



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



**PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA
ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA
DE PUNO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LIZ DIANA MAMANI LIPE

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
PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA
ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA
DE PUNO, 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LIZ DIANA MAMANI LIPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO - P05

**RESOLUCIÓN N° 514-2024-D/FCJP-UANCV**

Juliaca, 22 de AGOSTO del 2024.

Vistos: El expediente, No: **CU-10290** presentado por el Bachiller en Derecho Bach. Srta. **LIZ DIANA MAMANI LIPE**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022**, 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. **LIZ DIANA MAMANI LIPE**, para optar el Título Profesional de Abogada, el mismo que se llevará a cabo el próximo **02 de setiembre del 2024 a las 8:00 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. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR:
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS





RESOLUCIÓN N° 158-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 27 de marzo de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-266** de fecha **21 de marzo de 2024**, del **Bach. LIZ DIANA MAMANI LIPE**, 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. LIZ DIANA MAMANI LIPE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022**, 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, corrobora 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: **PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022**, presentado por el (la) **Bach. LIZ DIANA MAMANI LIPE**, 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**.

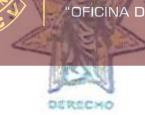
ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


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


Dr. Freddy Chalco Vargas
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

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



RESOLUCIÓN N° 103-2023-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 22 de diciembre de 2023

VISTOS:

El Expediente: **2023-CU-16585** de fecha **22 de diciembre de 2023**, 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. LIZ DIANA MAMANI LIPE**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022**, 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, corroboró 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: **PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022**, presentado por el (la) **Bach. LIZ DIANA MAMANI LIPE**, 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.



PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	vriunap.pe Fuente de Internet	1%




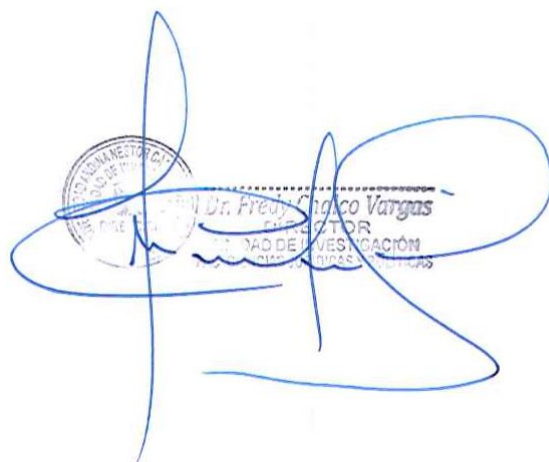
Metadatos Complementarios



PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LIZ DIANA MAMANI LIPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77052157
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7530-243X
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	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332189
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02438444



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>Provincia De Puno</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.8410402 Longitud: -70.0204487 https://maps.app.goo.gl/8aRi3WztMWym7J3F8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 – agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p>



Dr. Freddy Augusto Vargas
VICERRECTOR
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LIZ DIANA MAMANI LIPE, identificado con DNI Nro. 77052157 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:

PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022

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.

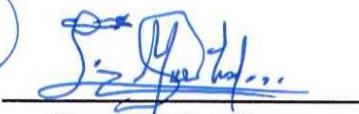
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 03 de Octubre del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres y al amor de mi vida, por su amor incondicional y su constante apoyo en cada paso de mi vida académica.



AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer a mi familia por su constante apoyo en mi formación profesional. Asimismo, quiero agradecer a mi asesor de tesis, al Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas, por sus consejos y aportes en la estructura de la investigación.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I.....	1
ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1 Problema general	2
1.1.2 Problemas específicos.....	2
1.2. OBJETIVOS	3
1.2.1. Objetivo general	3
1.2.2. Objetivos específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	3
1.3.1. Justificación teórica.....	3
1.3.2. Justificación práctica	4
1.3.3. Justificación metodológica.....	4
1.4. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1. Hipótesis general	5
1.4.2. Hipótesis específicas.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6



2.1.1. A nivel internacional.....	6
2.1.2. A nivel nacional.....	8
2.1.3. A nivel local.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.2.1. Ley 29973	11
2.2.2. Accesibilidad laboral.....	13
2.2.3. Puestos Laborales	14
2.2.4. Condiciones Laborales.....	19
2.2.5. Capacitación Laboral.....	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL	24
2.3.1 Cuota de empleo.....	24
2.3.2. Ajustes razonables.....	25
2.3.3. Conservación del empleo.....	25
2.3.4. Puestos laborales.....	25
2.3.5. Condiciones laborales.....	25
2.3.6. Capacitación laboral.....	25
CAPÍTULO III.....	26
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	26
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	27
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	27
3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	29
3.6.1. Técnica	29



3.6.2. Instrumentos	29
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
4.1. RESULTADOS PARA CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS CONFORME A LOS OBJETIVOS.....	30
4.1.1. Resultado de acuerdo al objetivo general	30
4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS	38
4.2.1. Contraste para la hipótesis general.....	38
4.2.2. Contraste para la hipótesis específica 1.....	39
4.2.3. Contraste para la hipótesis específica 2.....	40
4.2.4. Contraste para la hipótesis específica 3.....	41
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	45
ANEXOS.....	53



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Accesibilidad laboral y personas con discapacidad.....	30
Tabla 2 Cuota de empleo y personas con discapacidad.....	32
Tabla 3 Condiciones laborales y personas con discapacidad	34
Tabla 4 Conservación de empleo y personas con discapacidad.....	36
Tabla 5 Contraste de la hipótesis general para conocer la significancia	38
Tabla 6 Contraste de la hipótesis específica 1 para conocer la significancia ...	39
Tabla 7 Contraste de la hipótesis específica 2 para conocer la significancia ...	40
Tabla 8 Contraste de la hipótesis específica 2 para conocer la significancia ...	41



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Barras de accesibilidad laboral y personas con discapacidad	31
Figura 2 Barras de cuota de empleo y personas con discapacidad	32
Figura 3 Barras de condiciones laborales y personas con discapacidad	34
Figura 4 Barras de conservación de empleo y personas con discapacidad.....	36



RESUMEN

El estudio cuyo objetivo fue analizar el grado de percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, se empleó metodológicamente un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo básico. La población es de 57 personas, la muestra está conformada 50 por integrantes de la Oficinas de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad (OMAPED), la cual comprende de 57 asociados, mismos que cuentan con carnet de discapacidad de CONADIS. Para la recaudación de información se manejó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. Se concluye que la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo, además que la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular acceso laboral, ya que son pocas las entidades que dan trabajo, en su mayoría entidades públicas, ya que estas tienen constantes inspecciones.

Palabras clave: Accesibilidad laboral, discapacidad, percepción, trabajo.



ABSTRACT

The study whose objective was to analyze the degree of perception of the violation of labor accessibility that people with disabilities have in the province of Puno, 2022, methodologically used a quantitative approach, at a descriptive level, of a basic type. The population is 57 people, the sample is made up of 50 members of the Offices for the Protection, Participation and Organization of Neighbors with Disabilities (OMAPED), which includes 57 associates, who have a CONADIS disability card. To collect information, the survey technique was used, the instrument of which was the questionnaire. It is concluded that the violation of job accessibility that people with disabilities have in the province of Puno, 2022, is significant, in addition that the perception of people with disabilities is that there is regular job access, since they are There are few entities that provide work, mostly public entities, since they have constant inspections.

Keywords: Job accessibility, disability, perception, work.



INTRODUCCIÓN

El tema de investigación sobre la vulneración en la accesibilidad laboral para personas con discapacidad en la Provincia de Puno, 2022, surge a raíz de la problemática que es constante en la comuna puneña, siendo que se vulneran los derechos de las personas que tienen limitaciones por su discapacidad, el acceso laboral es un privilegio que pocos pueden gozar por que los centros de trabajo no están condicionados para acoger a una persona con discapacidad.

El estudio de investigación consta de cuatro capítulos. En el primero se detalla el planteamiento del problema, analizando la situación problemática, además contempla las preguntas de investigación tanto preguntas generales y específicos, en el capítulo también se da la explicación de la justificación, los objetivos y los supuestos hipotéticos.

El estudio de investigación se encuentra conformado por los capítulos que se presentan a continuación:

Como primer capítulo se detalla el desarrollo de la problemática, es decir, la base donde se sustenta el tema, presentándolo desde enfoques internacionales hasta los locales, del mismo modo se establecen los problemas de estudio, problemas generales y específicos, para luego dar a conocer los objetivos propuestos, y por ende, justificar el desarrollo del estudio y las hipótesis que corresponden.

Paso seguido, se desarrolla el capítulo segundo, teniendo en primer lugar estudios que fueron desarrollados basándose en el tema a continuación, así también las teorías con las definiciones más relevantes, por consiguiente, se plasmó las palabras más usadas en el estudio.



Paso seguido se desarrolló el capítulo de la metodología, donde se dieron a conocer cada uno de los métodos usados para poder conseguir los objetivos propuestos, y de tal modo dar respuesta a los problemas de estudio.

En el último capítulo se desarrollan cada uno de los resultados obtenidos de modo ordenado conforme a los objetivos propuestos, teniendo así respuesta a los problemas, del mismo modo se realiza la discusión que corresponde.

Para finalizar, se desarrolla cada conclusión y recomendación, también las referencias y anexos para mayor validez del desarrollo del estudio.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, ENEDIS (2012), aproximadamente el 5.2% de la población en el país tiene alguna discapacidad. Considerando esta cifra, se estima que para el año 2022 había alrededor de 1,737,865 personas con discapacidad. Hasta enero de 2022, el Registro Nacional de Personas con Discapacidad había registrado solo el 19.3% de esta población.

En lo que respecta a los derechos laborales, la ley 29973 establece diversas normativas para que se garantice el trabajo para la sociedad que presenta alguna discapacidad. Esto incluye medidas como el empleo protegido, servicios de empleo, incentivos en concurso público, cuotas de empleos, ajuste razonable, rehabilitaciones profesionales, mantenimiento del empleo y apoyo a la producir y comercializar cada bien y servicio. Según esta ley, las empresas públicas tienen emplear por lómenos el 5% de sociedad con discapacidad, por otro lado, las entidades privadas con más



de cincuenta trabajadores deben contar con al menos el 3% de su fuerza laboral compuesta por trabajadores con discapacidad.

En el caso específico del estudio en la provincia de Puno, tanto las empresas públicas como privadas no tienden a cumplir regularmente con estas normativas. Además, no se realizan ajustes razonables para hacer más fácil la contratación de personas con discapacidad. La falta de promoción del empleo y la escasa supervisión por parte de las autoridades pertinentes contribuyen a esta situación, dificultando así acceder al trabajo para la sociedad con discapacidad.

1.1.1 Problema general

¿Cuál es el grado de percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado de percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?
- ¿Cuál es el grado de percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?
- ¿Cuál es el grado de percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?



1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Analizar el grado de percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.
- Analizar el grado de percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.
- Analizar el grado de percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se realiza a raíz de la observación de la realidad de los casos de personas con discapacidad, quienes tienen dificultades para desarrollarse en la sociedad por diversos motivos, entre ellos las irregularidades que existe en el cumplimiento de la Ley personas con discapacidad.

1.3.1. Justificación teórica

A partir de la identificación del problema, la presente investigación, tiene un valor teórico significativo, ya que permite contrastar la teoría con la realidad.



Además, al obtener información sobre la percepción de las personas con discapacidad de la provincia de Puno, 2022, se podrán desarrollar nuevas teorías y conocimientos que podrán ser generalizados para abordar problemas similares en otro contexto, del mismo modo contribuye en la incrementación de conocimientos para estudios futuros.

1.3.2. Justificación práctica

Se tiene relevancia práctica, ya que ayudará a abordar los problemas identificados en el cumplimiento de la Ley 29973 y su regulación a través de programas del estado encargados de velar por los derechos de las personas con discapacidad, tendrá un aporte importante para que las empresas privadas y del estado puedan cumplir la ley que determina la inclusión laboral para las personas con discapacidad como el cumplimiento de la cuota de empleo. Además, la investigación será de utilidad para antecedentes de próximas investigaciones, y para que la oficina de OMAPED pueda reforzar las estrategias para la introducción al campo laboral a las personas con discapacidad.

1.3.3. Justificación metodológica

Se posee relevancia metodológica ya que sigue una serie de métodos y técnicas, las mismas que conllevan a seguir un estudio ordenado, del mismo modo se desarrolla un cuestionario, el mismo que servirá para estudios futuros, que desarrollen un tema similar, para finalizar es importante indicar que cada uno de estos lleva la cita correspondiente, de tal manera contribuya en que los investigadores profundicen en dichos métodos.



1.4. HIPÓTESIS:

1.4.1. Hipótesis general

La percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.
- La percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.
- La percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

En la investigación titulada "Inclusiones Laborales con discapacidades: ¿De qué manera es llevado a cabo la normativa 20.422 desde el punto de vista de la sociedad en Situaciones de Discapacidad?" de Rojas (2017) el cual tuvo como objetivo indicar las experiencias de inclusiones laborales de la sociedad en situaciones de discapacidad, conforme a lo indicado en la norma N°20422 de las leyes para la igualdad de oportunidad e inclusiones sociales, se utilizó el enfoque cualitativo, no experimental, básico, se pudo contar con participaciones de la sociedad que tienen alguna discapacidad de cualquier tipo, las mismas que aportan su discurso sobre cada experiencia, percepción, y sentimiento, indicando factores que facilitan y obstaculizan en dichos procesos. Conforme a los hallazgos, es necesario que se establezca la existencia de avances en materia de discapacidades, desde ratificaciones de cada instrumento jurídico internacional hasta las modificaciones de la institucionalidad que se desarrollan y ejecutan programas y políticas que van a abordar la



discapacidad. Desde el punto de vista de los entrevistados, aun se da la existencia de obstáculos sociales para la inclusión laboral, ya que la presencia de discriminaciones y prejuicio en materia son patente en el momento de la búsqueda de fuentes laborales, del mismo modo, indican los facilitadores que se encuentran en la vida, los mismo que corresponden a la red de apoyo, recurso personal, programa, y entidad relativa a las discapacidades, entidades de rehabilitación y apoyos familiares el mismo que va a constituirse como facilitadores principales en estos procesos, los entrevistados tienden a dar cuenta sobre cada experiencia, indicando situaciones en las que se sienten sobreprotegidos primero por su amigos de trabajo y también pudieron percibir que deben demostrar cada capacidad. Para cada entrevistado, el trabajo tiende a constituir catalizadores de autonomías, validaciones sociales y escenarios propicios en donde manifiestan sentirse un miembro más del grupo laboral.

Una segunda investigación con respecto a la integración laboral para las personas con discapacidad es de Callisaya (2010) con su investigación titulada "Medio jurídico para integrar a la sociedad discapacitada, a los servicios activos en las entidades públicas y privadas", donde se planteó como finalidad conocer la necesidad de creación de anteproyectos normativos con medidas jurídicas para el cumplimiento eficiente de las inserciones laborales de los individuos que tienden a presentar ciertas discapacidades al servicio activos en las entidades públicas y privadas con el objetivo de su desarrollo y su inclusión social. Se utilizó el enfoque cuantitativo, de método inductivo, dialectico. En la investigación se concluye que se ha descrito actuales marcos normativos que se encuentran

regulados por diversas normas, llegando a indicar que es muy fundamental profundizar en cuanto a las regulaciones y aplicaciones de los mismo, debiendo el estado por medio de los alcaldes y prefecturas hacer cumplir con las normas, ya que lo contrario vendría a la suposición de dar sanciones correspondientes. También se evidencia que se da la existencia de países en los que se tiene parecido con relación a actuales concepciones laborales de la sociedad discapacitada, así como los referidos a las inserciones laborales. Del mismo modo se ha podido encontrar en las normas varios países, las imposiciones de modalidades donde esta sociedad puede acceder a empleos directos o poder reincorporarse en los mismos trabajos, pero en otras áreas. También se puede comprobar la existencia de necesidades para la aprobación de normas que permiten a las sociedades civiles, practicar las incorporaciones de modo efectivo y mayor condición de vida digna a todo aquel sujeto que presente alguna discapacidad en nuestro país.

2.1.2. A nivel nacional

En la investigación titulada "afectaciones al derecho de acceso de persona discapacitada físicamente en los entornos urbanos peruanos por ineficiencia de la Ley N° 29973", de Cano y Lau (2022), cuya finalidad es analizar las afectaciones al derecho de acceso de persona discapacitada físicamente en los entornos urbanos peruanos por ineficiencia de la Ley N° 29973, para esto se han podido determinar los motivos por los que se genera la falta de cumplimiento del gobierno local a la Ley N° 29973, del mismo modo, se pudo conocer el principal obstáculo que desafía la persona con discapacidad física para el acceso a entornos urbanos adecuados y se



podieron determinar las líneas para la mejora de la eficiencia de la Ley N° 29973, y sus afectaciones al derecho de acceso de persona con discapacidad física en entornos urbanos peruanos, con relación a la metodología se usó el enfoque cualitativo, aplicado, no experimental, para finalizar se procede a indicar que, si se da la existencia de afectaciones al derecho de acceso de la persona discapacitada físicamente pese a la existencia de normas vigentes peruanas que tienden a proteger el derecho de las personas como pueden ser la Ley N.° 29973 y Norma A.120.

Una segunda investigación relacionada con el incumplimiento de la ley 29973 es de Cruzado (2023) con su investigación titulada “falta de cumplimiento de la ley 29973 en las integraciones laboral de los discapacitados en el municipio de la provincia de Chepén 2020”, el mismo que tuvo como finalidad analizar el modo en que influye la falta de cumplimiento de la ley 29973 en las integraciones laboral de los discapacitados en el municipio de la provincia de Chepén, los métodos usados fueron cuantitativo, causal, no experimental, concluyendo de tal modo que la falta de cumplimiento de la ley 29973 influye de modo significativo en las integraciones laboral de los discapacitados en el municipio de la provincia de Chepén, por encontrarse una chi cuadrada de 13,356, y 4 grados libertad, esto indica la influencia.

2.1.3. A nivel local

El estudio “transgresión al derecho de la sociedad que presenta discapacidad y discriminan los derechos de las personas discapacitadas en el municipio provincial de San Román-Juliaca, 2013-2014” de Salas (2015) tuvo como finalidad conocer de que modo se vulnera derechos de la



sociedad discapacitada, generando de tal modo discriminaciones sociales. En la investigación se usó el enfoque mixto de tipo jurídico explicativo y descriptivo, se aplicó la investigación a una muestra de 100 personas discapacitadas. Como resultado se tuvo que las personas discapacitadas es una persona con una o más discapacidades de cualquier tipo, al relacionarse con varios obstáculos del entorno, no ejercen ni tienen la oportunidad de ejercer sus derechos, así como los suyos. El ejercicio pleno y efectivo de sus derechos. igualdad social con los demás. Así mismo, el desconocimiento de la ley y la falta de preocupación por parte del gobierno, los funcionarios y el público han llevado a una discriminación generalizada en nuestra ciudad, donde estas personas son tratadas de manera diferente por ciertas razones, las mismas razones se encuentran prohibidas por el gobierno y conduce a violaciones de los derechos y libertad fundamental de las personas con discapacidad. Además, las funciones de las agencias gubernamentales para prevenir la discriminación contra las personas discapacitadas son ineficiente, se hace poco o nada para prevenirla y, en última instancia, a pesar de que los derechos de las personas discapacitadas han sido reconocidos en muchos documentos nacionales e internacionales, todavía lo hacen. no garantiza la plena integración de estas personas en la sociedad.

Una segunda investigación relacionada a la investigación propuesta de es de Choquehuanca (2019) con su investigación nominada "Eficiencia de las normativas generales de las personas discapacitadas en los ámbitos laborales en Puno", cuya finalidad fue analizar el grado de eficiencia de las normativas generales de las personas discapacitadas en los ámbitos



laborales en Puno, metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, básico, descriptivo, concluyendo que el grado de eficiencia de las normativas generales de las personas discapacitadas en los ámbitos laborales en Puno es bajo, y negativo, por ende se indica que no están siendo efectivos las normas que protegen y contribuyen en dar trabajo a las personas con discapacidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Ley 29973

2.2.1.1. Concepto

Una persona discapacitada se define por la Ley N° 29973 como aquella persona que tiende a tener como mínima una discapacidad, ya sea física, sensorial, mental o intelectual, de manera permanente y que, durante la interacción con los diversos obstáculos del entorno, no podrían ejercer sus derechos con la misma oportunidad que el resto de la sociedad. Estas deficiencias pueden ser cualquier combinación de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial; se considera que una persona es sujeto de derechos si tiene una o más discapacidad, que en este contexto puede ser física, sensorial, mental o intelectual. En consecuencia, se puede indicar que una persona discapacitada es una persona de derecho (Cano & Lau, 2022).

2.2.1.2. Características de la ley 29973

Según el diario oficial El Peruano (2012) existen 9 características:



1. El respeto a la dignidad intrínseca de las personas con discapacidad; la autonomía individual, incluyendo la libertad de la toma de decisión; y la falta de dependencia de las personas discapacitadas.
2. La eliminación de los prejuicios contra las personas discapacitadas.
3. El compromiso y las inclusiones de personas discapacitadas en cada aspecto de la sociedad en la mayor medida posible. d) Las aceptaciones de las personas discapacitadas como parte de la variedad humana y de la situación humana, junto con el respeto por quienes son diferentes entre sí.
4. Garantía de igualdad de acceso para la persona con cualquier tipo de discapacidad.
5. Disponibilidad para todos.
6. Igualdad entre hombres y mujeres con diferentes tipos de discapacidad.
7. El respeto al desarrollo de las capacidades de los niños con deficiencias, así como su derecho a mantener su individualidad.
8. La capacidad de razonar.
9. El estudio de otras culturas

2.2.1.3. Ley 29973 en el trabajo y empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales tienden a promover y garantizar, a través de las diversas unidades orgánicas encargadas de cumplir con estas responsabilidades, el respeto y ejercicio de cada derecho laboral de las personas discapacitadas, así como el desarrollo de su capacidad y habilidad. Esto se realiza bajo el



auspicio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (El Peruano, 2012).

2.2.1.4. Conservación del empleo

Se ha demostrado que los programas de empleo con apoyo son una estrategia eficaz para facilitar la transición al empleo convencional. Además, los programas de empleo con apoyo también pueden ser una opción laboral adecuada para determinadas personas con discapacidad que tienen problemas para encontrar o mantener un empleo (De Lorenzo, 2004).

2.2.1.5. Conservación del empleo en la ley 29973

El programa de readaptaciones y rehabilitaciones profesionales del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud fomentan y aseguran la reinserción laboral de las personas que poseen discapacidades como consecuencia de un accidente o enfermedad. Estos programas están dirigidos a quienes han perdido su capacidad laboral como efecto de enfermedades o lesiones. Los empleados que desarrollan una minusvalía en el transcurso de su empleo tienen derecho legal a seguir trabajando para el mismo empresario si, tras la aplicación de los ajustes razonables necesarios, siguen siendo capaces de desempeñar sus responsabilidades laborales sin verse afectados por la minusvalía. En caso de que esto no sea posible, las personas en cuestión serán reasignadas a un puesto de trabajo más acorde con sus capacidades y experiencia, en la medida en que existan vacantes para dicho trabajo, y que no les exponga a ellos ni a nadie a ningún peligro para su salud o seguridad (El Peruano, 2012).

2.2.2. Accesibilidad laboral



2.2.2.1. Derecho al trabajo

Las personas discapacitadas tienen el derecho a trabajar, en las mismas facultades que el resto de la sociedad, en un puesto que haya sido de su elección o aceptado voluntariamente, con las mismas oportunidades y el mismo pago por trabajos con igualdad de valor, y con una condición laboral justa, segura y saludable. Este derecho está garantizado por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales tienden a promover y garantizar, a través de las diversas unidades orgánicas encargadas de cumplir con estas responsabilidades, el respeto y ejercicio de cada derecho laboral de las personas discapacitadas, así como el desarrollo de su capacidad y habilidad. Esto se realiza bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (El Peruano, 2012).

2.2.3. Puestos Laborales

2.2.3.1. Plazas de trabajo

En referencia a las estructuras orgánicas de la entidad privada o pública, así como la habilidad blanda o dura que posee esta sociedad, pueden ser captados por los mercados laborales de toda empresa pública o privada, dependiendo de procesos de selecciones laborales de personas discapacitadas que se lleven a cabo, así como la cantidad de plazas puestos a disposición por las entidades con respecto a la habilidad de la persona discapacitada. Además, los mercados laborales de toda entidad pública o privada pueden ser captado por cualquier entidad pública o

privada, dependiendo de las estructuras orgánicas de las entidades privadas o públicas (Cruzado, 2023, pág. 41).

Los trabajadores son contratados para cubrir puestos y, para ello, deben poseer las cualidades necesarias para la satisfacción de los prerrequisitos y requisitos del puesto. En pocas palabras, las descripciones del puesto proporcionan los datos necesarios acerca de los requisitos del trabajo para que la entidad pueda tener un punto de vista exacto de los requisitos (formación, experiencia, iniciativa, etc.) que deben tener los trabajadores para ejecutar el trabajo. Esto se hace para que la empresa pueda contratar a trabajadores que satisfagan estas necesidades. El mejor método para conocer a fondo un puesto de trabajo, independientemente de que se haya finalizado o no su diseño, es realizar un análisis del puesto y redactar una descripción del mismo (García, 2017, pág. 20).

2.2.3.2. Cuota de empleo

El artículo 49 de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento (2023) establece que esta disposición debe cumplirse. La Ley de Cuotas de Empleo establece lo siguiente:

- Es obligatorio que las entidades privadas con más de cincuenta trabajadores vayan a contratar a personas discapacitadas en una cantidad no menor al 3% del total de su plantilla, mientras que las organizaciones públicas deberán contratar a personas discapacitadas en una cantidad no menor al 5% del total de su plantilla.
- Las instituciones públicas, independiente del régimen laboral al que vayan a pertenecer, realizan controles de conformidad para asegurarse de que cumplen la cuota del 5% antes de publicar cualquier



convocatoria de candidatos. A la empresa pública que no vaya a cumplir con los requisitos de la cuota de empleo se le aplica el método que se establece en el reglamento de esta Ley.

- La financiación del programa de formación y perfeccionamiento laboral, así como de los programas de colocación y empleo para personas discapacitadas, provendrá de las multas que se impongan por el incumplimiento del sector público de la cuota de empleo de personas con discapacidad que trabajen en dicho sector.
- Cuando un empleado con discapacidad abandona su puesto de trabajo voluntariamente, es despedido por causa razonable, se jubila o fallece, la vacante que deja en una organización pública es sustituida por otro empleado con discapacidad que haya aprobado una oposición.

El sistema de cuota son posiblemente los actos positivos más populares y frecuentes destinadas a fomentar la integración de las PCD en el centro laboral. Su finalidad es hacerlo mediante sistemas de cuotas, que son un tipo de acción positiva. Los empresarios que contratan a un número mínimo específico de trabajadores están obligados a asegurarse de que una proporción, a menudo conocida como cuota, de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad. Los sistemas de cuotas son posiblemente la acción positiva más popular y frecuente destinada a fomentar la integración de las PCD en el mercado laboral. Su finalidad es hacerlo mediante sistemas de cuotas, que son un tipo de acción positiva. Los empresarios que contratan a un número mínimo específico de trabajadores están obligados a asegurarse de que una proporción, a

menudo conocida como cuota, de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad (Aragón & Hidalgo, 2018, pág. 24).

2.2.3.3. Sistema de cuota de empleo

En el sistema de cuotas, se exige a las empresas que contraten a un número determinado de personas que sean capaces de realizar su trabajo a pesar de tener una discapacidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (2007), este sistema puede desglosarse en tres categorías principales.

- i) Una cuota obligatoria que va acompañada de la aplicación de sanciones (un sistema de cuotas que también incluye multas). Este sistema de cuotas implica el establecimiento de una cuota obligatoria, y los empresarios a los que se aplica están obligados a cumplir este requisito o se enfrentan a la posibilidad de ser multados o gravados con una tasa. Los fondos que se recaudan mediante el uso de cuotas suelen destinarse a iniciativas relacionadas con el empleo que ofrecen asistencia a los que ya están desempleados y oportunidades de empleo para los que tienen discapacidades. Cuando se trata de oportunidades de empleo para personas con deficiencias, el sistema actual es el que produce los resultados más claros y fructíferos.
- ii) Una cuota obligatoria que no está respaldada ni por consecuencias apropiadas ni por un mecanismo para su aplicación. Esto se debe al hecho de que los empresarios están en obligación por norma a la contratación a un determinado porcentaje de personas discapacitadas, pero no se da la existencia de sanciones efectivas que respalden estas obligaciones. Esto puede deberse a que la norma que regula la cuota



aún no prevé una sanción, o puede deberse a que las autoridades decidieron no sancionar en caso de incumplimiento de la cuota. En cualquier caso, esta situación se traduce en la ausencia de una sanción efectiva. Al depender fundamentalmente de la voluntad de las empresas, el sistema de cuotas no permite ampliar significativamente el número de posibilidades laborales disponibles para las personas discapacitadas.

Una cuota que no es legalmente obligatoria y se basa en una sugerencia. Los empresarios no están obligados por ley a contratar a una determinada proporción de personas con discapacidad de acuerdo con este sistema de cuotas, ya que se trata simplemente de una sugerencia y, en consecuencia, no existen repercusiones por el incumplimiento de los requisitos de este sistema. Al tratarse de una cuota voluntaria y no de una cuota impuesta por ley o acompañada de la amenaza de multas, este sistema de cuotas tampoco tiene una influencia significativa en el empleo de las personas con discapacidad (Pazo, 2017, pág. 17).

2.2.3.4. Inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral

Es entendida como tal la inclusión laboral que tienen discapacidad física o mental, así también como la culminación de la oportunidad laboral en un entorno propicio para los desarrollos emocionales e intelectuales, la inclusión de una persona discapacitada a un grupo o sectores en el que realiza procesos de trabajo diferentes, y el hecho de que otros, incluidos los trabajadores y los propios empresarios, generen una aceptación del proceso de trabajo (Fundación derecho a la desventaja, 2014).



Los servicios de empleo son otra estrategia que puede utilizarse para mejorar el acceso a las oportunidades de trabajo. Según Ricca (1995), el servicio de empleo es un organismo administrativo con una triple misión: asistir a los desempleados y dar facilidades a las inserciones o reinserciones profesionales de los demandantes de empleo; organizar el mercado de trabajo de forma que las vacantes se cubran lo antes posible con los empleados más destacados; garantizar que a las demandas actuales o futuras de cualificaciones corresponda ofertas adecuadas; y planificación y ejecutar actos que generen nuevos puestos de trabajo.

En consecuencia, el problema de la discapacidad está estrechamente ligado a algunas de las funciones más esenciales de los servicios de empleo: en primer lugar, crear un servicio de colocación que ponga en contacto la oferta y la demanda de trabajo de las personas con discapacidad. Para ello, debe ponerse a su disposición un servicio de búsqueda que satisfaga sus demandas, les informe de las ofertas de empleo y haga accesibles sus referencias a las personas que necesitan emplearlas. Esto permitirá obtener los mejores resultados posibles. El siguiente paso es establecer un sistema de información y orientación laboral que sea capaz de proporcionar información relevante sobre la situación actual del mercado laboral. Pero también orientar sobre las capacidades, habilidades y aptitudes de las personas con discapacidad para conectarse a este mercado. Por último, pero no menos importante, aumentar la empleabilidad de sus destinatarios proporcionándoles programas acelerados de formación o certificación.

2.2.4. Condiciones Laborales

El acceso al empleo para las personas con discapacidades físicas o mentales Una persona discapacitada tiene derecho a laborar, en igualdad de condición con las demás, en un puesto laboral seleccionado o aceptado voluntariamente, con las mismas oportunidades y la misma remuneración por un trabajo de igual valor, y en unas circunstancias laborales equitativas, seguras y saludables (El Peruano, 2012, pág. 12).

2.2.4.1. Ajustes razonables

En caso de que una persona tenga una minusvalía, el empresario está obligado a realizar ajustes razonables para esa condición. Pueden hacerse ajustes en la forma de organizar y programar el trabajo, así como en el equipo y la maquinaria utilizados en el lugar de trabajo, con el fin de satisfacer las necesidades de un empleado que tenga una minusvalía. Éstas son las medidas que pueden adoptarse (El Peruano, 2012, pág. 14).

Desde hace muchos años, se ha observado que debido a que muchas empresas no tienen condiciones de trabajo adecuadas, desaprovechan al personal, tienen grandes oportunidades de venta y tienen una baja productividad. Esto se debe a que muchas organizaciones son incapaces de generar unas condiciones de trabajo adecuadas y permanentes en los equipos de trabajo (Flores & Posadas, 2021, pág. 10).

2.2.4.2. Características de condiciones laborales

Torres y Valladares (2021) señalan que existen cuatro características distintivas, que son las siguientes:

- a) Condiciones de trabajo relativas a la seguridad Se consideran condiciones de trabajo peligrosas todas aquellas circunstancias que se

dan en un lugar de trabajo y que tienen el potencial de provocar un accidente.

- b) **Condiciones higiénicas:** Cuando hablamos de higiene en el trabajo, nos referimos a las circunstancias del entorno laboral que son propias del puesto de trabajo y que garantizan la seguridad física y psíquica de la persona que ejecuta una actividad en el espacio donde se realiza. Cuando hablamos de higiene en el trabajo, nos referimos a las condiciones del entorno laboral que son exclusivas del trabajo.
- c) **Circunstancias ergonómicas:** El objetivo de la ergonomía es mejorar las condiciones de trabajo disminuyendo o eliminando los peligros laborales, así como garantizar que los resultados finales de una tarea alcancen sus objetivos e influyan positivamente en el nivel de satisfacción experimentado por los trabajadores.
- d) **Condiciones psicosociales:** la interacción entre una organización y sus requisitos, capacidades, cultura, niveles de felicidad y niveles de producción.

2.2.5. Capacitación Laboral

2.2.5.1. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)

Según Infobae (2022), Conadis es una entidad pública ejecutora adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). El Conadis cuenta con la autonomía técnica, administrativa, económica y presupuestaria necesaria para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con la legislación vigente. El Conadis tiene la responsabilidad de supervisar, controlar, regular, coordinar, promover, supervisar y evaluar los

programas, servicios y políticas promulgadas en beneficio de las personas con discapacidad. El Conadis tiene varios objetivos, uno de los cuales es garantizar la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad y trabajar para garantizar su plena e igualitaria inclusión en la sociedad.

2.2.5.2. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

El Comercio (2022) afirma que Servir es un organismo gubernamental adscrito a la Presidencia del Consejo de ministros. Debido a que una de sus funciones es fomentar el crecimiento profesional continuo, la selección de sus miembros se basa en el mérito y no en la antigüedad. En consecuencia, se esfuerza por garantizar la contratación de expertos dedicados y muy bien cualificados para cubrir los puestos disponibles en el sector público.

2.2.5.3. Funciones de SERVIR

De acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2009), las funciones de SERVIR son:

- Fomentar el crecimiento de las oficinas de recursos humanos, que pueden servir de socios estratégicos y están situadas cerca de los ciudadanos.
- Animar a los gobiernos regionales y municipales a modernizar sus operaciones, si así lo desean.
- Supervisar la gestión y puesta en marcha del Cuerpo de Gestores Públicos, que se distribuirá entre diversas organizaciones de los tres niveles de gobierno.



- Brindar asesoría técnica jurídicamente exigible en los temas que sean de su competencia.
- Velar porque los servicios que presta el Estado se realicen de manera eficaz, así como establecer directrices para la formación y perfeccionamiento de la labor que desempeñan los servidores públicos.
- Establecer una estructura de seguimiento e información.
- Llevar a cabo proyectos piloto de evaluación para garantizar que los procedimientos que se utilicen sean adecuados para las distintas categorías de entidades públicas y las responsabilidades particulares que tiene cada trabajador público.
- Formular una política de remuneración, que deberá incluir la implementación de incentivos monetarios y no monetarios directamente vinculados al desempeño.
- Utilizar el Tribunal de la Función Pública, última instancia del proceso administrativo, para resolver gradualmente los conflictos individuales en materia de acceso a la función pública, pago de retribuciones, evaluación y promoción profesional, régimen disciplinario y extinción de la relación laboral.

2.2.5.4. Capacitación laboral

La autoridad SERVIR, en su calidad de entes reguladores del empleo público, promueven programas de acercamiento a las personas discapacitadas que se encuentran empleadas, en coordinación con el CONADIS. Este objetivo se cumple a través de un programa de capacitación en atención a personas que presentan algunas cualidades de inmovilidad (LGPCD artículo 6.2).



En el país se da la existencia 3.051.612 personas que viven con alguna discapacidad, lo que equivale al 10,4% del total de habitantes del Perú. Debido a que tienen menos opciones de conseguir trabajo, solo el 45% de este grupo demográfico es considerado como parte de la población Económicamente Activa, también conocida como PEA (gob.pe, 2019).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Cuota de empleo.

Es una herramienta de acción afirmativa que trata de la reducción de brechas laborales a las que se van a enfrentar cada una de las personas discapacitadas para aumentar su acceso al trabajo. Se anima a las empresas a la contratación a personas discapacitadas tras la aplicación de una cuota de empleo, lo que contribuye a generar oportunidades laborales equitativas para todos los empleados (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2023).



2.3.2. Ajustes razonables.

Modificación, adaptación necesaria y adecuada, requerida en casos concretos para avalar a la persona discapacitada el derecho al trabajo en equidad de condición, para hacer fácil los accesos a puestos laborales, su desarrollo eficaz o la participación en programas de formación, actualización y promoción laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2023).

2.3.3. Conservación del empleo.

Si el trabajador no puede reincorporarse a su puesto de trabajo, el empresario debe mantenerlo contratado durante un año tras dichos intervalos. un año tras los respectivos vencimientos (Díaz, 2020).

2.3.4. Puestos laborales.

El proceso de resolución de problemas es continuo porque las profesiones evolucionan, innovan y se modifican para adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y jurídicos. Las expectativas modernas y la globalización económica están redefiniendo el empleo (Runa, 2017).

2.3.5. Condiciones laborales.

Las circunstancias laborales son un conjunto de aspectos en la interacción empleado-empresa. Esta idea está relacionada con el estado, la seguridad y la calidad del lugar laboral, el bienestar y la salud de los trabajadores, la jornada y el horario laboral, el salario y el salario emocional, y las vacaciones (Personio, s.f.).

2.3.6. Capacitación laboral.

Las empresas utilizan la formación para el empleo para ayudar a los empleados a adquirir nuevas competencias en su campo o en otros campos en los que estén cualificados (Bizneo, 2019).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque empleado fue cuantitativo, en razón de que los datos reunidos son basados e interpretados en porcentajes, por lo que se requiere necesariamente del proceso estadístico para el contraste de cada hipótesis, por ende, es necesario el uso numérico (Hernández et al., 2014).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se empleó el diseño no experimental, al respecto Hernández & Mendoza (2018), mencionan que son usados por que se requiere de un trato tal y como se encuentran los datos y variables, no es necesario que el tesista vaya a realizar manipulación alguna, es decir no se necesita de procesos estadísticos.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se usó el hipotético – deductivo, en base a que fue necesario partir de una idea general a otra en específico que contribuya en el contraste de



hipótesis, empleando diversos métodos y estadísticos correspondientes a ello (Bernal, 2010).

3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo fue básico, basándose en que el estudio en desarrollo profundiza las teorías existentes, contribuyendo con datos actualizados (Sánchez et al., 2018).

El nivel de investigación es descriptivo debido a que se busca especificar las propiedades, características y los perfiles y las percepciones de la muestra sobre la vulneración al acceso laboral de personas con discapacidad (Hernández et al., 2014).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Viene a ser el todo, lugar donde se puede conocer del problema en desarrollo o donde se presenta el mismo, este no solo es conformado por personas, también puede ser constituido por expedientes, literatura, y otros aspectos (Arias, 2012), por ende, la población está compuesta por integrantes de la Oficinas de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad (OMAPED), la cual comprende de 57 asociados, mismos que cuentan con carnet de discapacidad de CONADIS.

3.5.2. Muestra

Viene a ser una porción del total de la población, es una parte esencial y sustancial, ya que de este se recogen datos (Arias, 2012), por ello, el estudio corresponde al muestreo probabilístico, mediante la fórmula aleatoria simple. Esto implica que la muestra es una parte de la población conformada por 50 personas que presentan discapacidades de la Oficina de OMAPED del municipio de Puno.

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N= Población

Z= Nivel de Confianza

P= Variable positiva

Q= Variable negativa

e= Margen de error

n= Tamaño de la muestra

Cálculo de tamaño de muestra

Error 5.0%

Tamaño población = 57

Nivel de confianza 95%

Tamaño de muestra = 50

$$n = \frac{57 * 1.96^2 * 0.05 * 0.05}{0.05^2 * (57-1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.05}$$

$$n = 50$$



3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1. Técnica

Fue empleado para recolectar la información que corresponde, en razón de que se quiere obtener datos de la muestra con respecto de temas en esencial y así responder a los problemas planteados (Arias, 2012).

3.6.2. Instrumentos

Se usará el cuestionario, este es usado con mayor frecuencia cuando se tiene una muestra amplia, donde es difícil poder codificar datos, por ello es que se procesan estadísticamente, este instrumento comprende de preguntas que se responder de modo anónimo (Hernández et al., 2014).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS PARA CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS

CONFORME A LOS OBJETIVOS

4.1.1. Resultado de acuerdo al objetivo general

Tabla 1

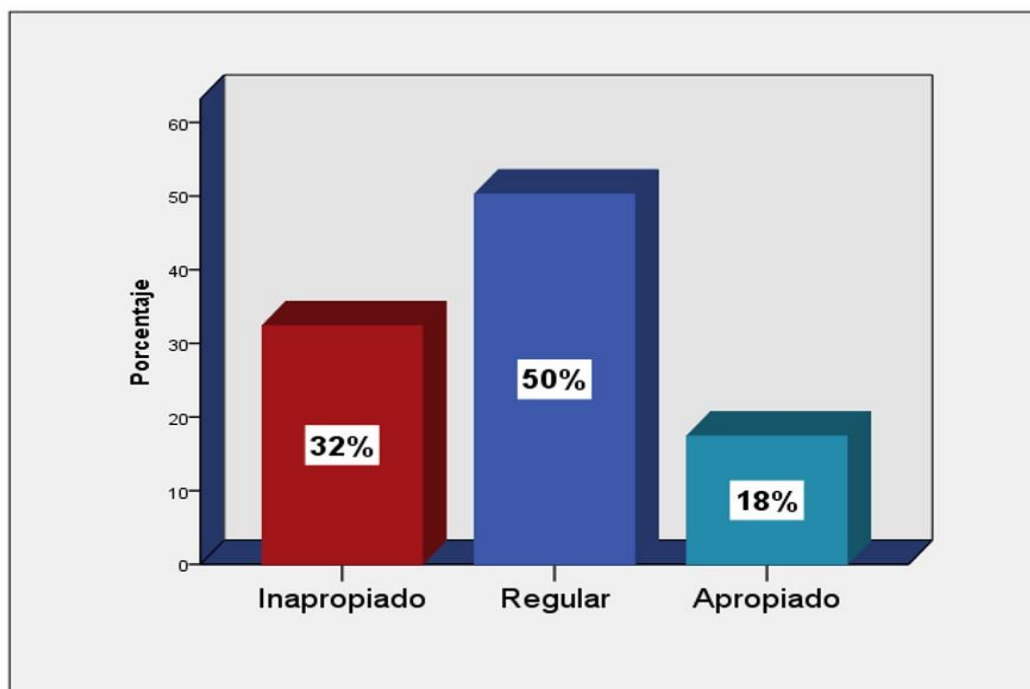
Accesibilidad laboral y personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Inapropiado	16	32%
Regular	25	50%
Apropiado	9	18%
Total	50	100%

Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}

Figura 1

Barras de accesibilidad laboral y personas con discapacidad



Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}

Como se aprecia en la tabla, para conocer el grado de percepción que tienen las personas con discapacidad sobre el acceso que tienen al campo laboral, se indica que:

Un 32%, lo cual es 16 personas, indicaron que se da un inapropiado acceso laboral, de la misma manera un 50%, lo cual viene a ser 25 encuestados hicieron referencia que se da un regular acceso laboral; para finalizar un 18%, lo cual constituye 9 personas mencionan que se da un apropiado acceso laboral.

Por lo cual se procede a indicar que hoy en día la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular acceso laboral, conforme a las respuestas dadas por las personas con discapacidad asociadas a la oficina de OMAPED de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 2

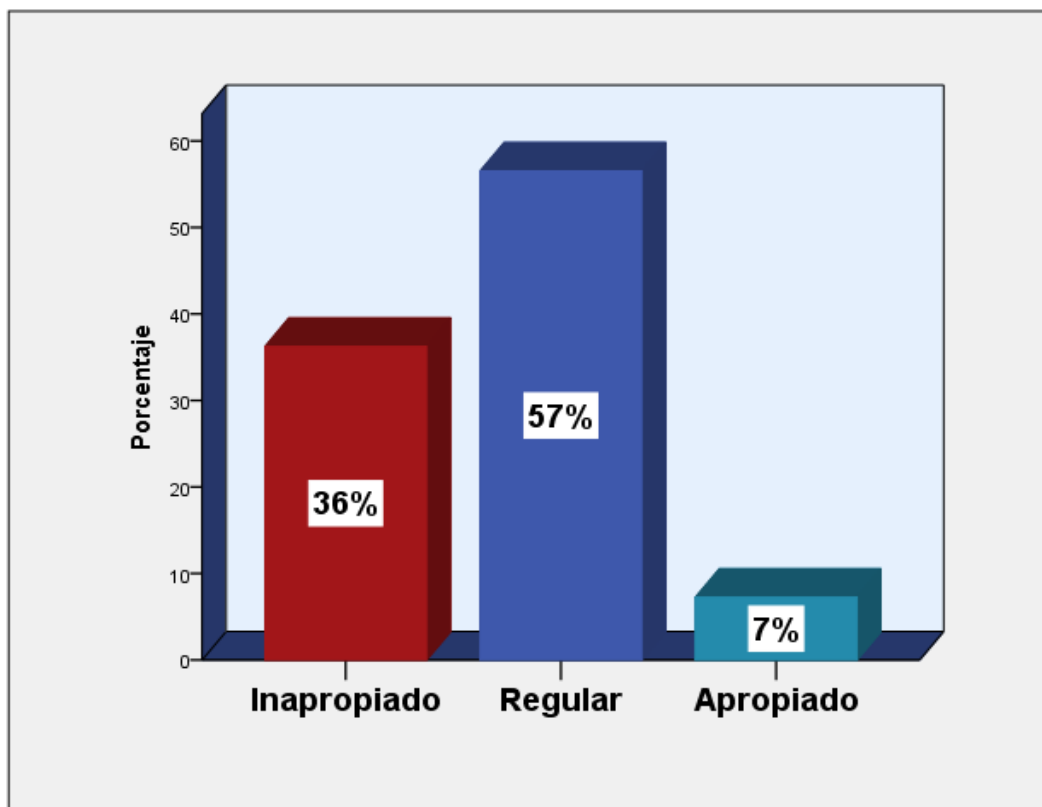
Cuota de empleo y personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Inapropiado	18	36%
Regular	29	57%
Apropiado	4	7%
Total	50	100%

Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}

Figura 2

Barras de cuota de empleo y personas con discapacidad



Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}



Como se aprecia en la tabla, para conocer el grado de percepción que tienen las personas con discapacidad sobre la cuota de empleo que tienen en el campo laboral, se indica que:

Un 36%, lo cual es 18 personas, indicaron que se da un inapropiado cumplimiento de la cuota de empleo, de la misma manera un 57%, lo cual viene a ser 29 encuestados hicieron referencia que se da un regular cumplimiento de la cuota de empleo; para finalizar un 7%, lo cual constituye 4 personas mencionan que se dé un apropiado cumplimiento de la cuota de empleo.

Por lo cual se procede a indicar que hoy en día conforme a la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular cumplimiento de la cuota de empleo, conforme a las respuestas dadas por las personas con discapacidad asociadas a la oficina de OMAPED de la Municipalidad Provincial de Puno.

La cuota de empleo es una medida de acción afirmativa que busca disminuir la disparidad que experimentan las personas con discapacidad al buscar trabajo. Al implementar una cuota de empleados con discapacidad, se fomenta que las empresas integren a individuos discapacitados en sus equipos, contribuyendo así a la creación de empleos con equidad de oportunidades. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023)

Tabla 3

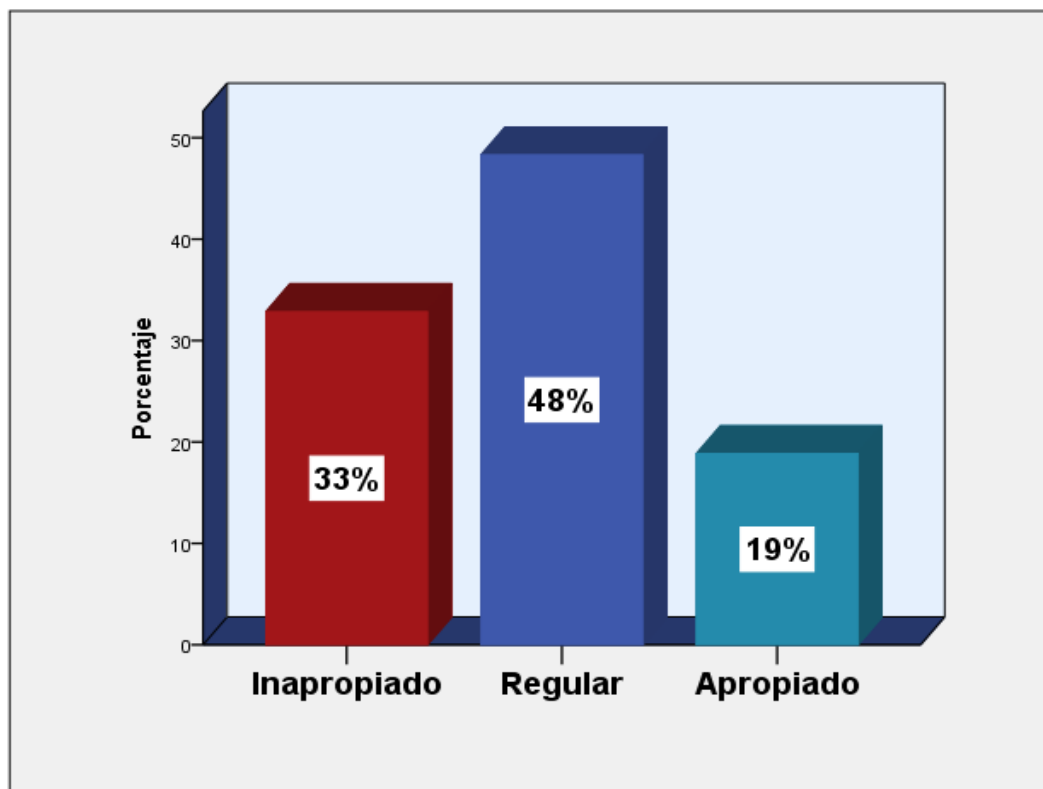
Condiciones laborales y personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Inapropiado	17	33%
Regular	23	48%
Apropiado	10	19%
Total	50	100%

Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}

Figura 3

Barras de condiciones laborales y personas con discapacidad



Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}



Como se aprecia en la tabla, para conocer el grado de percepción que tienen las personas con discapacidad sobre las condiciones laborales que tienen en el campo laboral, se indica que:

Un 33%, lo cual es 17 personas, indicaron que se dan inapropiadas condiciones laborales, de la misma manera un 48%, lo cual viene a ser 23 encuestados hicieron referencia que se dan regulares condiciones laborales; para finalizar un 19%, lo cual constituye 10 personas mencionan que se dan apropiadas condiciones laborales.

Por lo cual se procede a indicar que hoy en día conforme a la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando condiciones laborales de manera regular, conforme a las respuestas dadas por las personas con discapacidad asociadas a la oficina de OMAPED de la Municipalidad Provincial de Puno.

Las condiciones laborales se refieren a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que, en situaciones particulares, se requieren para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para disfrutar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, sin que esto represente una carga excesiva o injusta. Estos ajustes pueden abarcar una amplia gama de medidas, como pequeñas modificaciones en las instalaciones, cambios en los procedimientos de evaluación en el ámbito laboral, ajustes en los materiales de comunicación interna o adaptaciones en el equipamiento de la estación de trabajo (Laurent, 2020).

Tabla 4

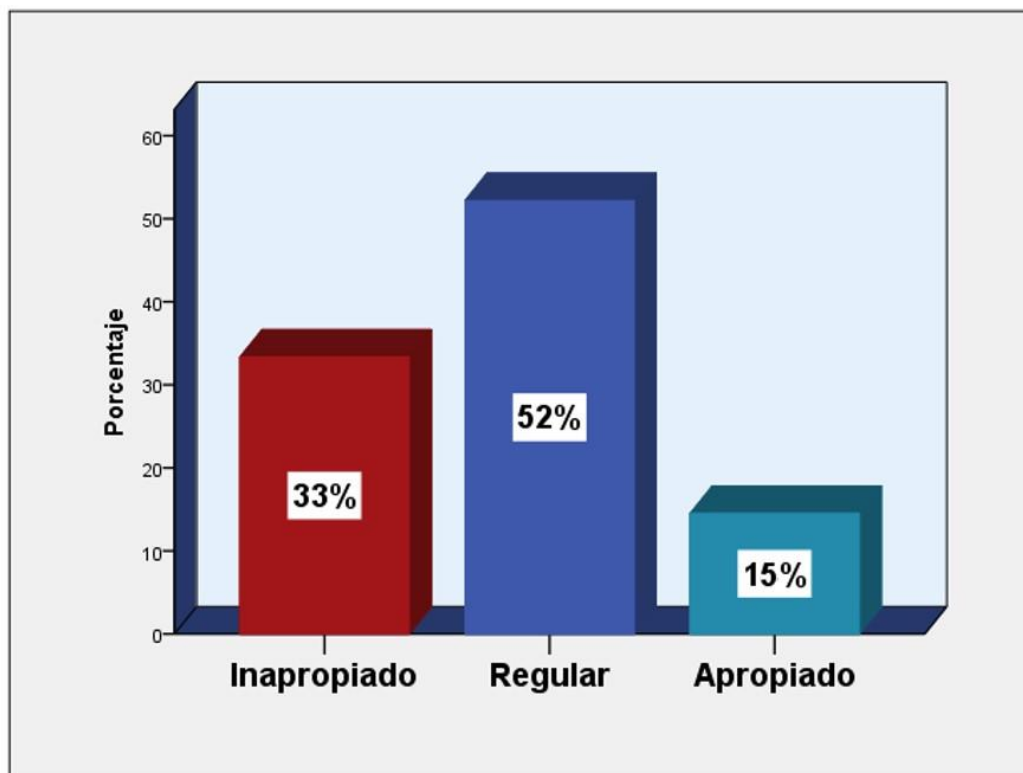
Conservación de empleo y personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Inapropiado	17	33%
Regular	26	52%
Apropiado	8	15%
Total	50	100%

Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}

Figura 4

Barras de conservación de empleo y personas con discapacidad



Nota: Procesamiento estadístico Spss_{v26}



Como se aprecia en la tabla, para conocer el grado de percepción que tienen las personas con discapacidad sobre la conservación de empleo que tienen en el campo laboral, se indica que:

Un 33%, lo cual es 17 personas, indicaron que se da un inapropiado cumplimiento de la conservación del empleo, de la misma manera un 52%, lo cual viene a ser 26 encuestados hicieron referencia que se da un regular cumplimiento de la conservación del empleo; para finalizar un 15%, lo cual constituye 8 personas mencionan que se da un apropiado cumplimiento de la conservación del empleo.

Por lo cual se procede a indicar que hoy en día conforme a la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular cumplimiento de la conservación del empleo, conforme a las respuestas dadas por las personas con discapacidad asociadas a la oficina de OMAPED de la Municipalidad Provincial de Puno.

ESSALUD junto al Ministerio de Salud fomentan y aseguran que las personas que han adquirido una discapacidad debido a un accidente o enfermedad puedan regresar al empleo. Durante su tiempo en la empresa, estas personas tienen el derecho de mantener su posición laboral, siempre y cuando esto no represente un riesgo para su seguridad ni para la de otros empleados (Compendio de Normas en Materia de Empleo para personas con discapacidad, 2014).

4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.2.1. Contraste para la hipótesis general

Ha. La percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

Ho. La percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, no es de grado significativo.

Tabla 5

Contraste de la hipótesis general para conocer la significancia

	Estadístico	gl	Sig.
Accesibilidad laboral	.086	50	.003
Personas con discapacidad	.086	50	.004

Nota: Obtenido del proceso estadístico

En la tabla para contrastar la hipótesis se puede apreciar que para 50 personas como muestra, conforme a la variable accesibilidad laboral se tiene como valor significativo de 0,003, y para la variable personas con discapacidad se tiene como valor significativo 0,004, lo cual al ser menores del margen de error el cual es 0,05 (5%) quiere decir que existe significancia entre las variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Es así que se indica que la percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

4.2.2. Contraste para la hipótesis específica 1

Ha. La percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

Ho. La percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, no es de grado significativo.

Tabla 6

Contraste de la hipótesis específica 1 para conocer la significancia

	Estadístico	gl	Sig.
Cuota de empleo	.086	50	.001
Personas con discapacidad	.086	50	.000

Nota: Obtenido del proceso estadístico

En la tabla para contrastar la hipótesis se puede apreciar que para 50 personas como muestra, conforme a la variable cuota de empleo se tiene como valor significativo de 0,001, y para la variable personas con discapacidad se tiene como valor significativo 0,000, lo cual al ser menores del margen de error el cual es 0,05 (5%) quiere decir que existe significancia entre las variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Es así que se indica que la percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

4.2.3. Contraste para la hipótesis específica 2

Ha. La percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

Ho. La percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, no es de grado significativo.

Tabla 7

Contraste de la hipótesis específica 2 para conocer la significancia

	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	.086	50	.002
Personas con discapacidad	.086	50	.007

Nota: Obtenido del proceso estadístico

En la tabla para contrastar la hipótesis se puede apreciar que para 50 personas como muestra, conforme a la variable condiciones laborales se tiene como valor significativo de 0,002, y para la variable personas con discapacidad se tiene como valor significativo 0,007, lo cual al ser menores del margen de error el cual es 0,05 (5%) quiere decir que existe significancia entre las variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Es así que se indica que la percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

4.2.4. Contraste para la hipótesis específica 3

Ha. La percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.

Ho. La percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, no es de grado significativo.

Tabla 8

Contraste de la hipótesis específica 2 para conocer la significancia

	Estadístico	gl	Sig.
Conservación de empleo	.086	50	.000
Personas con discapacidad	.086	50	.001

Nota: Obtenido del proceso estadístico

En la tabla para contrastar la hipótesis se puede apreciar que para 50 personas como muestra, conforme a la variable conservación de empleo se tiene como valor significativo de 0,000, y para la variable personas con discapacidad se tiene como valor significativo 0,001, lo cual al ser menores del margen de error el cual es 0,05 (5%) quiere decir que existe significancia entre las variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Es así que se indica que la percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.



4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las personas con discapacidad, perciben que la accesibilidad laboral es limitada por una variedad de aspectos que no se cumplen como los ajustes razonables, la adaptabilidad por parte de la empresa y las deficiencias en la supervisión por los entes competentes, ante ello estamos de acuerdo con (Choquehuanca 2019) que en su investigación llegó a concluir que la Ley General de Personas con Discapacidad no es efectiva en la ciudad de Puno, en base a que ninguna empresa cumple de modo efectivo con las cuotas de trabajo. También coincidimos con (Cruzado 2023) que en su investigación concluye que existe un alto nivel de influencia entre la falta de cumplimiento de la Ley 29973 y la inclusión de trabajo de la persona discapacitada en el municipio de la provincia de Chepén.

A partir de la investigación desarrollada sobre la vulneración a la accesibilidad laboral de personas discapacitadas en la provincia de Puno, 2022, se determinó que lo estipulado en la Ley N° 29973, capítulo VI (Trabajo y empleo), artículos 45 al 53, no se cumple de manera efectiva vulnerando los derechos de las personas discapacitadas, estamos de acuerdo con Cano y Lau (2022) porque concluye que, si se da la transgresión del derecho de acceso de la sociedad discapacitada físicamente pese a la existencia de normas vigentes peruanas que tienden a proteger sus derechos como la Ley N.° 29973 y Norma A.120". También concordamos con Salas (2015) quien en su investigación concluye que existe una discriminación extensa hacia las personas con discapacidad por desconocimiento de la población sobre la ley y por falta de interés por parte de las autoridades, es por ello que se da un trato diferenciado hacia las personas que tienen alguna discapacidad.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Dado los resultados se concluye indicando que la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo, además que la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular acceso laboral, ya que son pocas las entidades que dan trabajo, en su mayoría entidades públicas, ya que estas tienen constantes inspecciones.

SEGUNDA: Se concluye indicando que la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo, asimismo hoy en día conforme a la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular cumplimiento de la cuota de empleo.

TERCERA: Se concluye señalando que la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo, además que conforme a la percepción de las personas con discapacidad se está dando condiciones laborales de manera regular, ya que las entidades no cuentan con la infraestructura suficiente, ni el ambiente necesario para que laboren las personas que presentan alguna discapacidad.

CUARTA: Se llegó a la conclusión de que la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo, además conforme a la percepción de las personas con discapacidad es que se está dando un regular cumplimiento de la conservación del empleo, porque constantemente se realizan cambio del personal.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se debe trabajar en la promoción de políticas y programas que alienten la creación de empleo inclusivo en la provincia de Puno. Esto podría incluir incentivos tributarios, fiscales u otras medidas que motiven a las empresas a contratar a personas con discapacidad.

SEGUNDA: Se recomienda que el ministerio de trabajo realice charlas, conferencias u otros para que las empresas en Puno reciban capacitación sobre la importancia de la inclusión laboral y cómo hacer ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad. Esto podría ser facilitado por entidades gubernamentales u organizaciones especializadas.

TERCERA: Es esencial que tanto las empresas públicas como las privadas en Puno cumplan rigurosamente con las cuotas de empleo establecidas en la Ley 29973. Las autoridades deben tomar medidas para garantizar que estas cuotas se cumplan de manera efectiva.

CUARTA: Es fundamental de que el estado capacite o contrate personal especialista para la fiscalización de las entidades tanto públicas como privadas sobre las condiciones laborales, que estas se ajusten a las necesidades de las personas con discapacidad que labora.

QUINTA: Se recomienda regular la estabilidad laboral como tal, y regular una norma con mayor protección para las personas con discapacidad, de tal manera estas puedan conservar su empleo, sin que se realicen despidos arbitrarios contraviniendo sus derechos.



REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abreu, M. (4 de Enero de 2023). *nutrium*. Obtenido de <https://nutrium.com/blog/es/la-importancia-de-los-beneficios-laborales/>
- Aragón , C., & Hidalgo, P. (2018). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano. *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Universidad Peruanan de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6a ed.). Episteme.
- Baptista, J. (11 de Junio de 2019). *LinkedIn*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/oportunidad-laboral-jennifer-baptista-cal>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson Educación.
- Bizneo. (2019). *Cómo crear un buen plan de capacitación laboral*. Obtenido de bizneo blog: https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral/#Que_es_la_capacitacion_laboral
- Callisaya , M. (2010). Mecanismos Jurídicos para la Integración de las Personas Discapacitadas, al Servicio Activo en las Intituciones Públicas y Privadas. *Mecanismos Jurídicos para la Integración de las Personas Discapacitadas, al Servicio Activo en las Intituciones Públicas y Privadas*. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Cano , L., & Lau, M. (2022). "La afectación al derecho de accesibilidad de personas con discapacidad física en el entorno urbano peruano por ineficacia de la Ley N.º 29973. *La afectación al derecho de accesibilidad de personas con discapacidad física en el entorno urbano peruano por ineficacia de la Ley N.º 29973*. Universidad César Vallejo, Trujillo.



doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97405/Cano_SLK-Lau_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaname, J. (7 de diciembre de 2021). ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado. *Lp pasion por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/#:~:text=Podemos%20conceptualizar%20a%20un%20r%C3%A9gimen,con%20normas%20espec%C3%ADficas%20del%20sector>.

Choquehuanca, F. (2019). Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, en el Ámbito Laboral en la Ciudad de Puno: periodo 2018. *Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, en el Ámbito Laboral en la Ciudad de Puno: periodo 2018*. Universidad Nacional del Altiplano Puno, Puno.

Compendio de Normas en Materia de Empleo para personas con discapacidad. (2014). *Compendio de Normas en Materia de Empleo para personas con discapacidad*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/866993/Normas_en_Materia_de_Empleo_para_PCD__Braille_PDF__27.02.2020.pdf

Cruzado, J. (2023). Incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la municipalidad provincial de Chepén 2020. *Incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la municipalidad provincial de Chepén 2020*. Univerdad Atónoma de Ica, Chincha.



Dalia, V. (2013). *REFLEXIONES TEÓRICO- REFLEXIONES TEÓRICO- REFLEXIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS SOBRE*. Obtenido de REFLEXIONES TEÓRICO- REFLEXIONES TEÓRICO- REFLEXIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS SOBRE: <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n40/v5n40a3.pdf>

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 73-89. doi:<https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/el%20futuro%20de%20los%20discapacitados%20en%20el%20mundo.pdf>

Díaz, H. (05 de Febrero de 2020). *Contrato de trabajo. Conservación del empleo*. Obtenido de consejosalta: <https://www.consejosalta.org.ar/wp-content/uploads/INFO.-GRAL.-CONLABORACION.doc-1.pdf>

El Comercio . (27 de Noviembre de 2022). ¿Qué es Servir y cuál es la función que cumple en el Estado? *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/respuestas/servir-que-es-la-autoridad-nacional-del-servicio-civil-y-cual-es-la-funcion-que-cumple-en-el-estado-revtli-noticia/>

El Peruano. (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad LEY N° 29973*. Editora Perú. doi:<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/217288/Ley-No-29973.pdf?v=1594929147>

El Peruano. (02 de Diciembre de 2022). Conozca los derechos laborales de las personas con discapacidad . *El Peruano*. Obtenido de



<https://www.elperuano.pe/noticia/198194-conozca-los-derechos-laborales-de-las-personas-con-discapacidad>

Factorial . (12 de Septiembre de 2023). *Factorial* . Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/#%C2%BFque-es-el-reclutamiento-de-una-empresa>

Flores, E., & Posadas, K. (2021). *CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PARQUES Y JARDINES DE EL DISTRITO EL TAMBO. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PARQUES Y JARDINES DE EL DISTRITO EL TAMBO.* UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, HUANCAYO. doi:https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8384/T010_70299469_T.%20%281%29_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fundación Bensadoun - Laurent. (2020). *Fundación Bensadoun - Laurent.* Obtenido de <https://fundacionbl.org/discapacidad-y-empleo-que-son-los-ajustes-razonables/#site-header>

Fundación derecho a la desventaja. (Setiembre de 2014). *Glosario orientado al trabajo con personas con discapacidad.* Obtenido de *Glosario orientado al trabajo con personas con discapacidad:* https://www.javeriana.edu.co/_home

García, S. (2017). *Análisis de Puestos de Trabajo y selección del personal. Análisis de Puestos de Trabajo y selección del personal.* Universidad Miguel Hernández de Elche, España .

gob.pe. (28 de Marzo de 2019). *Ministerio de Trabajo, a través de Impulsa Perú, capacita a personas con discapacidad para que se integren al sector*



productivo. Obtenido de [gob.pe:](https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26986-ministerio-de-trabajo-a-traves-de-impulsa-peru-capacita-a-personas-con-discapacidad-para-que-se-integren-al-sector-productivo)

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26986-ministerio-de-trabajo-a-traves-de-impulsa-peru-capacita-a-personas-con-discapacidad-para-que-se-integren-al-sector-productivo>

Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Eduaction.

Infobae. (1 de Julio de 2022). *Infobae*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/america/peru/2022/07/01/que-es-conadis-y-por-que-es-importante-para-las-personas-con-discapacidad/>

integratec. (12 de Enero de 2023). *integratec*. Obtenido de <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>

Juan, C. (Julio de 2005). *Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación – CEDEP*. Obtenido de Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación – CEDEP: https://www.researchgate.net/profile/Juan-Chacaltana/publication/228954230_Capacitacion_laboral_proporcionada_por_las_empresas/links/6392019d484e65005bf47978/Capacitacion-laboral-proporcionada-por-las-empresas.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (03 de Agosto de 2023). *¿Qué es la cuota de empleo?* Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/#:~:text=La%20cuota%20de%20empleo%20es,el%20acceso%20a%20un%20empleo.>



Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (06 de Junio de 2023). *¿Qué son los ajustes razonables?* Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/ajustes-razonables/que-son-los-ajustes-razonables/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (03 de Agosto de 2023). *¿Qué es la cuota de empleo?* Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* Obtenido de <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Montserrat, J. (2014). *Estabilidad Laboral y Flexiseguridad.* Artículo, Universidad de carabobo, Valencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>

Pazo, Ó. (2017). *Las Eximentes de Sanción de la Cuota de Empleo en el Sector Privado y su Incidencia en el Acceso al Empleo para las Personas con Discapacidad. Las Eximentes de Sanción de la Cuota de Empleo en el Sector Privado y su Incidencia en el Acceso al Empleo para las Personas con Discapacidad.* Universidad de San Martín de Porres, Lima.

Personio. (s.f.). *Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen?* Recuperado el 07 de Agosto de 2023, de Personio: <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/#qu-son-las-condiciones-de-trabajo>



- Peruano, P. d. (17 de Julio de 2023). *Plataforma digital única del Estado Peruano*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Ricca, S. (1995). Introducción a los Servicios de Empleo. *Introducción a los Servicios de Empleo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223071062_ES/lang--es/index.htmf
- Rojas, R. (2017). Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la Perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad? *Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la Perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?* Universidad de Concepción, Chile.
- Runa. (2017). *¿Cómo hacer una muy buena descripción de puesto organizacional?* Obtenido de Runahr: <https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/sabes-como-definir-un-puesto-de-trabajo/#:~:text=Puesto%3A%20podemos%20definirlo%20como%20una,dem%C3%A1s%20C3%A1reas%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Salas, B. (2015). Vulneración de los Derechos de las personas con Discapacidad y Discriminación de los Derechos de las Personas con Discapacidad y Discriminación Social en la Provincia de San Román – Juliaca 2013 – 2014. *Vulneración de los Derechos de las personas con Discapacidad*



y Discriminación de los Derechos de las Personas con Discapacidad y Discriminación Social en la Provincia de San Román – Juliaca 2013 – 2014. UNIVERSIDAD ANDINA Nestor Cáceres Velásquez, Juliaca.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1a ed.). Universidad Ricardo Palma.

Torres, A., & Valladares, F. (2021). *CONDICIONES LABORALES EN TIEMPO DE PANDEMIA DEL PERSONAL OPERARIO DEL AREA DE LIMPIEZA - GRANJA ESTEBAN - VEGUETA - 2021. CONDICIONES LABORALES EN TIEMPO DE PANDEMIA DEL PERSONAL OPERARIO DEL AREA DE LIMPIEZA - GRANJA ESTEBAN - VEGUETA - 2021.* UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho.
doi:<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5311/Torres%20y%20VALLADARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el grado de percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?	Analizar el grado de percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022	La percepción sobre la vulneración en la accesibilidad laboral que tienen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.	VARIABLE X Accesibilidad laboral	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo Nivel: descriptivo Tipo: básico Población: 57 personas con discapacidad asociadas a la oficina de OMAPED de la Municipalidad Provincial de Puno. Muestra: 50 personas Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	
¿Cuál es el grado de percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?	Identificar el grado de percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.	La percepción sobre la falta de cumplimiento de la cuota de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.	- Cuota de empleo - Condiciones laborales - Conservación de empleo	
¿Cuál es el grado de percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?	Analizar el grado de percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.	La percepción sobre la falta de condiciones laborales que tienen las entidades para las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.	VARIABLE Y Personas con discapacidad	
¿Cuál es el grado de percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022?	Analizar el grado de percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022.	La percepción sobre la falta de conservación de empleo que padecen las personas con discapacidad en la provincia de Puno, 2022, es de grado significativo.	DIMENSIONES - Discapacidad física - Discapacidad auditiva - Discapacidad visual	



ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Medición
Accesibilidad laboral	Cuota de empleo	Escala likert
	Condiciones laborales	
	Conservación de empleo	
Personas con discapacidad	Discapacidad física	Escala likert
	Discapacidad auditiva	
	Discapacidad visual	

Nota: desarrollado por la investigadora Liz Diana Mamani Lipe



ANEXO 3. INSTRUMENTOS

Instrumento – Accesibilidad laboral

I.INSTRUCCIONES: Estimado Usuario, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 13 ítems, para que sean valorados de acuerdo a su apreciación, por lo que se pide de que la información que emita sea certera y verdadera, para que de ese modo se obtengan resultados reales, ponga un aspa en el casillero que considere correcto el cual se acerque más a la realidad.

1 = NUNCA	2 = CASI NUNCA	3 = A VECES	4 = CASI SIEMPRE	5 = SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1.	¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?					
2.	El incumplimiento de las normas es general en las Instituciones públicas o privadas.					
3.	Las autoridades hacen algo para el cumplimiento de la ley					
4.	¿Considera que la Constitución Política y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?					
5.	¿Estima Ud. Que las leyes referidas a la discapacidad garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad?					
6.	Consideran que las leyes referidas a la discapacidad se cumplen en nuestro país					
7.	¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?					
8.	¿Conoce Ud. Personas con discapacidad que se encuentren trabajando en instituciones públicas?					
9.	¿Considera Ud. Que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?					
10.	¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?					
11.	¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las instituciones públicas y privadas?					
12.	¿Estima que las instituciones públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?					
13.	¿Considera Ud. Que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las instituciones públicas y privadas?					



Instrumento - Personas con discapacidad

I. INSTRUCCIONES: Estimado Usuario, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 15 ítems, para que sean valorados de acuerdo a su apreciación, por lo que se pide de que la información que emita sea certera y verdadera, para que de ese modo se obtengan resultados reales, ponga un aspa en el casillero que considere correcto el cual se acerque más a la realidad.

1 = NUNCA	2 = CASI NUNCA	3 = A VECES	4 = CASI SIEMPRE	5 = SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1.	El sector público o privado ofertan puesto de trabajo para las personas con discapacidad					
2.	Las personas con discapacidad tienen posibilidad de acceso a un puesto de trabajo.					
3.	Existe discriminación de los empleadores para contratar a personas con discapacidad					
4.	El número de personas con discapacidad que emplean satisface la demanda por el empleo					
5.	La oferta laboral está orientada al sector servicios					
6.	La institución prepara a las personas con discapacidad a un puesto laboral específico.					
7.	Uds. preparan a las personas con discapacidad de acuerdo al perfil profesional solicitado por las empresas o servicios públicos.					
8.	El requerimiento laboral en las instituciones lo presentan con un perfil de puesto de trabajo					
9.	El requerimiento laboral incluye, si es necesario, las funciones específicas del mismo					
10.	Los requisitos exigidos para acceder al puesto, presenta requisitos complementarios					
11.	Las observaciones están especificadas sobre circunstancias especiales para el ejercicio del puesto: jornadas de trabajo especiales, puestos a amortizar, etc.					
12.	Los puestos de trabajo determinan la valoración de la formación en los procedimientos de selección y provisión de puestos.					
13.	La capacitación laboral considera el perfil laboral solicitado por el sector público o privado					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Chalco Vargas Fredy Toribio
I.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Publico.
I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **GUÍA DE ENTREVISTA**
I.4. Autor/a de Instrumento: **BACH. LIZ DIANA MAMANI LIPE**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					Puno ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.									X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.									X				
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Juliaca, 15 de Septiembre del 2024.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



ANEXO 4. BASE DE DATOS

N°	Accesibilidad laboral															Personas con discapacidad														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
14	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
15	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3



21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1
24	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2
25	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3	1	3



45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital:

Fecha de entrega: 03/10/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Liz Diana Mamani Lipe

Dirección: Jr. 2 De Mayo N° 413 - Ilave

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77052157

Teléfono: 916844450 email: dmamanilipe@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: PERCEPCIÓN SOBRE LA VULNERACIÓN EN LA ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE PUNO, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Accesibilidad laboral, discapacidad, percepción, trabajo.

¿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

03 de Octubre del 2024

Fecha