



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



**ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE
LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS Y CON LA
IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA
ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RENEE HUARACHI ITO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

JULIACA – PERÚ

2024




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS Y CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO

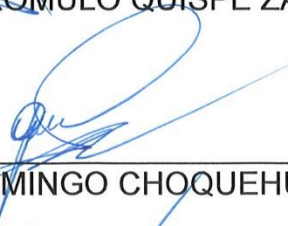
TESIS PRESENTADA POR:

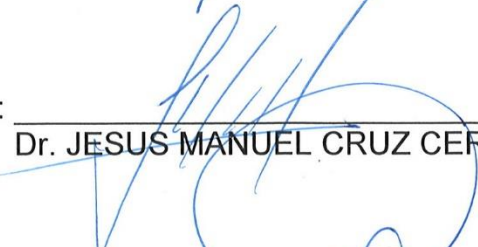
Bach. RENEE HUARACHI ITO


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO - P05



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez



RESOLUCIÓN N° 153-2024-D/FCJP-UANCV Juliaca, 10 de abril del 2024.

Vistos: El expediente, No: **CU-12378** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. RENEE HUARACHI ITO**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS Y CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO**, para optar el Título Profesional de Abogado 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. **Sr. RENEE HUARACHI ITO**, para optar el Título Profesional de Abogado, el mismo que se llevará a cabo el próximo **12 de abril del 2024 a las 1:00 p.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

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

Presidente:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

ASESOR:

Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

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

Regístrese, comuníquese y archívese



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

c.c
Archivo
BRQZ/jabr



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 090-2023-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 19 de diciembre de 2023

VISTOS:

El Expediente: **2023-012687** de fecha **15 de diciembre de 2023**, del **Bach. RENEE HUARACHI ITO**, 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. RENEE HUARACHI ITO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PUBLICAS JULIACA - PUNO**, 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, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**,

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: **ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PUBLICAS JULIACA - PUNO**, presentado por el (la) **Bach. RENEE HUARACHI ITO**, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

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"



RESOLUCIÓN N° 046-2023-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 26 de octubre de 2023

VISTOS:

El Expediente: **2023-CU-14360** de fecha **23 de octubre 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. RENEE HUARACHI ITO**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PUBLICAS JULIACA - PUNO**, 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, corroboro la propuesta del **ASESOR Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**, 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° 24861 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: **ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PUBLICAS JULIACA - PUNO**, presentado por el (la) **Bach. RENEE HUARACHI ITO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

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 JURIDICAS Y POLITICAS



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

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP INTERESADO



ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS Y CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	issuu.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	vdocuments.site Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%




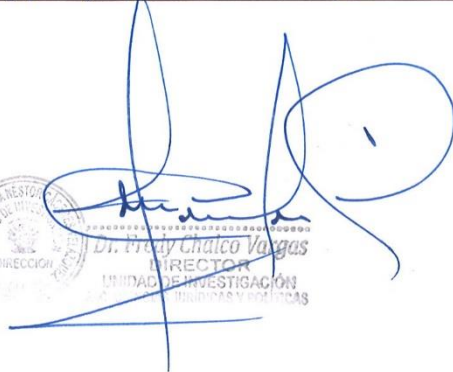
METADATOS COMPLEMENTARIOS



Título de la tesis	
ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS Y CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	RENEE HUARACHI ITO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02439723
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-4930-2448
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YEME MARCIAL PARI GALINDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02362271
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7142-2727
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	0243096
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419986
Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO - P05
Grupo de investigación	No aplica.



Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.495433 Longitud: -70.127801</p> <p>https://maps.app.goo.gl/qYzzQ8qtP4Lv9QvN6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2023 – Abril 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>


 Dr. Tracy Chalco Vargas
 DIRECTOR
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 INICIATIVAS Y POLÍTICAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RENEE HUARACHI ITO, identificado con DNI Nro. 02439723 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:

ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS Y CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO

Asesorado por: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

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 30 de ABRIL del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

que siempre ha estado ahí para mí, pase lo que pase, y que ha sido mi roca. Las enseñanzas que me han transmitido mis padres sobre la perseverancia y no tienen precio, y les estaré eternamente agradecida por su inquebrantable aliento, amor y paciencia, que me han ayudado a alcanzar otra de mis metas.



AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, que me bendice con su presencia siempre presente, y a mi familia, de la que nunca he formado parte. Gracias al equipo y a la dirección por confiar en mí, invitarme y permitirme encabezar todo el esfuerzo de investigación. Les estaré eternamente agradecido.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Índice.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Pregunta general.	2
1.2.2 Preguntas específicas.	2
1.3 Justificación de la investigación	3
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.	4
1.5 Categorías	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1 A nivel internacional.....	6
2.1.2 A nivel nacional.....	7
2.1.3 A nivel regional	9



2.2. Marco teórico.....	10
-------------------------	----

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	15
---	----

3.2 Población, muestra y muestreo.....	16
--	----

3.2.1 Población.....	16
----------------------	----

3.2.2 Muestra.....	16
--------------------	----

3.3 Método de Análisis de datos.....	17
--------------------------------------	----

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	17
---	----

3.5 Procedimiento.....	17
------------------------	----

CAPÍTULO IV.....	18
------------------	----

RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	18
----------------------------	----

4.1 DIMENSIÓN N° 1: Cálculo del porcentaje de empleo.....	18
---	----

4.2 DIMENSIÓN N° 2: Inspección Laboral Pregunta.....	23
--	----

4.3 DIMENSIÓN N° 3: Sanciones y multas Pregunta.....	26
--	----

4.4 DIMENSIÓN N° 4: Inspección Focalizada Pregunta.....	29
---	----

4.5 DIMENSIÓN N° 5: Naturaleza de trabajo.....	33
--	----

4.6 DIMENSIÓN N° 6: Ajustes Razonables.....	36
---	----

4.7 Discusión.....	41
--------------------	----

CONCLUSIONES.....	47
-------------------	----

RECOMENDACIONES.....	49
----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
---------------------------------	----

ANEXOS.....	55
-------------	----



RESUMEN

La presente pretende determinar como objetivo general si las organizaciones del sector público de Juliaca necesitan o no establecer una norma para controlar la proporción de empleados discapacitados. El diseño del estudio es experimental de enfoque cualitativo - aplicada: Se pidió a cada uno de los treinta empleados de la sede de la SUNAT en Juliaca que rellenara una breve encuesta compuesta por quince preguntas. Con los siguientes resultados: Del total de empleados de la Sucursal SUNAT-Juliaca, el 55,33% está "totalmente en desacuerdo" y el 40,0% "en desacuerdo" con la afirmación de que allí no se emplea a personas con discapacidad. Por tanto, el 93,33% de la plantilla de la sede de Juliaca no emplea ahora a nadie con discapacidad; pero, el 6,67% de la plantilla sí conoce a alguien con discapacidad que trabaja en esa sede.

Finalmente, se determinó que un reglamento de fiscalización sería la mejor forma de asegurar que las entidades estatales cumplan con lo establecido del empleo con 5% que exige la Ley General de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, en la práctica no es así; en la Sede Juliaca de la SUNAT no se encontró algún trabajador con discapacidad ejerciendo con el derecho al trabajo. En consecuencia, es necesario contar con la norma de fiscalización que garantice el derecho al trabajo y aborde el tema legal de la inclusión laboral.

Palabras clave: Discapacidad, inserción laboral, cuota de empleo, Derecho al trabajo.



ABSTRACT

The general objective of this research whether or not public sector organizations in Juliaca need to establish a policy to control the proportion of disabled employees. The design of the study is experimental with a qualitative approach - applied: Each of the thirty employees of the SUNAT headquarters in Juliaca was asked to fill out a brief survey composed of fifteen questions. With the following results: Of the total number of employees at the SUNAT-Juliaca Branch, 55.33% "totally disagree" and 40.0% "disagree" with the statement that persons with disabilities are not employed there. Therefore, 93.33% of the staff at the Juliaca headquarters does not now employ anyone with a disability; however, 6.67% of the staff does know someone with a disability who works at the Juliaca headquarters.

Finally It was decided that the most effective method for state organizations to meet the 5% employment criterion of the General Law for Persons with Disabilities would be to implement an oversight rule. But this doesn't work like that in reality; at SUNAT's Juliaca headquarters, no workers with disabilities were found to be exercising their right to work. Consequently, The right to work and the inclusion of people with disabilities in the workforce are both addressed by an oversight requirement that must be in place.

Key words: Disability, employment quota, labor market insertion, right to work.



INTRODUCCIÓN

Las personas física o conductualmente diferentes de la mayoría han sido objeto de prejuicios y hostilidad durante a lo largo de la historia. Nos remontamos a la época espartana, cuando los niños con deformidades físicas eran arrojados desde el monte Taigeto. Esos individuos discapacitados morían o eran aislados socialmente, ya que no podían vivir por sí mismos. Además, es evidente que la situación de este grupo vulnerable ha permanecido prácticamente inalterada a lo largo de los años. La Ley N° 29973 - "Ley General de la Persona con Discapacidad" es un ejemplo de normativa especializada que no está siendo llevada a la práctica de manera satisfactoria. Según el artículo 49° de esta ley, las instituciones del Estado deben emplear a personas con discapacidad que constituyan por lo menos el 5% del total de su fuerza laboral. Además, los contratistas de instituciones privadas deben emplear al menos al 3% de la plantilla total. Si bien la "cuota de empleo" es una herramienta que el Estado peruano ha utilizado para incentivar el trabajo de las personas con discapacidad, actualmente no existen normas que regulen cómo las instituciones del Estado deben implementar esta política. Por el contrario, el sector privado está obligado a cumplir con normas como la R.S. N° 141-2018-SUNAFIL y la R.M. N° 107-2015/TR. (aplicadas únicamente a los empresarios privados, y que se refieren tanto a la aplicación como a la comprobación de la conformidad con el porcentaje laboral de las personas discapacitadas).



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Exposición de la situación problemática

El CONADIS tiene autoridad para sancionar a las empresas a través de su Dirección de Inspección y Sanciones, que revisa y califica las denuncias relativas al incumplimiento de la Ley de Discapacidad.

Como resultado, la Dirección cumplió con su labor sancionatoria emitiendo 33 resoluciones sancionatorias, de las cuales el 63,6% fueron por infracción de accesibilidad, el 30,7% por incumplimiento del porcentaje laboral, el 6% mala difusión o entrega de información requerida por el CONADIS y 1 por entrega de información falsa requerida por el CONADIS. Estas cifras corresponden a los doce primeros meses de 2021, y con no una, sino treinta y una agencias gubernamentales en la nación, es lógico pensar que el número de procedimientos de inspección habrá crecido en 2022. En una línea similar, a principios de este año se creó virtualmente el Grupo de Trabajo Multisectorial bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Su mandato es investigar las limitaciones



impuestas por el porcentaje laboral, evaluar los procesos que rigen su aplicación y realizar inspecciones.

Con un poco de suerte, el gobierno peruano hará cumplir las normas de inspección para asegurarse de que las entidades estatales contraten a un determinado porcentaje de personas con discapacidad. Entonces, tal vez, esas personas puedan encontrar empleos en los que puedan tener igualdad de oportunidades y condiciones de vida.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Pregunta general.

¿Resulta necesario hacer un análisis de la inspección en el cumplimiento del porcentaje de trabajadores discapacitados con la Implementación de un reglamento para en entidades públicas Juliaca Puno en el distrito de Juliaca?

1.2.2 Preguntas específicas.

1. ¿Diagnosticar la situación actual del cumplimiento del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023?
2. ¿Determinar los ajustes razonables del nivel de implementación para el cumplimiento del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023?
3. ¿Analizar si una persona con discapacidad cumpliría el perfil de los cargos laborales en la SUNAT - Sede Juliaca 2023?



1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación técnica.

Es importante destacar que el objetivo es suscitar un debate en el mundo académico sobre el conocimiento, comparar hipótesis y recopilar hallazgos. En consecuencia, el propósito de este estudio es informar a los responsables políticos y profesionales sobre el marco normativo existente para las inspecciones de las entidades públicas y el porcentaje de personas empleadas. El objetivo final es proponer un reglamento de inspecciones que promueva la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, de acuerdo con los objetivos planteados. (Bernal, 2018)

1.3.2 justificación metodológica

El argumento de salvaguarda es la introducción de enfoques, recursos, normas o metodologías novedosas para hacer investigación con el fin de proporcionar información actualizada y precisa. De igual manera, cabe mencionar que este estudio utilizará como instrumento un cuestionario. Se enviará a los profesionales de la SUNAT - Sede Juliaca preguntas cerradas para que podamos recoger información de sus experiencias y opiniones. Nuestro objetivo es determinar si la cuota laboral se está aplicando de manera que beneficie a las personas con discapacidad, tal como lo exige la ley. (Méndez, 2018)

1.3.3 La Justificación Práctica:

“Explique por qué sería útil el estudio y las ventajas que produciría; ayudaría a resolver un problema o, como mínimo, establecería planes que, de



ejecutarse, ayudarían a resolver el problema". Dado que este estudio tiene como objetivo fomentar la inclusión como trabajadores a personas con discapacidad a un trabajo que se adapte a su condición y porque hay una necesidad de aplicar una norma que se encarga de las actividades de inspección para garantizar el cumplimiento del porcentaje de trabajo en las organizaciones estatales, siendo aceptable para llevar a cabo la presente investigación. (Méndez, 2018)

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar lo positivo de la implementación de un Reglamento que verifique el cumplimiento del porcentaje de trabajadores discapacitados en entidades públicas en el distrito de Juliaca.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Diagnosticar el estado actual del cumplimiento del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023.
- Determinar en qué fase de cumplimiento se encuentran los ajustes razonables del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023.
- Analizar si una persona con discapacidad cumpliría el perfil de los cargos laborales en la SUNAT - Sede Juliaca 2023.

1.5 Categorías

Categoría 1: Reglamento de Inspección

- Inspección Focalizada



- Ajustes Razonables
- Naturaleza de Trabajo

Categoría 2: Cumplimiento del porcentaje de Empleo

- Cálculo del porcentaje de empleo
- Inspección Laboral
- Sanciones y multas



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 A nivel internacional

Trejo, (2018). Hizo la tesis "Acceso al empleo para personas con discapacidad". Para el título de licenciado en Derecho; Universidad Nacional Autónoma de México. Una combinación de investigación descriptiva e interpretativa condujo a las siguientes conclusiones: el Estado debe aplicar políticas que ayuden a las personas discapacitadas a potenciar sus puntos fuertes, de modo que puedan superar sus retos y convertirse en trabajadores plenamente competitivos, manteniendo al mismo tiempo su dignidad y respeto en la sociedad. (pág. 213)

Anaya, (2019). "Elementos que afectan a personas con discapacidad en la inclusión laboral". Para el título de doctor en la Universidad de Salamanca. Una de las muchas conclusiones extraídas de la investigación transversal que diseñé es la siguiente: obtener cualquier tipo de educación postsecundaria, en particular una licenciatura o certificación, es una de las cosas más importantes que puede hacer una persona discapacitada para aumentar su empleabilidad. (pág. 76).



Altamirano, (2021). Hizo la tesis "Igualdad para las mujeres con discapacidad visual en oportunidades laborales". Para el título de magíster Derecho; Universidad Andina Simón Bolívar. A continuación, se detalla los resultados del desarrollo de un enfoque mixto: Como resultado de los tratados que impulsaron la firma de instrumentos internacionales sobre discapacidad, que a su vez motivaron modificaciones en la legislación nacional ecuatoriana, el país ha avanzado en la aplicación de la normativa. (pág. 85)

2.1.2 A nivel nacional

Huamán, 2018 en la tesis "Evaluar la eficacia para las Personas con Discapacidad en el contexto laboral". de la Ley General de Para optar el título profesional de abogado; Universidad Antonio Guillermo Urrelo. Entre otras cosas, llegó a las siguientes conclusiones tras desarrollar un enfoque de métodos mixtos utilizando datos de tipo lege de diseño no experimental: La Municipalidad de Cajamarca, además de no cumplir con el umbral del 5% de empleados con discapacidad exigido por la Ley de Discapacidad, tampoco proporciona a sus empleados los ajustes razonables que necesitan para desempeñar eficazmente sus funciones. (pág. 95)

Aragón y Hidalgo, (2018). En la tesis "Prevalencia y tasa de empleo en el mercado laboral peruano para las personas con discapacidad". Con el fin de obtener el título de magíster; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Entre otras cosas, este método cualitativo permitió llegar a las siguientes conclusiones: Para generar normas como la Ley de



Discapacidad, que pretende proporcionar igualdad en el mercado laboral a estas personas discapacitadas, los redactores abogan por el uso de la discriminación positiva. Más que intentar que las personas con discapacidad sean más accesibles, el objetivo es garantizar que puedan desempeñar todas sus responsabilidades personales y profesionales sin dificultad. (pág. 103)

Chura, (2018). En la tesis "Por lo que respecta al cumplimiento del % de empleo del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad". Este con el fin de obtener el título de abogada; UCV. Esto se debe, entre otras cosas, a la utilización de una metodología cualitativa. Aunque el CONADIS y el MTPE del gobierno peruano realizan inspecciones sin previo aviso, no todas las instituciones públicas se adhieren a estas normas, lo que significa que el porcentaje de empleo no está siendo supervisado adecuadamente. (pág. 81).

Rojas y Villanueva (2019) En su tesis "Oportunidades para que las personas con discapacidad trabajen en la administración pública". Entre otras cosas, este método cualitativo llevó a las siguientes conclusiones: Las personas discapacitadas se enfrentan a varios obstáculos que les dificultan encontrar un empleo remunerado, entre otros, la discriminación, la falta de oportunidades y la insuficiencia de infraestructuras para acomodar su traslado. (pág. 128)



2.1.3 A nivel regional

Choquehuanca, 2019 "Legislación general para personas con discapacidad y las restricciones asociadas entraron en vigencia en el sector laboral de Puno, Durante el año 2018". Nos dice que Más del 70% (1'119'030) de las personas con discapacidad están desempleadas o no tienen trabajo en 2012. En 4/2019, el número de personas económicamente inactivas alcanzará los 1.747.629,5 (o el 60,4% de la población total). La Ley 29973 está vigente desde el año 2012 y es obligatorio para las empresas públicas y comerciales a cumplir con el porcentaje laboral, se pretende conocer en qué medida la ciudad de Puno se ha adherido al porcentaje laboral de discapacidad y qué variables influyen para la contratación de trabajadores con discapacidad. La metodología de investigación utilizada en este estudio fue un enfoque no experimental de metodologías mixtas, utilizando 14 métodos descriptivos, explicativos y dogmática jurídica y 15 herramientas de investigación que incluyen encuestas, entrevistas y análisis documental. 16 al final, se determina que la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento no tienen ningún impacto en el sector laboral de la zona de Puno. Esto se debe a que ninguna institución, ya sea pública o privada, cumple con estas leyes en cuanto a emplear eficientemente a personas con discapacidad. En relación al grado de cumplimiento del % de trabajo por 25 incapacidad en la ciudad de Puno. En Puno, ni las organizaciones gubernamentales ni las privadas han cumplido con la cuota laboral por discapacidad.



2.2. Marco teórico.

2.2.1 Descripción

Como medio de representación de las personas con discapacidad en la mano de obra, el gobierno ha abogado por las cuotas de empleo, que imponen requisitos de contratación tanto a las organizaciones públicas como privadas, indicando que: " El establecimiento de un tope por parte del Estado implica la obligación de contratar a un determinado número de empleados con discapacidad".(Hilario, 2018),

Se recomienda al empresario que contrate a personas con discapacidad sin ningún tipo de censura. El empresario está obligado a contratar a personas con discapacidad sin ningún tipo de consecuencia efectiva. Sanciones por incumplimiento: Este planteamiento propone que tanto las organizaciones públicas como las privadas sean multadas por incumplir los requisitos de contratación de personas con discapacidad. La legislación peruana puede seguir el modelo de la segunda. Nuestro análisis se limitará al sector estatal, en el que el sistema de cuotas obliga a emplear a personas con discapacidad en un porcentaje igual o superior al cinco por ciento de la plantilla total, independientemente de su afiliación al régimen laboral (por ejemplo, las Fuerzas Armadas o la PNP incluidas). Por lo tanto, utilizaremos el cálculo del % de trabajadores del sector estatal considerados según la ley mencionada. ¿Cuántos empleados con discapacidad debe tener las Instituciones Públicas y en este caso, en la SUNAT - Sede Juliaca / Sede Juliaca? Considerando que en 2023 la



SUNAT Juliaca empleó a 30 personas; sin embargo, es necesario examinar el tiempo dedicado por estas 30 personas. (Carbajal, 2019)

Una auditoría realizada bajo los auspicios del Estado con el objetivo de identificar las leyes administrativas y legales que han sido violadas. Si atendemos a esta interpretación, podemos decir que la sección de fiscalización y sanciones del CONADIS es la encargada de supervisar la aplicación del porcentaje laboral. Además, su reglamento de estructura y funciones especifica sus funciones en el artículo 45: Establecer reglas o procedimientos para los procedimientos de inspección y sanción a nivel nacional, regional y municipal. Obtener y revisar los reportes de violaciones a la Ley General de Discapacidad. Es su responsabilidad transmitir las resoluciones directorales sancionadoras que sean relevantes y pertinentes. Resolver los recursos de reposición con las resoluciones sancionadoras correspondientes, conservarlas y archivarlas. Supervisar los fondos que pasan a la presidencia del CONADIS durante el tiempo mencionado. Se difundirán los detalles de sanciones. (Sánchez, 2020)

De acuerdo, a la R.D. N° 079-2021-CONADIS/DFS, aprobando los instrumentos en cada inspección en sus labores con las Fichas: Inspección de aplicación del porcentaje laboral e Inspección de la aplicación del bono 15%, Diseñadas para ayudar en la vigilancia laboral y garantizar que haya trabajadores con discapacidad ejerciendo sus derechos laborales, estas herramientas tienen una doble función. Entre las herramientas utilizadas en 2021, sólo se registraron 33 resoluciones sancionadoras por



incumplimiento con entrega de lo solicitado por el CONADIS y resolución que valide la información por el CONADIS. La mayoría de las entidades fiscalizadas fueron municipalidades de Puno, como se observa en el cuadro adjunto.

De otro lado, SERVIR solo el 1,5 % de la plantilla del sector público estaba formada por personas con discapacidad, es decir, 21.000 personas. Esto supone una importante infrarrepresentación de este colectivo vulnerable, con 38.000 puestos sin cubrir. Además, destaca las razones por las que no se cumplió la cuota de trabajo, que incluyen una enorme población adulta, un bajo nivel educativo y la inactividad. Estos son algunos de los retos que tienen los organismos públicos al intentar cumplir con el porcentaje de empleo. (Carbajal, 2019).

- No existen herramientas a disposición de las instituciones estatales que puedan ayudar a determinar si las ocupaciones pueden ser adecuadas para una persona con discapacidad. Asegúrate de que en las ofertas de empleo solo son necesarios los detalles más importantes, describiendo detalladamente las condiciones. (pág. 11)

El Estado utiliza las sanciones como herramienta para animar a los ciudadanos a actuar legalmente. La Ley de Discapacidad categoriza las infracciones en tres niveles: leves, graves y gravísimas, tal como lo establece el artículo 81. Entre las infracciones graves se encuentra no aplicar el porcentaje de trabajo de las personas con discapacidad, lo que conlleva una carga económica que va de 12 a 15 UIT, es decir, alrededor de S/. 55,200.00 a S/. 69,000.00 soles. Los fondos de estas multas se destinan a motivos de inspección y a campañas y programas de ayuda a



las personas con discapacidad. Pero hay una pega: el dinero de estas multas no se destina a la inspección del porcentaje de trabajo. En cambio, hablaremos del contexto histórico de los primeros ejemplos de regulación, trayendo a colación el código de Hammurabi, que, aunque no es el progenitor de las normas de leyes, tuvo un impacto descomunal en el derecho normativo de muchas otras civilizaciones. El rey Hammurabi codificó su contenido en una serie de 282 leyes. (Pulido, 2019)

La definición de reglamento es: aquel principio del derecho estatal que es complementario de una ley, la Legislación promulgada por organismos gubernamentales para permitir el control de una industria determinada. Estas son las características de los reglamentos: Un carácter obligatorio caracteriza los requisitos incluidos en los reglamentos. Una industria está bajo su vigilancia. Establecen objetivos claros que el público en general debe alcanzar. Las leyes y la Constitución son normas de rango superior que no deben infringir. Deben ser específicos y no equívocos. La autoridad pública, con el poder que le confiere la ley, las establece. Es la legislación la que decidirá la amplitud de la normativa. (Trujillo, 2021)

Según De la Helguera, A. (19 30) Destaca que hay dos tipos distintos de trabajo que las personas realizan con el fin de amasar riqueza: el trabajo material, que implica ejercer fuerza física, y el trabajo inmaterial, que implica utilizar las propias capacidades mentales, los cambios necesarios, como las adaptaciones, que no imponen una carga indebida, para garantizar que se cumpla con la cota de empleados con discapacidad que



apliquen a sus derechos fundamentales. Estos cambios los dictan las administraciones estatales para regular un sector concreto. Las normas establecidas en los reglamentos son absolutamente necesarias. Una industria está bajo su atenta mirada. Especifican las normas que deben cumplir todos los residentes. Las leyes y la Constitución son normas de rango superior que no deben violar. Tienen que ser concretas y no equívocas. La autoridad pública, con el poder que le confiere la ley, las establece. Es la legislación la que decidirá la amplitud de la normativa. (Trujillo, 2021)



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio utilizó una técnica cualitativa, que permitió la recopilación de datos a través de puntos de vista subjetivos en lugar del uso de normas estrictas. Por ello, Hernández - Sampieri y Mendoza, (2018) señalan que el enfoque cualitativo es capaz de comprender e investigar los acontecimientos desde la perspectiva de los participantes dentro de su contexto y en conexión con los demás. (pág. 93) Sin embargo, esta investigación es práctica porque pretendía abordar un problema del mundo real; concretamente, pretendía aprender más sobre cómo hacer cumplir la normativa de inspección para garantizar que las entidades estatales cumplen sus objetivos de porcentaje de mano de obra, con el objetivo último de aumentar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas en Perú.

“Mejorar las normas, procesos y reglamentos es uno de los muchos objetivos de la investigación aplicada, cuyo fin es aplicar los conocimientos



científicos a situaciones del mundo real". El diseño de la investigación se ciñó a la teoría tradicional de la caja única, según la cual un estudio solo debe incluir a un grupo para ofrecer una instantánea del estado actual de las cosas. Lo mismo ocurre con el grado de indagación utilizado: investigación descriptiva-explicativa. Este tipo de estudio no solo relata los hechos, sino que también analiza sus razones, utilizando la conexión causa-efecto, para explicarlos. (Paniagua y Condori 2018). "Una vez reconocido correctamente un objeto de estudio, se puede recurrir a la investigación descriptiva-explicativa para dilucidar sus características e identificar sus fuentes". (Narvaéz y Villegas, 2018)

3.2 Población, muestra y muestreo

3.2.1 Población

Para este trabajo se tomó a la SUNAT - Sede Juliaca, durante el año 2023. Por otra parte, se evalúa como el lugar dependiente de las ventajas profesionales del investigador y de las regiones que necesita para tener éxito, a pesar de que esta etapa carezca de importancia para determinados investigadores. (Bai y Clark, 2019)

3.2.2 Muestra

Representados en la muestra Los participantes en el presente estudio fueron: Empleados de la SUNAT – Sede Juliaca, que son miembros de esa organización y, por tanto, están cualificados para tomar una decisión acertada sobre el asunto. Estas personas son cruciales para el estudio tanto de forma directa como indirecta, y son los responsables de reclutar a



los participantes que no se inscribieron inicialmente. (García y Sánchez, 2020)

3.3 Método de Análisis de datos

“Para alcanzar los objetivos predeterminados, el investigador someterá los datos a una serie de procesos que conforman la técnica de análisis de datos”. (Técnicas de Investigación Educativa, 2020). “Para recopilar datos para una investigación concreta se utilizan varios enfoques, como la selección de las áreas que se van a estudiar, la realización de cálculos y la aportación de pruebas”. (Díaz, 2019)

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

Tanto el enfoque de la investigación como la herramienta de recogida de datos utilizados en este estudio fueron encuestas y cuestionarios. Método de recogida de información mediante encuesta a una población predeterminada utilizando un conjunto predeterminado de preguntas. Asimismo, el: “Método de recogida de datos mediante el uso de un conjunto de preguntas y sus posibles respuestas”. (Arias J. 2020)

3.5 Procedimiento

Una vez especificadas las categorías, el momento y el lugar, la presente investigación pasaron a la recogida de datos mediante la administración de un cuestionario a los empleados de la SUNAT, que a continuación introdujeron sus respuestas en el sistema SPSS V.26, el cual generó las tablas y gráficos necesarios.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 DIMENSIÓN N° 1: Cálculo del porcentaje de empleo

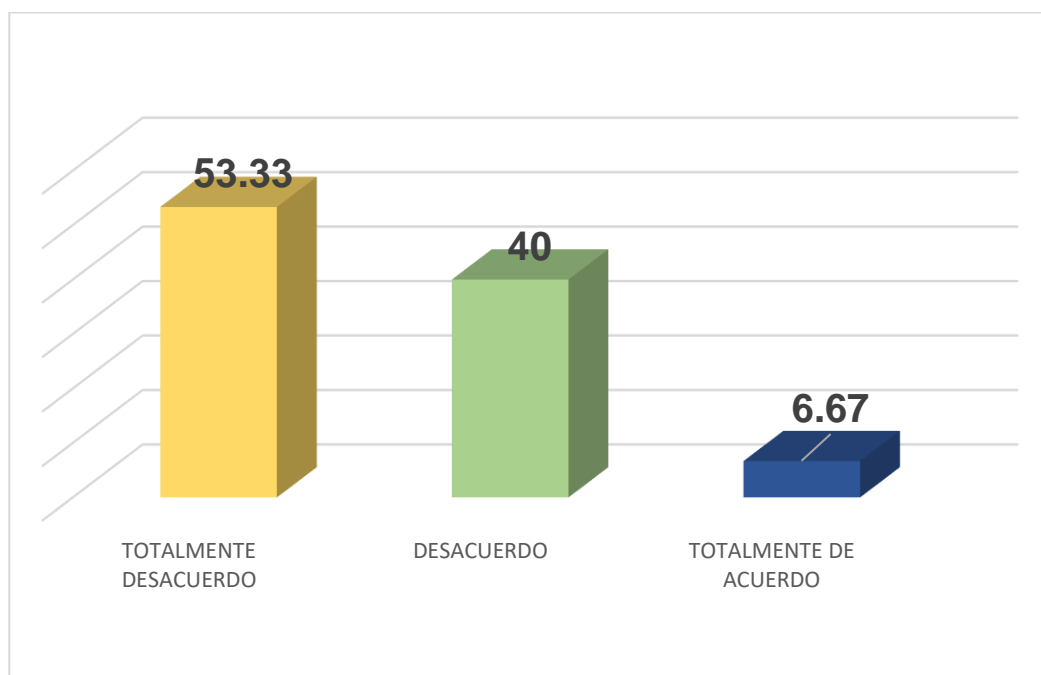
Tabla 1

¿Actualmente usted trabaja con algún compañero con discapacidad en la Sunat – Sede Juliaca?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	16	53.33	53.33	53.33
DESACUERDO	12	40.00	40.00	93.33
COMPLETAMENTE				
DE ACUERDO	2	6.67	6.67	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 1



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: En cuanto al conocimiento que tienen los participantes de que, en la SUNAT, particularmente en la Sede de Juliaca, trabaje algún empleado con discapacidad, el cuestionario muestra claramente que el 53,33% está "totalmente en desacuerdo" y el 40,0% "en desacuerdo" con la afirmación. Así, el 93,33% de la fuerza laboral considera que en la sede de Juliaca no labora ninguna persona con discapacidad; pero, el 6,67% de la fuerza laboral afirma conocer a algún empleado con discapacidad que labora en la mencionada sede.

Tabla 2

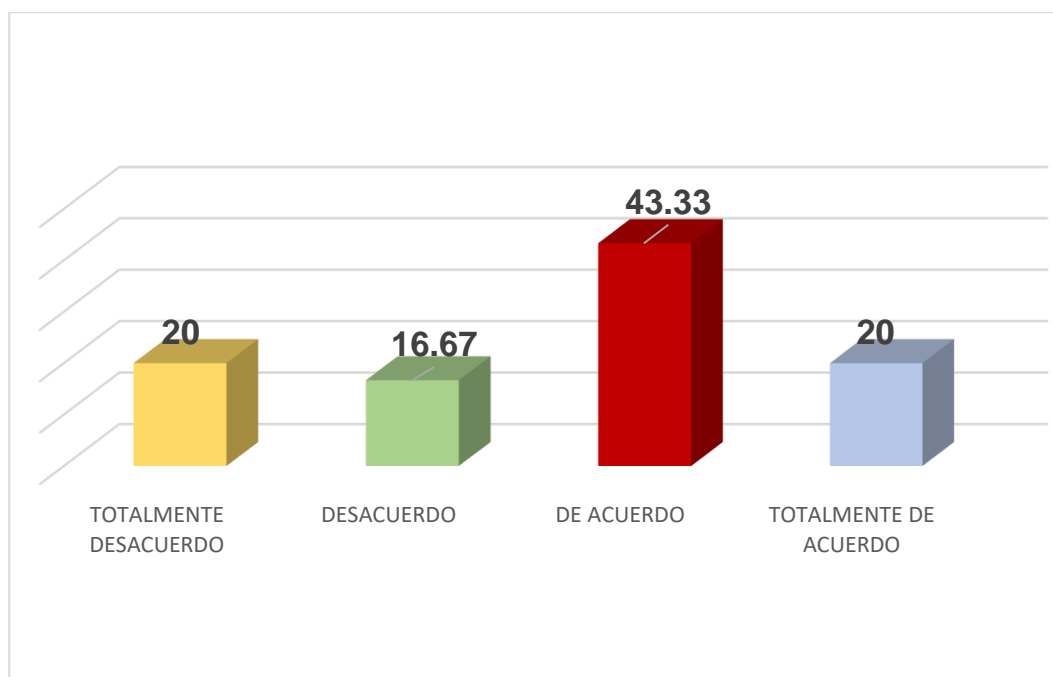
¿Es justo decir que el 5% de toda la mano de obra debe ser discapacitada?

¿Es una estadística aceptable?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE DESACUERDO	6	20.00	20.00	20.00
DESACUERDO	5	16.67	16.67	36.67
DE ACUERDO	13	43.33	43.33	80.00
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	6	20.00	20.00	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 2



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: Los datos de la Tabla 2 y la Figura 2 muestran que el 63,33 por ciento de los empleados de la SUNAT - Sede Juliaca está "de acuerdo" con el cálculo del cinco por ciento de empleo, mientras que el 36,67% "no estar de acuerdo" con el porcentaje calculado.

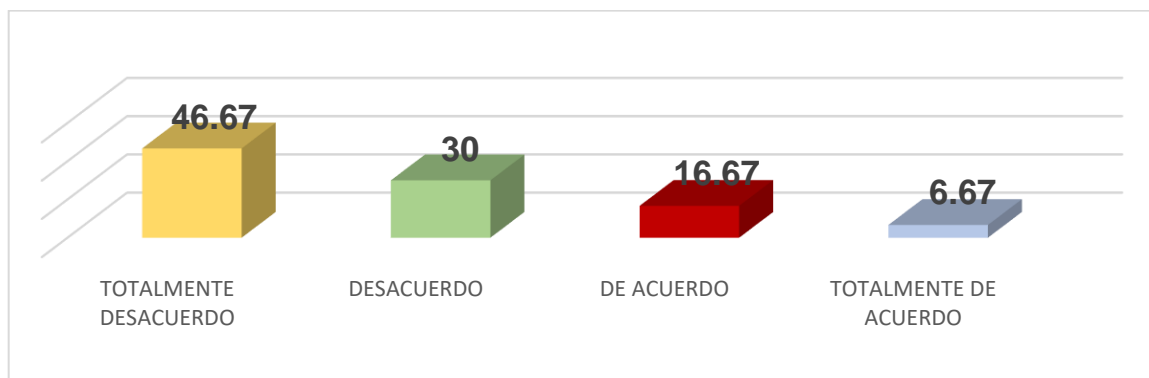
Tabla 3

En su centro de trabajo, ¿Considera usted que se cumple la cuota de empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE DESACUERDO	14	46.67	46.67	46.67
DESACUERDO	9	30.00	30.00	76.67
DE ACUERDO	5	16.67	16.67	93.33
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	2	6.67	6.67	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 3



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: Según el Cuadro 5 y el Gráfico 5, la mayoría de trabajadores de la SUNAT - Sede Juliaca (76,67%) considera que en su centro de trabajo no se cumple con la cuota laboral, mientras que un pequeño porcentaje (23,33%) afirma que realmente se cumple con esta cuota laboral.

4.2 DIMENSIÓN N° 2: Inspección Laboral Pregunta

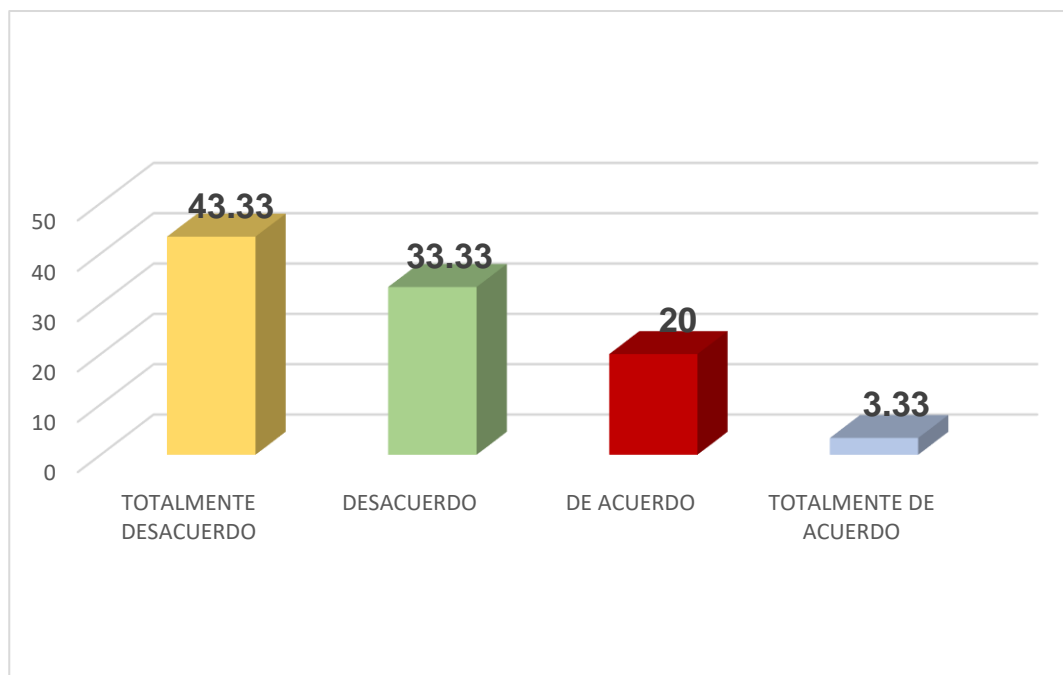
Tabla 4

¿Ha habido alguna inspección laboral en SUNAT - Juliaca mientras usted laboraba en la misma?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	13	43.33	43.33	43.33
DESACUERDO	10	33.33	33.33	76.67
DE ACUERDO	6	20.00	20.00	96.67
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	1	3.33	3.33	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 4



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: De acuerdo con el Cuadro 6 y el Gráfico 6, la mayoría de los trabajadores de la SUNAT - Sede Juliaca (76,67%) no ha visto ninguna inspección laboral a lo largo de su permanencia en el trabajo, mientras que un pequeño porcentaje (23,33%) sí la ha visto.

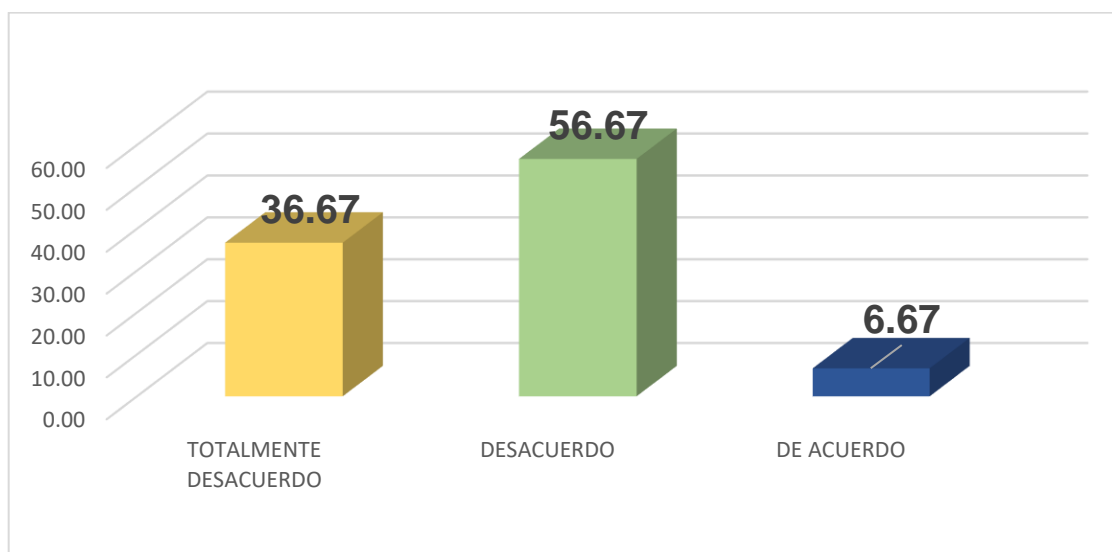
Tabla 5

¿Considera que el CONADIS ejerce eficazmente sus funciones de fiscalización de las entidades públicas?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	11	36.67	36.67	36.67
DESACUERDO	17	56.67	56.67	93.33
DE ACUERDO	2	6.67	6.67	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 5



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: Los resultados de la Tabla 7 y el Gráfico 7 revelan que el 93,33% de los trabajadores de la SUNAT - Sede Juliaca considera que el CONADIS no cumple con sus funciones de supervisión de las organizaciones públicas, mientras que el 6,67% opina lo contrario.

4.3 DIMENSIÓN N° 3: Sanciones y multas Pregunta

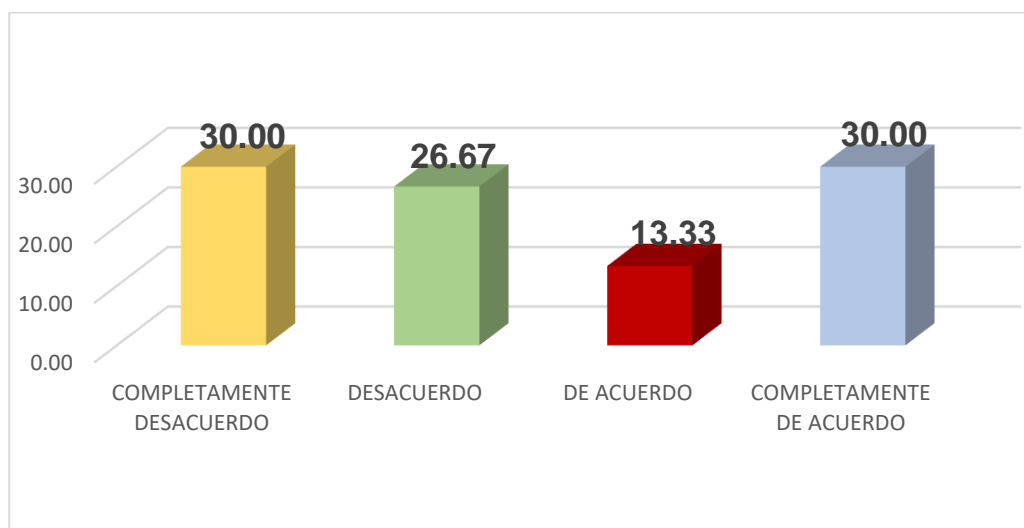
Tabla 6

¿Sabías que se pueden imponer multas de entre 12 y 15 UIT por no cumplir el requisito mínimo para trabajar en el sector público? ¿considera que es correcto esta imposición de multa?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	9	30.00	30.00	30.00
DESACUERDO	8	26.67	26.67	56.67
DE ACUERDO	4	13.33	13.33	70.00
COMPLETAMENTE				
DE ACUERDO	9	30.00	30.00	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 6



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: El gráfico 8 y el cuadro 8 muestran que de los trabajadores de la sede de SUNAT-Juliaca encuestados, el 56,67% dijo no saber que existían sanciones por no cumplir con la cuota de empleo, mientras que el 43,33% dijo conocer las sanciones.

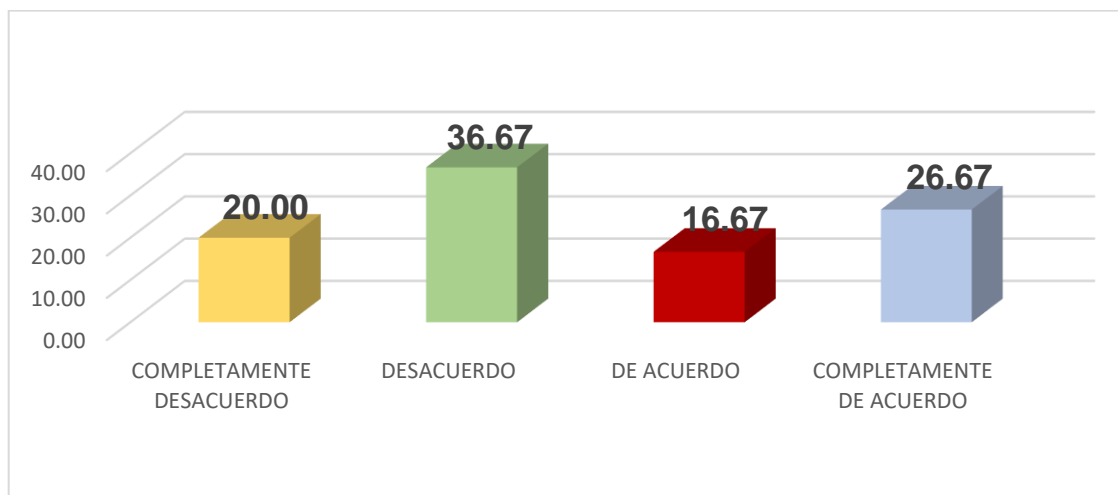
Tabla 7

¿Usted cree que al sancionar a una institución pública conseguiría ayudar a incorporar a una persona con discapacidad a un espacio de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	6	20.00	20.00	20.00
DESACUERDO	11	36.67	36.67	56.67
DE ACUERDO	5	16.67	16.67	73.33
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	8	26.67	26.67	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 7



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: El Cuadro 9 y el Gráfico 9 muestran que la mayoría de trabajadores de la SUNAT - Sede Juliaca (56,67%) no cree que la multa incentivaría la contratación de personas con discapacidad para un puesto de trabajo, mientras que una minoría (43,33%) cree que sí lo haría.

4.4 DIMENSIÓN N° 4: Inspección Focalizada Pregunta

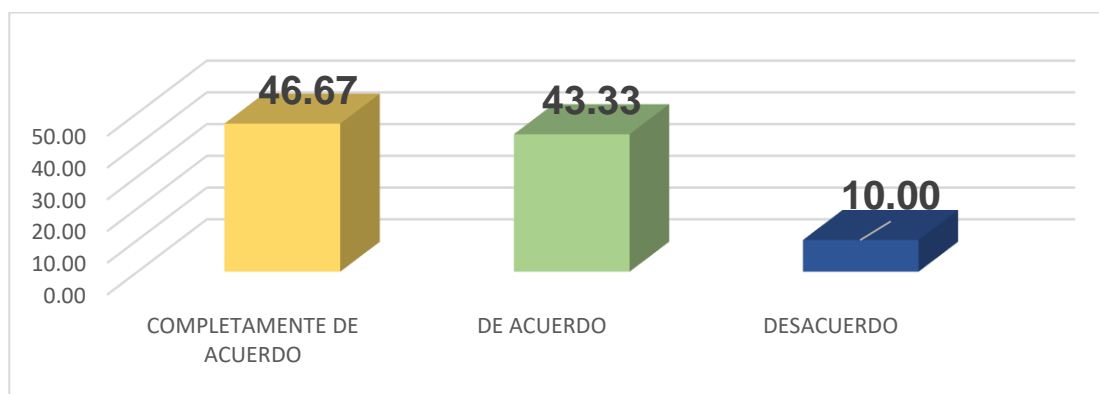
Tabla 8

¿Cree que la SUNAT-Juliaca estaría más abierta a la contratación de personas con discapacidad si adoptara un reglamento de inspección?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
DESACUERDO	3	10.00	10.00	100.00
DE ACUERDO	13	43.33	43.33	90.00
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	14	46.67	46.67	46.67
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 8



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: El diez por ciento de los empleados de la SUNAT está en contra de la implementación de una norma de inspección en la SUNAT-Juliaca, mientras que el noventa por ciento está a favor de la adopción de la norma, como se observa en la Tabla 10 y la Figura 10.

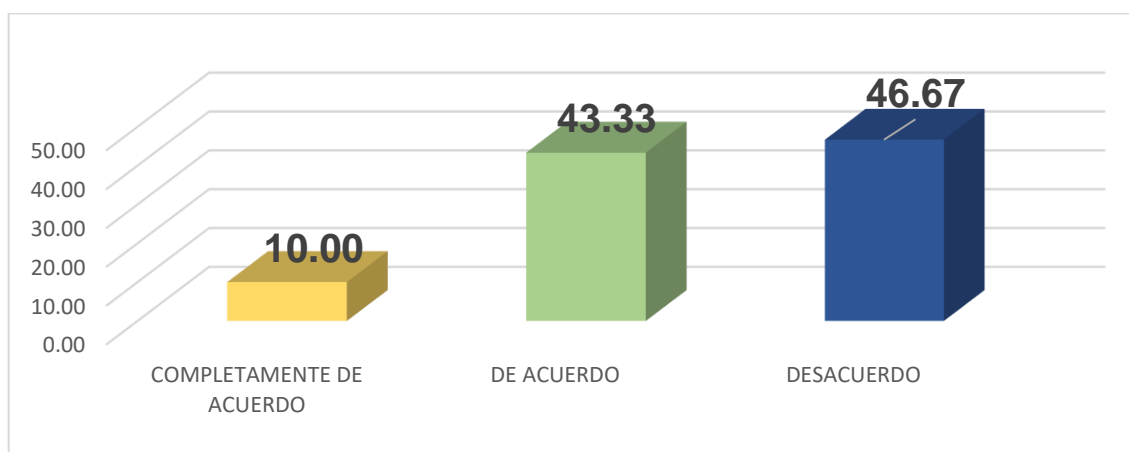
Tabla 9

¿Considera que sería útil establecer un reglamento para monitorear el cumplimiento del porcentaje de empleo por parte de la SUNAT - Sede Juliaca?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDOo	3	10.00	10.00	10.00
DE ACUERDO	13	43.33	43.33	53.33
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	14	46.67	46.67	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 9



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: El gráfico 11 y el cuadro 11 muestran que el 90% de los empleados de la SUNAT opina que el reglamento de fiscalización es bueno para el cumplimiento del porcentaje de empleo en la sede SUNAT - Juliaca, mientras que el 10% opina que el reglamento es malo.

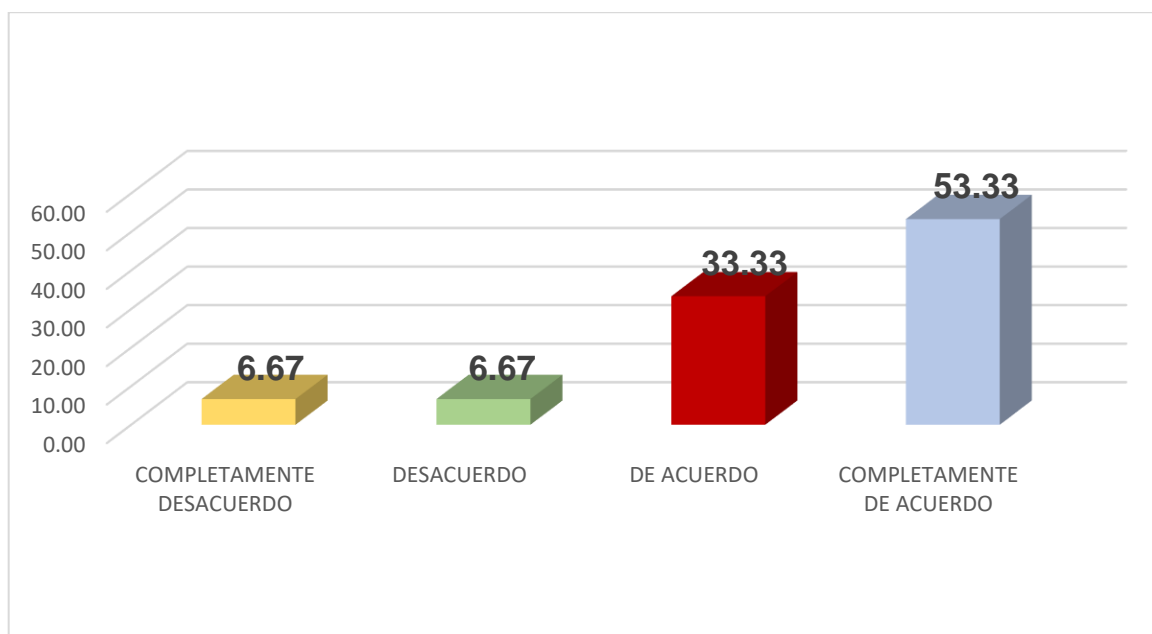
Tabla 10

¿Podría una persona con discapacidad tener las mismas oportunidades de empleo como resultado de la aplicación de un reglamento de inspección?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	2	6.67	6.67	6.67
DESACUERDO	2	6.67	6.67	13.33
DE ACUERDO	10	33.33	33.33	46.67
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	16	53.33	53.33	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 10



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: El cuadro 12 y el gráfico 12 muestran que el 86,67% de los trabajadores de la SUNAT - sede Juliaca piensa que un reglamento de fiscalización ayudaría a las personas con discapacidad a conseguir igualdad de oportunidades laborales, mientras que el 11,333% piensa que el mismo reglamento dificultaría el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

4.5 DIMENSIÓN N° 5: Naturaleza de trabajo

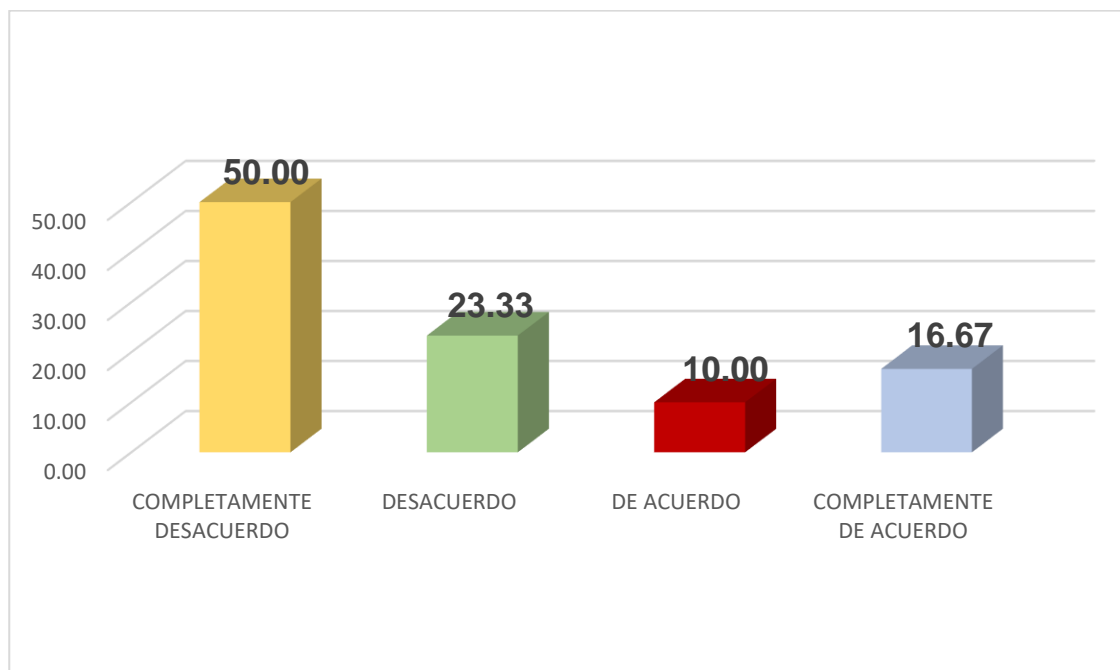
Tabla 11

En su opinión, ¿el trabajo físico que realiza es adecuado para un empleado con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	15	50.00	50.00	50.00
DESACUERDO	7	23.33	23.33	73.33
DE ACUERDO	3	10.00	10.00	83.33
COMPLETAMENTE				
DE ACUERDO	5	16.67	16.67	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 11



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: La Tabla 13 y la Figura 13 revelan que la mayoría de los empleados de la SUNAT - Sede Juliaca (73,33%) cree que sus tareas físicas no son accesibles para las personas con discapacidad, mientras que un porcentaje menor (26,67%) cree que las tareas que realizan son accesibles para las personas con discapacidad.

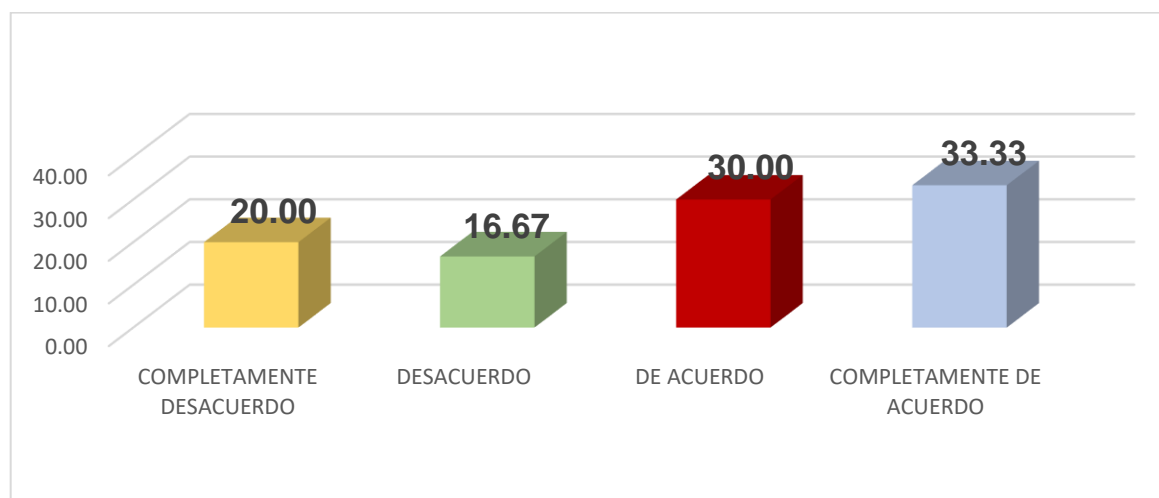
Tabla 12

¿Podría un trabajador con discapacidad verse potencialmente perjudicado por las tareas propias de su puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE DESACUERDO	6	20.00	20.00	20.00
DESACUERDO	5	16.67	16.67	36.67
DE ACUERDO	9	30.00	30.00	66.67
COMPLETAMENTE DE ACUERDO	10	33.33	33.33	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 12



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: Los datos de la Tabla 14 y el Gráfico 14 demuestran que el 63,33% de los empleados de la SUNAT - Sede Juliaca piensa que su empleo representa un peligro para las personas con discapacidad, mientras que el 36,67% dice que no.

4.6 DIMENSIÓN N° 6: Ajustes Razonables

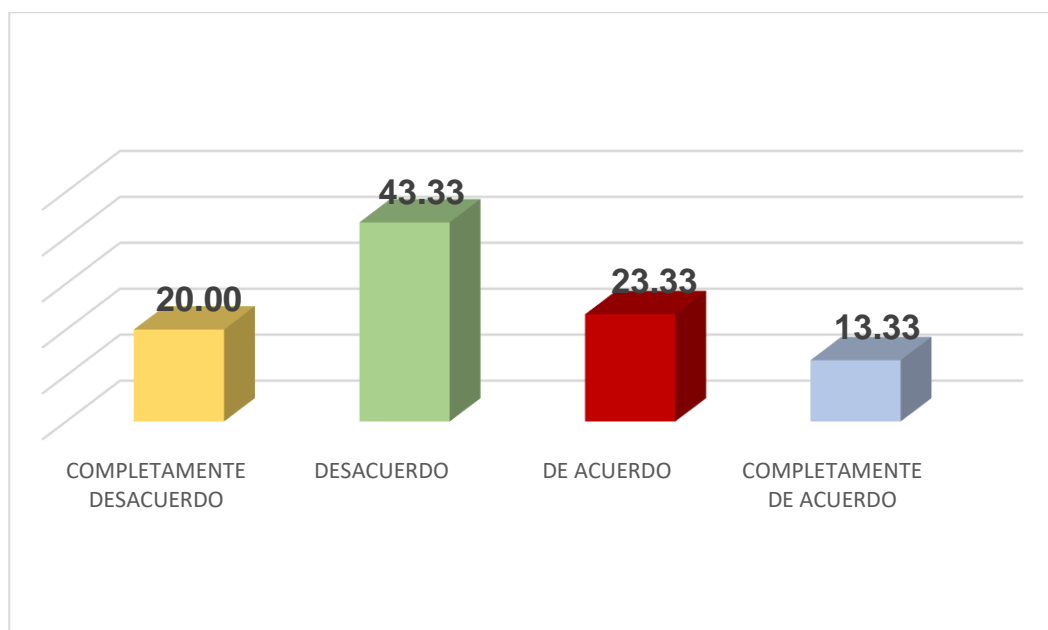
Tabla 13

¿Consideras que las instalaciones de la SUNAT - Juliaca son adecuados para el desenvolvimiento de un trabajador con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	6	20.00	20.00	20.00
DESACUERDO	13	43.33	43.33	63.33
DE ACUERDO	7	23.33	23.33	86.67
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	4	13.33	13.33	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 13



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: El cuadro 15 y el gráfico 15 muestran que el 63,33% de los empleados de la SUNAT - Sede Juliaca considera que su lugar de trabajo no es bueno para el desarrollo de un trabajador con discapacidad, mientras que el 36,67% dice que es suficiente.

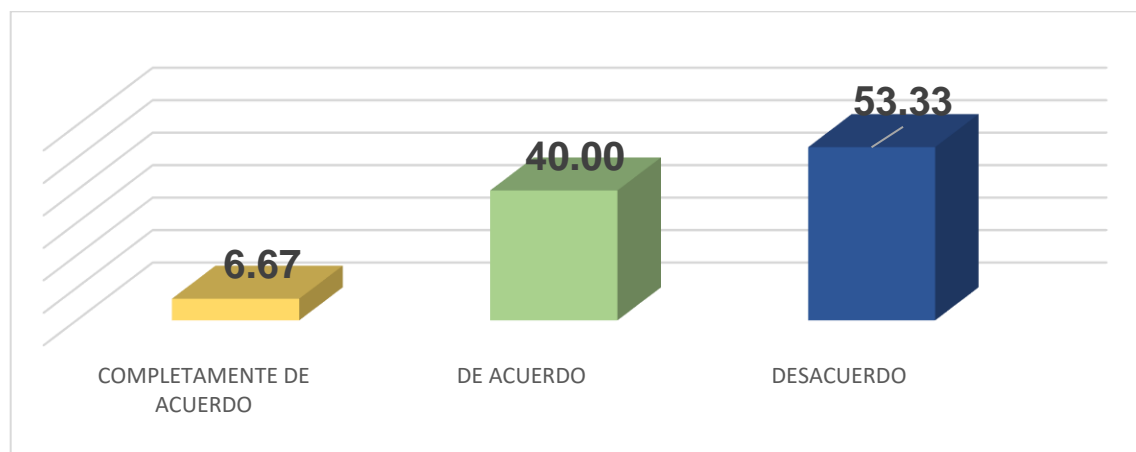
Tabla 14

¿Consideraría necesario instalar rampas, señales, un sistema Braille y otras modificaciones razonables en su lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	2	6.67	6.67	6.67
DE ACUERDO	12	40.00	40.00	46.67
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	16	53.33	53.33	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 14



Nota: Porcentajes según los datos recolectados

Interpretación: La Figura 16 y la Tabla 16 revelan que el 93,33 por ciento de los empleados de la SUNAT - Sede Juliaca piensa que es importante proporcionar rampas, señales y un sistema Braille en su lugar de trabajo. Lo contrario es cierto: el 6,67 por ciento piensa que los ajustes razonables son innecesarios.

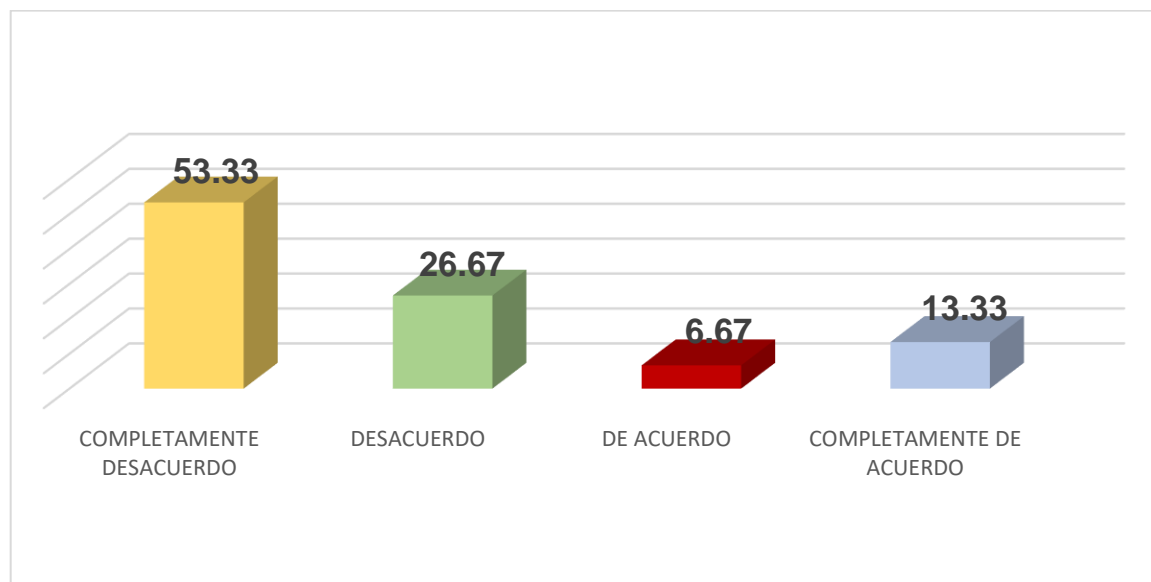
Tabla 15

En su opinión, ¿son suficientes los puntos operativos para incorporar a un empleado discapacitado?

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
COMPLETAMENTE				
DESACUERDO	16	53.33	53.33	53.33
DESACUERDO	8	26.67	26.67	80.00
DE ACUERDO	2	6.67	6.67	86.67
COMPLETAMENTE DE				
ACUERDO	4	13.33	13.33	100.00
TOTAL	30	100.00	100.00	

Nota. Resultados de la encuesta realizada.

FIGURA 15



Nota: Porcentajes según los datos recolectados



Interpretación: Los datos de la Tabla 17 y la Figura 17 muestran que el 80 por ciento de los empleados de la SUNAT - Sede Juliaca piensa que los puntos de operación no son adecuados para acomodar a una persona con discapacidad, mientras que el 20 por ciento dice que tienen suficientes facilidades en el lugar.



4.7 Discusión

- Revisión del objetivo general. Averiguar si es esencial una norma que permita inspeccionar la conformidad con la proporción de trabajadores discapacitados en las entidades públicas de la ciudad de Juliaca fue el objetivo general de este estudio. Para alcanzar este objetivo, se distribuyó un cuestionario a los 30 empleados de dicha organización. En respuesta a la pregunta 9, el 90.0% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la implementación de un reglamento de inspección en el centro de trabajo, ya que fomentaría la contratación de personas con discapacidad; En una línea similar, el 86.67% de los trabajadores opinó que sería una buena idea implantar una normativa de este tipo en respuesta a la pregunta 10, que permitiera a este colectivo marginado ejercer su derecho al trabajo de acuerdo con la Ley de Porcentaje de Empleo-Ley General de Personas con Discapacidad. En cuanto a la cuestión 10, se ha constatado y demostrado que el 92,6% de los trabajadores cree que una norma que exija inspecciones para garantizar el cumplimiento de los porcentajes de empleo ayudará a las personas discapacitadas a obtener oportunidades de empleo equitativas.

Esta institución no emplea a ninguna persona con discapacidad, como se muestra en la Tabla N°1. Esto viola la ley mencionada, que estipula que al menos el 5% de la plantilla debe estar compuesta por personas con discapacidad, ya que tienen derecho a trabajar, y las respuestas que aquí se ofrecen están directamente relacionadas con dicha ley. Del mismo modo, Altamirano F. (2021) sostiene que las leyes no protegen adecuadamente a las personas con discapacidad porque no existe un



control ni una supervisión adecuada que garantice su cumplimiento, y que faltan normas básicas y accesorias que lo hagan. Aquí encontramos la relevancia para nuestro tema de investigación; si bien la Ley General de la Persona con Discapacidad garantiza los derechos básicos de todas las personas con discapacidad, los resultados de la encuesta de la SUNAT – Sede Juliaca muestran que no existe una norma que asegure que las entidades públicas cumplan con el porcentaje laboral. Nuestra esperanza es que esto cambie pronto; Las personas con deficiencias tienen derecho a un trato equitativo en el trabajo, y esto iría en contra de ello. Dado lo anterior, y considerando los resultados, los cuales se alinean con el objetivo, y los postulados teóricos y legales, es claro que la SUNAT - Sede Juliaca podría beneficiarse de un reglamento de inspección para incrementar los índices de empleo.

- **Discusión del primer objetivo específico:** Esta entidad estatal no está cumpliendo con su cuota de empleo, tal como lo indican los siguientes datos estadísticos: en la pregunta 3, el 81,5% de los trabajadores indicaron que no están aplicando la cuota de empleo, y en la pregunta 1, el 96,3% de los trabajadores manifestaron que actualmente no existe ningún compañero con algún tipo de discapacidad en la Sede Juliaca. Por lo tanto, no se está cumpliendo con el estado actual de cumplimiento del porcentaje de empleo en la SUNAT - Sede Juliaca. En la cuarta y última pregunta, el 74,1% de los trabajadores manifestó no haber visto nunca una inspección de trabajo en la SUNAT Sede Juliaca. Los resultados presentados anteriormente concuerdan con la tesis planteada por Huamán et al. (2018). Específicamente, sus hallazgos indican que la cuota laboral no se está



cumpliendo correctamente. Cabe señalar que, de un total de 2074 trabajadores, la Municipalidad de Cajamarca debió contar con 104 trabajadores con discapacidad según la ley. En realidad, sólo había 37 trabajadores de este tipo. Del mismo modo, lo anterior también se conecta con el argumento planteado por Chura, I. (2018), quien sostiene que el Estado peruano, a través de sus organismos como el CONADIS y el MTPE, no está monitoreando adecuadamente la implementación del porcentaje de empleo. Si bien estos organismos realizan inspecciones sorpresivas, es evidente que no todas las instituciones estatales se adhieren a estos protocolos. Los resultados presentados en el Cuadro N° 7 corroboran esta afirmación, pues demuestran que el Estado no está realizando una adecuada fiscalización para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, a pesar de que este es un derecho que debe ser garantizado de acuerdo al principio de inclusión. Según los resultados, actualmente no hay empleados con discapacidad en la sede de la SUNAT en Juliaca. De 30 trabajadores de la entidad, ninguno es discapacitado. Esto incluye tanto la parte administrativa, con 1 jefe de UD, 1 abogado de UD, 1 analista técnico, 1 asistente, 1 gerente operativo y 2 resolutores, como la parte operativa, con 2 choferes, 1 jefe de inspectores y 17 inspectores. Lamentablemente, la referida institución estaría violando la cuota laboral del 5% establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad si no emplea a ningún trabajador discapacitado. Ello acarrearía una multa que oscilaría entre 12 UIT y 15 UIT, lo que se considera muy grave. Es más, es claro que en dicho centro de trabajo no se realizó inspección laboral alguna, por lo que la falta de auditabilidad no



soluciona el problema del incumplimiento del porcentaje laboral en la SUNAT - Sede Juliaca.

- Discusión del segundo objetivo específico En virtud a lo establecido en el segundo objetivo específico: A partir de los datos recogidos en la pregunta 13 del cuestionario, que fue llenado por 59 trabajadores de la Sede Central de la SUNAT-Juliaca, es necesario conocer el esfuerzo que se ha hecho para realizar los ajustes adecuados para que todos puedan realizar su trabajo. Y en la pregunta 15, el 86,3% de los trabajadores opina que los puntos de operación no son los mejores para el desenvolvimiento de una persona con discapacidad; en la pregunta 14, el 96,3% de los trabajadores dijo que su lugar de trabajo necesita ajustes razonables como rampas, señalización y un sistema Braille, entre otros. En consonancia con las conclusiones de Rojas, S. & Villanueva, M. (2019), los resultados mencionados demuestran que no existe infraestructura suficiente para acomodar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los investigadores identificaron numerosos obstáculos que dificultan las perspectivas de empleo de las personas con discapacidad, como la discriminación, las oportunidades limitadas y la infraestructura insuficiente para acomodar su desplazamiento. Por último, el aseo de la oficina administrativa es demasiado pequeño y tiene un escalón para acceder a él. En cambio, el lugar de trabajo temporal no dispone de aseos y necesita utilizar las instalaciones de la Terminal Terrestre por una cuestión económica. El aseo de la comisaría no dispone de agua, por lo que se necesita un recipiente para evacuar el agua que se recoge del aseo. Esto nos permite determinar que las diversas oficinas de la SUNAT- Sede



Juliaca no tomaron en cuenta la existencia de algún empleado con discapacidad por no contar con la infraestructura suficiente.

- Discusión del tercer objetivo específico En virtud al tercer objetivo específico: Con la finalidad de determinar si las descripciones de los puestos de trabajo de la SUNAT-SEDE JULIACA son accesibles para las personas con discapacidad. En el cuadro 14 se observa que el 74,1% de los trabajadores de la SEDE JULIACA de la SUNAT realiza tareas físicamente exigentes que no son accesibles para las personas con discapacidad, y en el cuadro 12 se observa que el 63% de los trabajadores considera que su puesto de trabajo representa un riesgo para las personas con discapacidad. Estas cifras apoyan la conclusión de que se ha logrado el propósito. Según los resultados presentados anteriormente, la discapacidad no influye en el rendimiento de los trabajadores. Esto va en contra de la tesis de Aragón C. & Hidalgo, P. (2018), que defiende que el objetivo no debe ser hacer más accesibles a las personas con discapacidad solo por su discapacidad, sino eliminar cualquier obstáculo que les impida desempeñar sus responsabilidades personales y profesionales. Por lo tanto, la SUNAT - Sede Juliaca puede emplear a una persona con discapacidad ya que el puesto es principalmente administrativo y, con ajustes razonables, la persona con discapacidad también puede realizar tareas operativas, aunque el núcleo de su trabajo sea inspeccionar el servicio de transporte de pasajeros y mercancías y sus servicios auxiliares. Dicho esto, es importante hablar de estos hallazgos porque, viendo los hechos y los roles en la SUNAT UD - Juliaca, es factible que alguien con discapacidad (sea profesional o no) pueda ocupar roles administrativos y



operativos. Después de todo, la condición de una persona no debe ser vista como una limitación, por lo que es justo que el Estado brinde protección especial y trabaje para incluir a las personas con discapacidad en la sociedad.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se debe establecer un reglamento de fiscalización para que la SUNAT - Sede Juliaca cumpla con el porcentaje mínimo del 5% que exige la Ley General de las Personas con Discapacidad. Actualmente, en la sede no hay algún trabajador con discapacidad que pueda actuar su derecho al trabajo, por lo que no existe una supervisión que garantice el cumplimiento de esta cuota. Por lo tanto, es necesario un reglamento de inspección para garantizar el derecho al trabajo y abordar la cuestión legal de la diversidad laboral de las personas con discapacidad.

SEGUNDA: Actualmente, la SUNAT - Sede Juliaca no está cumpliendo con la cuota de empleo, lo que constituye una violación del deber que ordena su aplicación. Esto es especialmente cierto dado que la SUNAT cuenta con 30 empleados con capacidades diferentes, por lo que podría contratar fácilmente a alguien con un conjunto diferente de habilidades y ayudar a este grupo marginado a encontrar trabajo.

TERCERA: Se ha concluido que el monto de implementación de ajustes razonables es insuficiente para cumplir con el porcentaje de empleo en SUNAT - Sede Juliaca. Esto se debe a que la oficina administrativa y demás instalaciones no cumplen con los estándares mínimos de accesibilidad necesarios para acomodar a una persona con discapacidad, sea un potencial empleado o un



usuario. El análisis indica que los puestos de trabajo en SUNAT - Sede Juliaca son adecuados para una persona con discapacidad. Esto se debe a que la capacidad de desempeño de una persona no se ve limitada por su discapacidad, sino por los ajustes razonables que se realicen para que pueda desempeñar bien su trabajo. Hay que tener en cuenta que los puestos corresponden a dos áreas: administrativa y operativa. Sin embargo, esto no significa que estén exentos de cumplir con los requisitos de porcentaje laboral de la institución estatal.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con la finalidad de evaluar la necesidad de implementar una norma que regule el porcentaje de trabajadores con discapacidad en la SUNAT - Sede Juliaca, se remite la presente carta al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. La finalidad de esta norma es garantizar que los miembros de este grupo vulnerable puedan participar plenamente en la fuerza laboral y superar los obstáculos que se han identificado a lo largo de la investigación.

SEGUNDA: La SUNAT cumple con su deber de velar y supervisar la aplicación del porcentaje de empleo en su sede de Juliaca. Esto es importante porque el Estado debería dar ejemplo garantizando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y otras instituciones del sector público deberían seguir su ejemplo. Para respaldar que todos los habitantes tengan acceso a oportunidades de empleo, es imperativo que las autoridades encargadas de publicar las vacantes creen una convocatoria especial dirigida a la comunidad con discapacidad. Esto ayudará a cumplir con la cuota de empleo de la SUNAT y promoverá prácticas de empleo inclusivas.

TERCERA: Los investigadores podrían utilizar herramientas de recopilación de datos más exhaustivas en otros organismos públicos nacionales para aumentar la dimensión del modelo de estudio y el número de participantes. De este modo, el tema de nuestra investigación y los



resultados podrían confirmarse con mayor claridad. Para identificar las posibles funciones laborales de las personas con discapacidad, sería útil que los futuros investigadores revisaran los archivos de gestión de las instituciones públicas (MdF o ROF) que serían objeto de sus estudios.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano (2021). Igualdad de oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad visual en Ecuador.
- Quito. (2019). Elementos que afectan a la inclusión a contratar a personas con dificultades. Salamanca.
- Arias (2020). Métodos y herramientas de investigación para científicos. Los Incas. Organización para los Derechos Humanos (2018). Manual para la integración laboral de personas con retos psicosociales, intelectuales y autismo.
- Clark Propensity Score Methods and Applications. Obtenido de <https://methods.sagepub.com/book/propensityscore-methods-and-applications>
- Carbajal (24 de 10 de 2019). La política de contratación inclusiva implica la integración con éxito de personas con discapacidad en la mano de obra. Asunto: Asociación Civil. Derecho y Sociedad 53, pág. 45.
- Carbajal (22 de 10 de 2019). Posibles efectos en el mercado laboral peruano de la cuota de empleo y de la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Chura (2018). Por lo que respecta al cumplimiento del % de empleo, es aplicable el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad. Lima.
- Cordero (2019). El derecho administrativo y la gestión de su autoridad se derivan de los reglamentos. 3 de enero de 2020, Decreto Supremo chileno nro 0.-2.-T. El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo->



que aprueba los lineamientos para el otorgamiento de decretos supremos N.º 001-2020-TR/184 3070-2/

Decreto Supremo, N.º 2-M. (2019). El peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2997-decreto-supremo-n-013-2019-mimp-1790853-1/>

Díaz (09 de 2019). Metodología del estudio piloto. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Discapacidad, (2018). El peruano. Obtenido de <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wpcontent/uploads/2018/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf> G38, T. d. (2020). Técnicas de Investigación Educativa G38. Obtenido de <https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/metodosestadisticos/1-1-analisis-de-datos>

García y Sánchez (12 de 2020). Marco teórico para la investigación: directrices para la creación de programas y propuestas de investigación científica desde una perspectiva metodológica. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000600159&lng=en&nrm=iso&tlng=en

García (29 de 05 de 2022). Diversidad e Inclusión. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-la-accesibilidaduniversal/#:~:text=La%20accesibilidad%20universal%20es%20aquella,y%20con%20las%20mismas%20oportunidades.>



Hernández y Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México.

Hilario Melarejo, A. (2019). Objetivos de empleo. Corrientes de Negocios. Los autores del artículo de septiembre de 2018 son Huamán Cerna y V. E. Muñoz Flores. Evaluando la efectividad de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral. La ciudad peruana de Cajamarca.

Roldán, (2018). Aproximación cuantitativa a la metodología de la investigación social. (22 de mayo de 2022) Barcelona: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. R. Obtenido de <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/#:~:text=cuota%20de%20empleo-Definici%C3%B3n%20de%20cuota%20de%20empleo,el%20acceso%20a%20un%20empleo>.

Narvaéz (2018). Introducción a la investigación: Esto se obtuvo de la Biblioteca Digital de Humanidades de la Universidad Veracruzana: <://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigaciontipos.html#:~:text=Este%20tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20se%20efect%C3%BAa%20cuando%20se%20desea%20describir,se%C3%B1alar%20sus%20caracter%C3%ADsticas%20y%20propiedades>.

Paniagua (2018). Investigación científica en educación. Juliaca. Pulido Ortiz, F. (2019). La fuerza del derecho: sanciones, coerción. Colombia.

Ramos (2020). Ámbito de investigación. El país de Ecuador. El 8 de julio de 2020 se mencionó a Rodríguez Rosado. La Fundación ISD realiza investigación social de vanguardia. Obtenido de



[https://isdfundacion.org/2020/07/08/rigorcientifico-pertinencia-y-relevancia-en-los-](https://isdfundacion.org/2020/07/08/rigorcientifico-pertinencia-y-relevancia-en-los-articuloscientificos/#:~:text=El%20rigor%20abarca%20a%20todas,proto%20de%20actuaci%C3%B3n%20o%20protocolizar.)

[articuloscientificos/#:~:text=El%20rigor%20abarca%20a%20todas,proto%20de%20actuaci%C3%B3n%20o%20protocolizar.](https://isdfundacion.org/2020/07/08/rigorcientifico-pertinencia-y-relevancia-en-los-articuloscientificos/#:~:text=El%20rigor%20abarca%20a%20todas,proto%20de%20actuaci%C3%B3n%20o%20protocolizar.)

Rojas (2019). Creación de oportunidades laborales accesibles en la administración pública para personas con discapacidad. Sierra de Cajamarca. 12 de marzo de 2020, Sánchez Galán, J. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/inspeccion-de-trabajo.html>

Trejo (2018). Acceso al empleo de las personas con discapacidad en México. República Mexicana. 22 de enero de 2021: Trujillo, E. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/reglamento.html>



ANEXOS



Anexos: Matriz de consistencia

Tema : Análisis de la fiscalización en el cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados con la Implementación de un reglamento para en entidades públicas Juliaca Puno

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Instrumentos de medición
<p>Interrogante general. ¿Resulta necesario hacer un análisis de la inspección en el cumplimiento del porcentaje de trabajadores discapacitados con la Implementación de un reglamento para en entidades públicas Juliaca Puno en el distrito de Juliaca?</p> <p>Interrogantes específicos. 1. ¿Diagnosticar la situación actual del cumplimiento del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023?</p> <p>2. ¿Determinar los ajustes razonables del nivel de implementación para el cumplimiento del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023?</p> <p>3. ¿Analizar si una persona con discapacidad cumpliría el perfil de los cargos laborales en la SUNAT - Sede Juliaca 2023?</p>	<p>Objetivo general. Determinar lo positivo de la implementación de un Reglamento que verifique el cumplimiento del porcentaje de trabajadores discapacitados en entidades públicas en el distrito de Juliaca.</p> <p>Objetivos específicos. 1. Diagnosticar el estado actual del cumplimiento del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023.</p> <p>2. Determinar en qué fase de cumplimiento se encuentran los ajustes razonables del porcentaje de Empleo en la SUNAT - Sede Juliaca 2023.</p> <p>3. Analizar si una persona con discapacidad cumpliría el perfil de los cargos laborales en la SUNAT - Sede Juliaca 2023.</p>	<p>Hipótesis general La implementación de un marco normativo es imperativo para facilitar la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para discapacitados en las entidades públicas de la municipalidad de Juliaca. En la actualidad, no se cuenta con un control del cumplimiento de la cuota mencionada, por lo que no se puede sancionar adecuadamente el incumplimiento por parte de dichas entidades.</p>	<p>Variable</p> <p>Reglamento de fiscalización</p> <hr/> <p>Variable</p> <p>Cumplimiento de la Cuota de Empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalización focalizada. • Naturaleza de trabajo • Ajustes Razonables <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de la Cuota de empleo • Fiscalización Laboral • Sanciones y multas 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista, Encuesta <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación.

Cuestionario

Instrucciones:

Estimado(a) participante: El objetivo de esta encuesta es recabar datos sobre cómo la Sunat, Entidad Pública, ha aplicado los requisitos de inspección a su porcentaje de empleados. Marque con una X la casilla que corresponda a la observación que se aplique a su situación. No dude en plantear cualquier duda que le surja.

Completamente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	De Acuerdo (3)	Completamente De Acuerdo (4)
---	-----------------------	---------------------------	---

Ítems	Dimensión	Escala			
		1	2	3	4
1	¿Actualmente usted trabaja con algún compañero con discapacidad en la Sunat – Sede Juliaca?				
2	¿Es justo decir que el 5% de toda la mano de obra debe ser discapacitada? ¿Es una estadística aceptable?				
3	En su centro de trabajo, ¿Considera usted que se cumple la cuota de empleo?				

Ítems	Dimensión	Escala			
		1	2	3	4
4	¿Ha habido alguna inspección laboral en SUNAT - Juliaca mientras usted laboraba en la misma?				
5	¿Considera que el CONADIS ejerce eficazmente sus funciones de fiscalización de las entidades públicas?				



Ítems	Dimensión	Escala			
	Sanciones y multas Pregunta	1	2	3	4
6	¿Sabías que se pueden imponer multas de entre 12 y 15 UIT por no cumplir el requisito mínimo para trabajar en el sector público? ¿considera que es correcto esta imposición de multa?				
7	¿Usted cree que al sancionar a una institución pública conseguiría ayudar a incorporar a una persona con discapacidad a un espacio de trabajo?				

Ítems	Dimensión	Escala			
	Dimensión: Inspección Focalizada Pregunta	1	2	3	4
8	¿Cree que la SUNAT-Juliaca estaría más abierta a la contratación de personas con discapacidad si adoptara un reglamento de inspección?				
9	¿Considera que sería útil establecer un reglamento para monitorear el cumplimiento del porcentaje de empleo por parte de la SUNAT - Sede Juliaca?				
10	¿Podría una persona con discapacidad tener las mismas oportunidades de empleo como resultado de la aplicación de un reglamento de inspección?				

Ítems	Dimensión	Escala			
	Naturaleza de trabajo	1	2	3	4
11	En su opinión, ¿el trabajo físico que realiza es adecuado para un empleado con discapacidad?				



12	¿Podría un trabajador con discapacidad verse potencialmente perjudicado por las tareas propias de su puesto?				
-----------	--	--	--	--	--

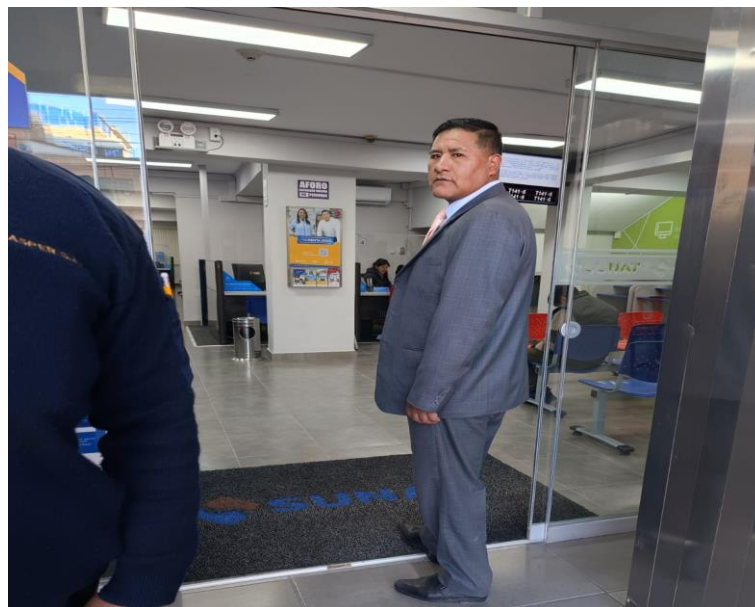
Ítems	Dimensión	Escala			
	Ajustes Razonables	1	2	3	4
13	¿Consideras que las instalaciones de la SUNAT - Juliaca son adecuados para el desenvolvimiento de un trabajador con discapacidad?				
14	¿Consideraría necesario instalar rampas, señales, un sistema Braille y otras modificaciones razonables en su lugar de trabajo?				
15	En su opinión, ¿son suficientes los puntos operativos para incorporar a un empleado discapacitado?				

PANEL FOTOGRÁFICO

Sunat – Juliaca, identificación de la entidad publica en estudio



Aplicación del instrumento de medición (cuestionario) para la presente investigación





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 30-04-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RENEE HUARACHI ITO

Dirección: Jr. Daniel Alcides Carrion N° 842

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02439723

Teléfono: 977901660 email: Renehuarachi73@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

Asesor: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE
DISCAPACITADOS Y CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA
ENTIDADES PÚBLICAS JULIACA PUNO

Palabras claves, (3 a 5 términos): Discapacidad, inserción laboral, cuota de empleo.

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

1

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

30 - 04 - 2024

Fecha

