			
Las instituciones públicas de brindan un apoyo en la postulación de un empleo		Trato diferenciado	trato discriminatorio	Trato igualitario	
Me brindan asesoramiento	Recuento	8	0	0	8
	% del total	17%	0%	0%	17%
No brindan asesoramiento	Recuento	8	13	0	21
	% del total	17%	27%	0%	44%
Desconozco	Recuento	0	11	8	19
	% del total	0%	23%	17%	40%
Total	Recuento	16	24	8	48
	% del total	33%	50%	17%	100%

Elaboración: Propia

Plantear Hipótesis

HO: No hay vinculación entre la variable Las entidades públicas de brindan un apoyo en la postulación de un empleo y la variable El trato que reciben dentro de la entidad.

H1: Hay vinculación entre la variable Las entidades públicas de brindan un apoyo en la postulación de un empleo y la variable El trato que reciben dentro de la entidad.

Evaluación de Hipótesis. - El examen de Chi-Cuadrado tiene una significación que estadísticamente nos ha expuesto que la vinculación entre tales variables, es significativa. Entonces, se tomaría la Ha y se rechazaría la Ho.

En conformidad con la tabulación N° 4, cuando se trata de recibir un asesoramiento adecuado, el 17% de los encuestados dice que reciben un

trato diferente; en cuanto a no recibir ningún tipo de asesoramiento, el 27% afirma haber sido tratado injustamente; y entre las personas con discapacidades que no están seguras de si las instituciones públicas ofrecen asistencia con las solicitudes de empleo, el 17% informa que reciben el mismo trato.

Tabla 6

El clima laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas

Tabla cruzada Los individuos que laboran en entidades públicas trabajan*Con referencia al clima laboral en el que trabajan las personas discapacitadas

Las personas que laboran en instituciones públicas trabajan		Con referencia al clima laboral en el que trabajan las personas con discapacidad			Total
		Buen clima laboral	Regular clima laboral	Mal clima laboral	
En buenas condiciones	Recuento	6	0	0	6
	% del total	13%	0%	0%	13%
Regular condición	Recuento	2	7	0	9
	% del total	4%	15%	0%	19%
Malas condiciones	Recuento	0	5	28	33
	% del total	0%	10%	58%	69%
Total	Recuento	8	12	28	48
	% del total	17%	25%	58%	100%

Plantear Hipótesis

HO: No hay vinculación entre la variable Las personas que laboran en entidades públicas trabajan y la variable Con referencia al entorno laboral en el que trabajan las personas discapacitadas.

H1: Hay vinculación entre la variable Las personas que laboran en entidades públicas trabajan y la variable Con referencia al entorno laboral en el que trabajan las personas discapacitadas.

Grado significativo (Alfa) $\alpha = 5\%$

Evaluación de Hipótesis. - El examen de Chi-Cuadrado tiene una significación que estadísticamente nos ha expuesto que la vinculación entre tales variables, es significativa. Entonces, se tomaría la H_a y se rechazaría la H_o .

En conformidad con la tabulación N° 5, en cuanto a las condiciones propias del lugar de trabajo en el que se desempeñan, encontramos que cuando consideran positivamente sus circunstancias, el 13% dice tener un ambiente laboral positivo; cuando considera negativamente sus circunstancias, el 15% dice mantener un ambiente laboral negativo; y cuando consideran negativamente sus circunstancias, el 58% dice tener un ambiente laboral negativo.

Tabla 7

la ley general y el registro en CONADIS de las personas con discapacidad

Tabla cruzada La identificación de un registro en CONADIS (concejo de integración de las personas discapacitadas) *La ley general de la persona discapacitadas

La identificación de un registro en CONADIS (concejo de integración de las personas con discapacidad)		La ley general de la persona con discapacidad			Tot
		Tengo conocimiento adecuado	Tengo conocimiento regular	Desconozco	
Me encuentro registrada	Recuento	10	5	3	3
	% del total	21%	10%	6%	
No me encuentro registrada	Recuento	0	0	14	2
	% del total	0%	0%	29%	
Desconozco la institución	Recuento	0	0	16	3
	% del total	0%	0%	33%	
Total		10	5	33	



Plantear Hipótesis:

HO: No hay vinculación entre la variable La identificación de un registro en CONADIS (concejo de integración las personas discapacitadas y la variable La ley general de las personas discapacitadas.

H1: Hay vinculación entre la variable La identificación de un registro en CONADIS (concejo de integración de las personas discapacitadas y la variable La ley general de las personas discapacitadas.

Grado significativo (Alfa) $\alpha = 5\%$

Evaluación de Hipótesis. - El examen de Chi-Cuadrado tiene una significación que estadísticamente nos ha expuesto que la vinculación entre tales variables, es significativa. Entonces, se tomaría la H_a y se rechazaría la H_o .

En conformidad con la tabulación N° 6, en términos de comprensión de la ley general relativa a los individuos discapacitados, descubrimos que, de quienes están registrados o registrados, el 21% tiene un sólido conocimiento jurídico sobre la ley relativa a los individuos discapacitados, mientras que el 69% ignora la ley general relativa a los individuos discapacitados. De los individuos discapacitados, el 29% no está registrado en el CONADIS, y el 33% no conoce la organización del CONADIS.



CONCLUSIONES

PRIMERA. - Se ha determinado que constituye discriminación laboral contra personas con discapacidad, un 15% reporta tener condiciones adecuadas, un 35% reporta tener problemas de accesibilidad al lugar de trabajo y un 50% reporta tener limitaciones logísticas para su funcionamiento.

SEGUNDA.- Se encontró que sólo el 21% de los encuestados sentía que tenía una buena comprensión de la ley general relativa a los individuos con discapacidad, por otro lado el 69% de los entrevistados desconocía las disposiciones de la ley que apoyan la accesibilidad de los trabajadores con discapacidad a las entidades públicas.

TERCERA.- El porcentaje de personas discapacitadas que terminan la escuela primaria es del 67%, la escuela secundaria es del 25% y la educación superior es del 8%, respectivamente, indica el umbral para trabajar en entornos institucionales.



RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Los individuos con discapacidad empleadas en entidades públicas deben defender e insistir en la provisión de suficiente apoyo logístico para permitir la ejecución fluida de las tareas institucionales.

SEGUNDA.- Para brindar asesoramiento sobre los derechos que tienen los individuos con discapacidad en la localidad de Puno, el estado y la dirección regional del trabajo deben poner en práctica la legislación general relativa a los individuos con discapacidad.

TERCERA.- Es necesario un acuerdo interinstitucional que brinde adaptaciones en el campo de la educación para que los individuos con discapacidades para terminar su educación y, como resultado, cumplir con los estándares y criterios necesarios para conseguir un empleo.



REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alba, L. (2010). Estudio encuesta Métodos de investigación. Lima: Educación Especial.
- Aguado, A. (1993). Historia de la Deficiencias. Colección Tesis y Praxis. Madrid-España: Fundación ONCE.
- Amate, A. (2006). DISCAPACIDAD, LO QUE TODOS DEBEMOS SABER. Washington: OMS.
- Boyer, J. (2014). La reforma del empleo público en el Perú análisis del buen servicio civil. Recuperado de <http://derechovdebate.com/admin/uploads/BOYER- JANEYRI.pdf>.
- Castillo, R. (2013). CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE HUANCVELICA. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Castro, E. (2014). Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de puno durante el año 2015 (tesis). Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4079/Castro_Chino.
- CEPAL. (2000). Equidad, desarrollo y ciudadanía. México: ONU.
- CONADIS. . (2012). Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad. Obtenido de <http://www.conadisperu.gob.pe>.
- Lorenzo García, R. (2007). Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social. Madrid: Alianza.
- Del Aguila, U. (2011). Análisis y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: aportes de la gerencia social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú. . Lima: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.



- DE LA CRUZ, C. (2015). FACTORES SOCIALES Y JURÍDICOS DE REVOCATORIAS DE ALCALDES MUNICIPALES POR LA DESCENTRALIZACIÓN PRESUPUESTAL PUNO 2011 - 2013. Juliaca : UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ.
- Díaz, R. (2017). LOS PRINCIPIOS DEL EMPLEO PÚBLICO PERUANO: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA UBICARLOS EN BASE A LA HISTORIA SOCIAL DEL DERECHO Y UNA REFERENCIA A LA COLISIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO . Lima: PUCP.
- Ekberg, K. W. (2011). Is mobility in the labor market a solution to sustainable return to work for some sick Usted persons?. Journal of Occupational Rehabilitation, 21(3), 355-365. .
- Ferreira, M. (8 de Noviembre de 2011). SOCIEDAD INCLUSIVA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Recuperado el 19 de Octubre de 2017, de Asociación Roosevelt: https://www.um.es/discatif/documentos/Cuenca_2011_MFerreira.pdf
- García, S. (2007). Política y Sociedad, 2007, Vol. 44 Núm. 2: 135-151 135 Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral. 137.
- Hernández, L. (2015). LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Huamani, E. I. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012 (tesis). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/362/TP%20-%20UNH%2>. UNESCO.
- Jiménes, L. (2009). Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad. Universidad Carlos III.



- Maldonado, S. (2007). Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas. Lima: CEDEP.
- MIDES. (2005). Vulnerabilidad y exclusión. Aportes para las políticas sociales. Uruguay: MIDES.
- Ministerio de Empleo, y. s. (2013). Convenio especial de la Seguridad Social para discapacitados con dificultades para trabajar. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Mogollón, M. (2012). Discapacidad en el Perú. Seminario Internacional. En Cooperación con enfoque de Derechos Humanos. Piura, Perú. Recuperado de <http://catedraunesco.unirioja.es/sites/default/files/pagina/e.mogollon.pdf>.
- Mujica, J. (2015). Los derechos del trabajador y la legislación peruana. Emprendimientos. Recuperado de <http://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>.
- OIT. (2013). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Ginebra: OIT.
- OIT. (1998). Estudio General, (pág. 4). Ginebra: OIT.
- OIT. (1983). READAPTACION PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS. Ginebra : OIT.
- Organización de Naciones Unidas. (2005). Aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos: hacia una sociedad para todos en el siglo XXI: Informe del Secretario General [A/60/290]. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabiliti>.
- Ferreira, M. (8 de Noviembre de 2011). SOCIEDAD INCLUSIVA E IGUALDAD



- DE OPORTUNIDADES. Recuperado el 19 de Octubre de 2017, de
Asociación Roosevelt:
https://www.um.es/discatif/documentos/Cuenca_2011_MFerreira.pdf
- García, S. (2007). Política y Sociedad, 2007, Vol. 44 Núm. 2: 135-151 135 Las
políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral. 137.
- Hernández, L. (2015). LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD. D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Huamani, E. I. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en el
sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012
(tesis). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/362/TP%20-%20UNH%2>. UNESCO.
- Jiménes, L. (2009). Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina
la discapacidad. Universidad Carlos III.
- Maldonado, S. (2007). Exclusión y discriminación en contra de la población con
discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de
descomposiciones paramétricas y no paramétricas. Lima: CEDEP.
- MIDES. (2005). Vulnerabilidad y exclusión. Aportes para las políticas sociales.
Uruguay: MIDES.
- Ministerio de Empleo, y. s. (2013). Convenio especial de la Seguridad Social para
discapacitados con dificultades para trabajar. Ministerio de Empleo y
Seguridad Social.
- Mogollón, M. (2012). Discapacidad en el Perú. Seminario Internacional. En
Cooperación con enfoque de Derechos Humanos. Piura, Perú.
Recuperado de <http://catedraunesco.unirioja.es/sites/default/files/pagina/e.mogollon.pdf>.
- Mujica, J. (2015). Los derechos del trabajador y la legislación peruana.



- Emprendimientos. Recuperado de <http://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>. .
- OIT. (2013). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Ginebra: OIT.
- OIT. (1998). Estudio General, (pág. 4). Ginebra: OIT.
- OIT. (1983). READAPTACION PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS. Ginebra : OIT.
- Organización de Naciones Unidas. (2005). Aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos: hacia una sociedad para todos en el siglo XXI: Informe del Secretario General [A/60/290J. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabiliti>.
- Quiñones, I. (2014) La inclusión laboral de las personas con discapacidad Lima: PUCP.
- SALAZAR, B. (2011). EL DERECHO LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y ANÁLISIS DE LAS IMPLICANCIAS DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO. Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres.
- Salgado, M. (2001). DIVERSIDAD ¿Sinónimo de Discriminación? Quito: Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos INREDH.
- Salud, O. M. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/ResourcesAA/HO_NMH_VIP_11.01_spa.pdf.
- Salud, O. M. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/ResourcesAA/HO_NMH_



VIP_ 11.01 _spa.pdf.

- Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Madrid: Casa del Libro .
- Stone, D. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2).
- Velarde, T. (2015). La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima - Perú. Barcelona: UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA.
- Verdugo, M. J. (2010). Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.. Salamanca: INICO - Universidad de Salamanca. .
- Vidal, R. (2013). LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE. Recuperado el 3 de Septiembre de 2017
- Zambrano, S. M. (2009). Trabajo y discapacidad en el Perú. Lima : Fondo editorial del congreso del Perú .
- Zambrano, S. (2004). TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: MERO ADO LABORAL, POLÍTICAS PÚBLICAS E INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 1 COMISION DE ESTUDIOS DE DISCAPACIDAD CEEDIS CONGRESO DE LA REPUBLICA TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN EL PERÚ Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad. Lima: COMISION DE ESTUDIOS DE DISCAPACIDAD.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿ Discriminación laboral hacia personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas en Puno? PROBLEMAS ESPECIFICOS PE1: ¿ que se debe La falta de medidas adecuadas por parte del estado, y una igualdad jurídica? PE2: ¿ La falta de políticas de inserción de personas discapacitadas en las instituciones publicas y privadas.?	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	INDEPENDIENTE	METODOLOGIA.
	Establecer la relación entre la condición de discapacidad y las condiciones laborales y el acceso al empleo.	Existe una relación significativa entre la condición de discapacidad y las condiciones laborales	Variable 1: Discriminación Laboral - Percepción de discriminación laboral entre personas con discapacidad. - Casos documentados de discriminación en instituciones.	hipotético-deductivo DISEÑO DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: investigación cuantitativa
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DEPENDIENTE	POBLACIÓN por las personas discapacitadas MUESTRA 48 individuos con discapacidad TÉCNICA E INSTRUMENTOS
	OE1: Identificar las medidas adoptadas por el estado para el acceso al empleo	HE1. Las medidas estatales influyen en el conocimiento de las personas con discapacidad para acceder al empleo.	Variable 2: Medidas que adopta el Estado D1. Existencia de políticas de inclusión laboral. D2. Medidas de sensibilización y capacitación implementadas.	Tecnica: cuestionario pre-codificado Instrumento: Encuesta
	O2: Conocer el grado de instrucción de las personas con discapacidad para acceder al empleo.	HE2. El grado de instrucción influye en el acceso al empleo en instituciones públicas.		



ANEXO 2 CUESTIONARIO PRE CODIFICADO

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como fin obtener información que acredite el resultado de la presente investigación denominada: discriminación laboral por discapacidad y las medidas que debe adoptar el estado en las instituciones públicas y privadas – puno 2023.

Para identificar las causas y efectos y su relevancia jurídica para lo cual solicitamos su sincera colaboración en el llenado del presente cuestionario, cuya información será eminentemente confidencial, anticipadamente agradecemos su colaboración.

MARQUE CON UNA "X" SOLO UNA ALTERNATIVA

1. Indique el tipo de limitación o discapacidad que tiene...?
 - a) Dificultad para moverse o caminar
 - b) Dificultad para entender o aprender
 - c) Dificultad para hablar o comunicarse
2. **Indique si cuenta con la identificación de un registro en CONADIS (concejo de integración de las personas con discapacidad)?**
 - a) Me encuentro registrada
 - b) No me encuentro registrada
 - c) Desconozco la institución
3. **¿Indique su condición laboral actual?**
 - a) Trabajo en una institución pública
 - b) Me encuentro desempleado
 - c) Tengo un trabajo independiente
4. **Indique su grado de instrucción?**
 - a) Primaria completa
 - b) Secundaria completa
 - c) Superior completo técnico o universitario



5. Considera que las instituciones públicas cumplen con emplear a personas con discapacidad?

- a) Cumplen con la inclusión laboral
- b) Limitan el acceso a personas con discapacidad
- c) Cumplen algunas instituciones públicas

6. Indique si las instituciones públicas de brindan un apoyo en la postulación de un empleo?

- a) Me brindan asesoramiento
- b) No brindan asesoramiento
- c) Desconozco

7. indique si la dirección regional de trabajo v promoción del empleo toma acciones para promover la inclusión de personas con discapacidad?

- a) Promueve la inclusión de personas con discapacidad
- b) Omite la inclusión de personas con discapacidad
- c) Promueve algunas veces la inclusión de personas con discapacidad

8. Considera que las personas que laboran en instituciones públicas trabajan?

- a) En buenas condiciones
- b) Regular condición
- c) Malas condiciones

9. Con referencia al clima laboral en el que trabajan las personas con discapacidad son...?

- a) Buen clima laboral
- b) Regular clima laboral
- c) Mal clima laboral

10. conoce la ley general de la persona con discapacidad?

- a) Tengo conocimiento adecuado
- b) Tengo conocimiento regular
- c) Desconozco

11. indique cuál es la condición laboral de las personas ocupadas?

- a) Cuentan con condiciones adecuadas para trabajar
- b) Tienen limitaciones de acceso al centro de trabajo



c) Tienen limitaciones de logísticas para trabajar

12. indique cuál es el trato que reciben dentro de la institución?

a) Trato diferenciado

b) Trato discriminatorio

c) Trato igualitario




MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Investigador: CARMEN MAMANI SONCCO		D.N.I. N°: 42598449				
Título de la investigación: DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR		D.N.I. N°: 02363034				
Grado académico: Doctor () Magíster (X) Otros () Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable				X	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa				X	
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación				X	
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

Considerar las siguientes observaciones

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 16/18/2024



Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 16 /12 /2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Carmen Mamani Soncco

Dirección: Av. Independencia s/n - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42598449

Teléfono: 963628864 email: carmenmamanisoncco@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional o Mención: Derecho

Título o Grado Académico a optar: Abogada

Asesor: Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL ESTADO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS – PUNO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Personas Discapacitadas, Acceso al Empleo, Condiciones Laborales

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Derecho Público – P05

Firma de Autor



huella digital

16 de diciembre del 2024

Fecha