



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



**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

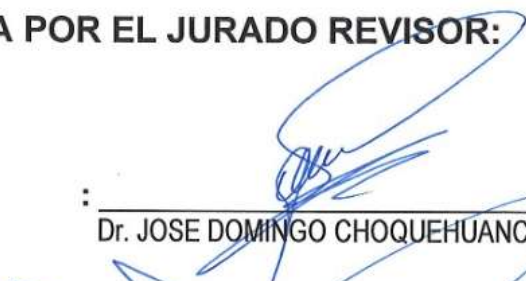
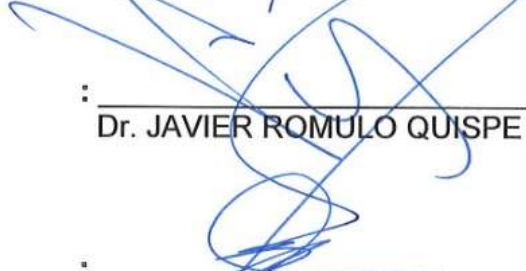
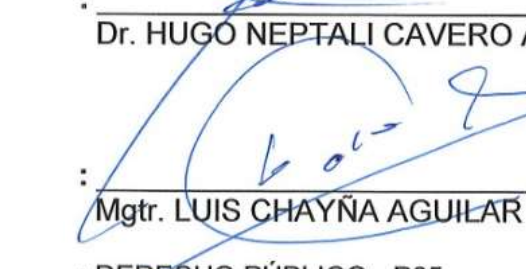
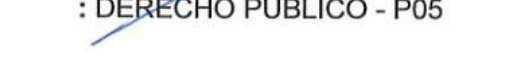
**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	 Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
PRIMER MIEMBRO	:	 Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
SEGUNDO MIEMBRO	:	 Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
ASESOR DE TESIS	:	 Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	DERECHO PÚBLICO - P05

**RESOLUCIÓN N° 00297-2025-D/FCJP-UANCV****Juliaca, 24 de noviembre de 2025.**

Vistos: El expediente, **2025-C-6993** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, 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, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

RESUELVE:

Primero.- DECLARAR APTO el informe final de la investigación (Borrador de Tesis), por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por el Bach. **Sr. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **viernes, 05 de Diciembre de 2025 a las 8:00:00 AM.** lugar **SALA DE REUNIONES CENTRO COMERCIAL N° 2 3er PISO - JULIACA.**

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

Presidente del jurado : Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

Primer miembro : Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Segundo miembro : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR:

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

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.

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. Cs. JURIDICAS Y POLITICAS



RESOLUCIÓN N° 0116-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 09 de abril de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-274** de fecha **09 de enero de 2025**, presentado por el **Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA**, 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 **Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mgtr. **LUIS CHAYÑA AGUILAR**,

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: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023**, presentado por el **Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al **Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

JR. JAVIER ROMILLO QUISEPÉ ZAPANA
DIRECTOR

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. DE JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO

ARCH. FCJP/FCPV



RESOLUCIÓN N° 822-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 06 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-18069** de fecha **03 de diciembre de 2024**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

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

Que, el Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora la propuesta del ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR, 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: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023**, presentado por el Bach. CARLOS FELIPE CALLA HUANCA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR.

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"
DECANO
DR. JAVIER ROMERO QUISEP ZAPANA
DECANO
FAC. CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS


VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
Dr. Fredy Chalco Vargas
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP INTERESADO



VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	19%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uo.edu.cu Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CARLOS FELIPE CALLA HUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43119975
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-8497-8999
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589

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: -15.4994122 Longitud: -70.1321598 https://maps.app.goo.gl/McwM9v1v3jwS3cyE9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2024 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



Mg. LUIS CHAVEZ AGUILAR
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CARLOS FELIPE CALLA HUANCA, identificado con DNI
Nro. 43119975 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:

VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE
CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE
JULIACA, 2023

Asesorado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

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 15 de Diciembre del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por sobre todas y por los padres que tengo lo cual me dieron la oportunidad de vivir y de cumplir mi sueño.

A mis hijas, por regalarme los tiernos minutos de alegría de todos los días, y por darle el mejor de los ejemplos para su mejor porvenir.

A mi esposa, por darme la fuerza, voluntad, calma y mucha paciencia para lograr este objetivo.

Con este logro alcanzado en esta etapa de mi vida, y con el apoyo de mi hermosa familia, es una de las tantas metas que me he propuesto alcanzar, las cuales serán más; no sólo para mi satisfacción personal, sino profesional y como enseñanza a mis hijas de que, si podemos lograr lo que nos trazamos en la vida, sobre todo cuando hay apoyo, amor, humildad y buena voluntad.



AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a mis padres Felipe y Nora por darme la oportunidad de tener una excelente formación escolar, por los valores inculcados y sobre todo ser un ejemplo de vida a seguir.

Por ser mi mayor inspiración de conseguir todas mis metas, siendo una experiencia positiva y que forma parte de mi perfil académico ya que con ello he fijado nuevas metas en mi vida con el propósito de desarrollarme profesionalmente en cualquier ámbito de competencia.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	3
1.3.1. Justificación teórica	3
1.3.2. Justificación metodológica.....	3
1.3.3. Justificación práctica	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. HIPÓTESIS	5
1.5.1. Hipótesis general	5
1.5.2. Hipótesis específicas	5



1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 5

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 6
2.1.1. Internacionales 6
2.1.2. Nacionales 8
2.1.3. Locales 9
2.2. MARCO TEÓRICO 11
2.2.1. Vulneración del derecho al trabajo 11
2.2.2. Falta de capacitaciones 11
2.2.3. Desconocimiento de la norma 12
2.2.4. Falta de contratación a personas con discapacidad 12
2.2.5. Tipo de discapacidad 12
2.2.6. Grado de discapacidad 12
2.3. MARCO CONCEPTUAL 13

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 16
3.1.1. Enfoque 16
3.1.2. Diseño 16
3.1.3. Método 16
3.1.4. Tipo 17
3.1.5. Nivel 17
3.2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN 18
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 18



3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Muestra.....	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.	19
3.4.1. Técnicas	19
3.4.2. Instrumento	19
3.4.3. Fuentes	19
3.5. RECOGIDA DE DATOS.....	20
3.5.1. Confiabilidad.....	20
3.5.2. Proceso de tratamiento de datos.....	21
3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis	21
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS	22
4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD.....	27
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	28
4.3.1. Contraste de la hipótesis general	28
4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica	29
4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica	30
4.4. DISCUSIÓN	32
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS	45



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	5
Tabla 2 Fiabilidad del cuestionario para vulneración del derecho al trabajo	20
Tabla 3 Fiabilidad del cuestionario para falta de contratación a personas con discapacidad	21
Tabla 4 Vulneración del derecho al trabajo y falta de contratación a personas con discapacidad	22
Tabla 5 Vulneración del derecho al trabajo y tipo de discapacidad	24
Tabla 6 Vulneración del derecho al trabajo y grado de discapacidad	25
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	27
Tabla 8 Contraste de la hipótesis general	28
Tabla 9 Contraste de la primera hipótesis específica	29
Tabla 10 Contraste de la segunda hipótesis específica.....	30



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación.....	17
Figura 2 Barras de vulneración del derecho al trabajo y falta de contratación a personas con discapacidad.....	23
Figura 3 Barras de Vulneración del derecho al trabajo y tipo de discapacidad	24
Figura 4 Barras de vulneración del derecho al trabajo y grado de discapacidad	26



RESUMEN

La realización del estudio se fundamentó bajo el objetivo de analizar la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023, de tal modo el campo metodológico que se ha usado fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, método inductivo, nivel descriptivo correlacional, además se consignó a 80 personas como población, seguido de ello el muestreo fue probabilístico, dando una muestra 67, del mismo modo, se ha usado la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario, llegando a concluir que la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023, esto en base a que muchas entidades no tienen conocimiento de las normas y falta de capacitación, o simplemente por discriminación no contratan a personal discapacitado, pese a ser una exigencia por ley, afectando de modo notable su derecho de este grupo vulnerable, por ello se ha tenido un resultado de alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas con discapacidad.

Palabras claves: Contratación, discapacidad, trabajo, vulneración.



ABSTRACT

The study was based on the objective of analyzing the way in which the violation of the right to work is related to the lack of hiring of people with disabilities in public entities in Juliaca, 2023, in such a way the methodological field that has been used was basic, quantitative approach, inductive method, descriptive correlational level, in addition, 80 people were recorded as the population, followed by the sampling was probabilistic, giving a sample of 67, in the same way, the survey technique and the questionnaire instrument have been used, concluding that the violation of the right to work is positively and significantly related to the lack of hiring of people with disabilities in public entities in Juliaca, 2023, this is based on the fact that many entities do not have knowledge of the regulations and lack of training, or simply due to discrimination, they do not hire disabled personnel, despite being a requirement by law, significantly affecting their rights of this vulnerable group, which is why there has been a result of high violation of the right to work and this is related to the fact that there is always a lack of hiring of people with disabilities.

Keywords: Hiring, disability, work, violation



INTRODUCCIÓN

El estudio se desarrolló bajo el concepto de querer conocer el modo en que se relacionan estas dos variables ya que hoy en día las entidades que no contratan a personal con discapacidad son aún mayor, esto por desemejantes procedencias, entre ellas la falta de inteligencia de la norma, la privación de capacitación o lo que más comúnmente ocurre la discriminación que se realiza a estas personas por la limitación que manifiestan.

El tipo de limitación que muestran las personas ha sido y sigue siendo un obstáculo para poder encontrar trabajo, pues las entidades mucho ven ello, y realizan diversas discriminaciones justamente por la discapacidad que presenta, negándoles un puesto laboral muy a pesar de que se encuentra regulado en las normativas y es un derecho de las personas el poder desarrollarse laboralmente, aspectos que conllevan a perjudicar de modo notorio a estas personas, pues tienen que vivir en condiciones precarias no pudiendo alcanzar a llevar una vida digna.

El grado de discapacidad aun es un obstáculo mayor que presentan los individuos con incapacidad, ya que los individuos prefieren contratar a individuos con incapacidad leve, negando la conformidad a los otros, pues consideran que mientras más leve sea, mayor será el rendimiento laboral, esto conlleva a causar perjuicios, pero sobre todo vulnerar el derecho al trabajo.

Asimismo, señala que se admiró la organización determinada por la entidad educativa, de la siguiente forma:

En un principio se trató el tema, la aparición del problema, junto con las áreas de estudio, los propósitos, su necesidad de justificación y las hipótesis.



A continuación, se realizaron estudios previos a este, teorías relevantes y requisitos más practicantes durante la ejecución del aprendizaje.

Consecutivamente, se llevaron a cabo los métodos y técnicas que mandaron la investigación con el fin de lograr los justos presentados.

Tras conseguir se obtuvieron los datos requeridos, y se realizó la manifestación de los hallazgos obtenidos del estudio académico, la evaluación de hipótesis y las discusiones.

Como conclusión, se transformaron cada una de las conclusiones y, en base a esto, se obtuvieron que expresar comisiones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, el tema de estudio es crucial ya que forma parte de la situación efectiva que atraviesan numerosos individuos; conjuntamente, posee importancia social, dado que actualmente existen numerosas personas con discapacidad sin trabajo, esto se debe a varios factores de actitud que inciden en la exclusión laboral, infringiendo derechos fundamentales, por lo tanto, las conformidades cubiertas los derechos de las personas con limitación, ratificadas en 2006 pero implementadas en 2008, entran en vigor, este acuerdo reconoce la dignidad de los individuos y las diversidades, el propósito de esta norma es comunicar que los individuos con discapacidad están en la capacidad de ejercer todos sus derechos sin sufrir diferencias, así pues, los individuos gozan de su derecho a trabajar de manera autónoma, además, promueve la reflexión social, permitiendo eliminar todas las actitudes basadas en estereotipos, prejuicios, u otros. Además, promueve la reflexión social, de acuerdo que se eliminen todas las posturas fundamentadas en rasgos, acuerdos, u otros (Pillay, 2008), nuestro congreso de la República ratificó esta convención a través de la Ley N°29127 el 31 de octubre de 2007.



A nivel nacional, los derechos que se infringen debido a la sustracción profesional suelen violar el derecho a la coincidencia, un derecho legislativo y significativo establecido del artículo 2°, motivo el cual los individuos no logran cumplir con sus obligaciones y derechos laborales que se encuentran regulados en el artículo. 22° nuestro artículo 26° de la Constitución peruana señala que es el fundamento del bienestar social y también un medio para que una persona pueda realizarse el libro menciona los principios laborales, mencionando que garantiza la identidad de oportunidad, sin efectuar ninguna segregación (Constitución política del Perú, 1993).

A nivel local, actualmente, numerosas entidades ignoran las regulaciones y normas establecidas, dado que, según la ley, toda entidad pública debe contratar al menos el 5% de individuos con alguna discapacidad necesariamente, aunque que las organizaciones privadas que cuenten con más de 50 empleados, deben contratar un 3%. El contrato debe contemplar igualdad de beneficios y oportunidades; no obstante, muchos empleados llevan a cabo acciones que demuestran rechazo hacia las personas con discapacidad, excluyéndolas e incluso dando consejos racistas, debido a un nivel de compasión deficiente tienen, en ellos sus elementos que afectan al individuo y inciden en su no implantación en el ámbito profesional, esto afecta el estándar de crecimiento competitivo y profesional de los individuos, excluyendo la posibilidad de que estas personas con discapacidades puedan desempeñar sus tareas con más dedicación y con una mayor obligación (García M. , 2015).



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023?

¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

Este aprendizaje posee excelencia teórica, ya que permitirá obtener esclarecimientos conceptuales tanto de las condiciones principales como de sus respectivas subcategorías. Estas definiciones servirán de apoyo para lectores interesados en temas relacionados. Además, se incluirán los términos más manipulados en la indagación para proporcionar su perspicacia. Del mismo modo, este trabajo podrá ser tomado como referencia en estudios futuros que aborden problemáticas similares.

1.3.2. Justificación metodológica

El aprendizaje reviste una gran calidad metodológica, ya que para lograr los objetivos propuestos emplearon diversos métodos y técnicas, para



ello que es acompañado de su respectiva fundamentación teórica y autor. Esto permitirá alcanzar las razones de su elección, facilitando que otros científicos se orienten adecuadamente y comprendan el propósito de su aplicación.

1.3.3. Justificación práctica

Se contribuirá con la población vulnerable a fin de que estos puedan tener un trabajo, que las entidades cumplan con las normativas existentes, sin vulnerar derechos de los individuos que presentan una discapacidad, en base a que es necesario que se contrate a este personal siempre que cumpla con las condiciones y este apto para ocupar un cargo.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Analizar la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Conocer la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Analizar la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Escala
Variable X	- Falta de capacitaciones	Escala de Likert
Vulneración del derecho al trabajo	-Desconocimiento de la norma	
Variable Y	-Tipo de discapacidad	Escala de Likert
Falta de contratación a personas con discapacidad	-Grado de discapacidad	

Nota: Desarrollado por el tesista



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Medina (2023), como investigación denominada “en la discriminación laboral tiene una trasgresión de preceptos que son sujetos con una limitación invidente” en el fin de examinar, desde un enfoque jurídico crítico y doctrinal, cómo las prácticas discriminatorias afectan el derecho al empleo de los individuos con limitación visual. En cuanto a lo metodológico, la indagación se enmarca en el tipo dogmático, con un diseño jurídico y un enfoque cualitativo; se utilizaron como técnicas la entrevista y la encuesta, como conclusión, y con base en la información obtenida a través de tesis e investigaciones, se desarrollaron estudios doctrinales que protegen una idea de que los individuos invidentes sufren vulneraciones a sus derechos laborales, debido a que algunas instituciones no garantizan la igualdad de oportunidades ni condiciones laborales adecuadas, impidiéndoles así el normal desarrollo de sus funciones.

Cedeño (2021), en la investigación denominada “los individuos con habilidad diferente de inclusiones laborales en toda institución privado o estatal” como objetivo la introducción profesional de los individuos con



capacidad diferente (PcHD) en dicha institución. Desde el enfoque metodológico, la indagación se desdobló bajo el tipo histórico-analítico, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo. Como instrumento principal se utilizó la encuesta, como conclusión los hallazgos, se identificó que, si bien en Ecuador se han implementado ciertos avances en materia de discapacidad, estos aún resultan insuficientes, especialmente en lo relacionado con la inclusión social, educativa y laboral. Esta situación genera obstáculos para este grupo vulnerable. Asimismo, se pudo constatar que la mayoría de las PcHD abordadas en el estudio son hombres, solteros y con niveles educativos limitados.

Villagrán (2021), en la investigación denominada “con los preceptos de las igualdades que tiene garantía empleos laborales de sujeto que tiene una limitación en los ministerios de Ganadería y de agricultura”, tiene como finalidad identificar las acciones positivas implementadas de tal gobierno para dar cumplimiento a la apertura de identidad en el ámbito laboral de los individuos con una limitación. Metodológicamente, se desplegó bajo un enfoque cualitativo, de tipo de indagación documental-bibliográfica y un diseño no experimental. El instrumento utilizado la entrevista, como conclusión, se evidenció que los desafíos relacionados con la escasa inclusión laboral de individuos con incapacidad en Ecuador no son flamantes. A través del aprendizaje se determinó como, de años anteriores, el Estado ecuatoriano ha promovido normas jurídicas orientadas a regular la inclusión en diversos sectores. Este proceso cobró mayor fuerza a partir de la Constitución de 2008. No obstante, aún persiste la ausencia de una codificación integral, eficaz y



coherente que garantice plenamente la igualdad en los métodos de introducción general y profesional.

2.1.2. Nacionales

Tineo (2022), en la investigación denominada "insuficiencia de ejecución de la cuota de trabajo para la persona que tiene una limitación, y la trasgresión del precepto en Huánuco 2018-2019", tiene una finalidad de asemejar que son los derechos fundamentales que se vulneran cuando no se respetan las cuotas laborales establecidas para personas con discapacidad. Como metodología, la indagación fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativa, utilizando la encuesta como instrumento principal. Como resultado, como conclusión que aún se siguen presentando casos en los que no se practica con la obligación de contratar a individuos con limitación, lo que implica una violación a derechos esenciales como el acceso a una vida digna, libre de discriminación, y a trabajos inclusivos con remuneraciones justas. Por ello, se hace urgente que se priorice el cumplimiento real y efectivo de lo estipulado en los tratados internacionales sobre los derechos de los individuos con incapacidad.

Sharianda (2022), en el estudio denominado "infracción de precepto de individuo con limitación física de trabajadores personales de inserción laboral en Lima Norte", el objetivo identificar cómo las vulneraciones a los derechos fundamentales por parte de empleadores del sector privado afectan la inclusión profesional de individuos con incapacidades físicas en dicha zona hacia el año 2021. Metodológicamente, la indagación fue de tipo exploratorio, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo, como conclusión, se plantea que la SUNAFIL debe realizar intervenciones expresas ante denuncias



laborales que involucren a personas con discapacidad, ejecutándolas en las primeras semanas tras la queja. Esto permitiría proteger oportunamente sus derechos fundamentales y evitar que las transgresiones se prolonguen o se agraven, considerando que los procesos de fiscalización actuales pueden tardar varios meses, afectando el cumplimiento de los derechos laborales y constitucionales de este grupo vulnerable.

Iglesias (2021), en la investigación denominada "la manera de introducción y eliminación de la persona con una limitación en el consejo de la Nación para las interrogantes de las personas incapacitadas en el 2016", tiene como objetivo analizar procesos mediante los cuales se incluyen o excluyen a personas con discapacidad, a partir de un estudio detallado de los usuarios registrados en el CONADIS, como método la indagación fue de tipo exploratorio, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo, como conclusión, se determinó como muchas personas con discapacidad enfrentan procedimientos de exclusión que afectan negativamente su calidad de vida. Esto es una certeza en la obediencia bancaria que conservan con sus familias, así como en la escasa difusión de averiguación sobre sus derechos y los mecanismos específicos que deberían garantizar su bienestar.

2.1.3. Locales

Pacsi (2023), en la investigación denominada "infracción de precepto de individuos con limitaciones en correlación de inclusión laborales en Puno", tiene como finalidad determinar de qué manera la vulneración de los derechos fundamentales de los personajes con incapacidad repercute en sus posibilidades de inserción en el contorno profesional dentro de la región de Puno. Metodológicamente, el aprendizaje fue de representación exploratorio,



con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo, empleándose como técnica principal la entrevista. Como resultado, se concluye que la afectación a los derechos de esta población, por parte de contratantes proporción del fragmento público como del privado, influye de forma desfavorable en sus oportunidades de integración laboral. Esta conclusión se respalda en los datos obtenidos, los cuales evidencian que las prácticas excluyentes persisten en ambos sectores.

Choquehuanca (2020), en la investigación denominado "la utilidad de leyes que generan un individuo con limitación y7 la normativa con el ámbito profesional en la localidad de puno 2018", tiene fin de analizar el plomo de efectividad de la legislación general y sus reglamentos en correspondencia con la introducción profesional de individuos con limitación en la localidad de Puno, en el año 2018, se conoció de una indagación de tipo descriptivo-explicativo, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo; se aplicaron como técnicas de cosecha de datos la entrevista y el cuestionario, en conclusión, se determinó que el grado de la falta de cupos profesionales destinadas a personas con discapacidad que según la normativa deben ser superiores al 5% en el sector público y al 3% en empresas privadas con más de 50 trabajadores es considerablemente bajo en la localidad de Puno. Esto se debe a que tanto instituciones estatales como privados incumplen con estas obligaciones, a pesar de la existencia de sanciones, beneficios e incentivos. Por lo tanto, se concluye que la regla moderna en elemento de discapacidad carece de eficacia en el contexto laboral de esta región.

Rodrigo y Condo (2021), en la investigación denominada "el precepto propio de inserción laboral con la localidad de limitados en la región de Puno



con la satisfacción de rangos de expectativa”, tuvo como objetivo examinar y describir las percepciones sociales respecto a la introducción profesional de individuos con limitación, en trato con sus niveles de complacencia y grados de expectativa. En cuanto al enfoque metodológico, fue una indagación de tipo interpretativo-comprensivo, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo; el instrumento de cosecha de indagación fue la entrevista. Como conclusión, se identificó que, en cuanto al nivel de satisfacción de los individuos con limitación que están empleadas en el sector legal como en el privado, la mayoría manifiesta no sentirse conforme con su situación laboral. Además, aquellas que aún no han sido insertadas en el ámbito laboral presentan bajos niveles de expectativa frente a su posible inclusión.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Vulneración del derecho al trabajo

Se encuentran incumplimientos o perjuicios el contratante o la persona que lo representa tiende a realizar acciones o toma aptitudes que restringen el entrenamiento completo de los derechos esenciales de los personales sin ser justificadas adecuadamente, de manera ilegal o excesiva, o sin acatamiento a su esencia esencial (Garcia, 2021).

2.2.2. Falta de capacitaciones

En un mundo competitivo como el actual, la formación es fundamental para cualquier labor, sin importar el campo de estudio. Diariamente existen modificaciones constantes y avances tecnológicos para los que es necesario estar listo (Lopez L. , 2023).



2.2.3. Desconocimiento de la norma

A la inexperiencia de la ley de seguridad con atención y los datos, es crucial entender las reglas colectivas de las empresas y la ley que rigen, dado que son violadas o vulneradas diariamente, pero la mayoría, son por ignorancia de estas. Los usuarios llevan a cabo acciones que consideran usuales que no perjudican a nadie o que si las perjudican no enfrentan ninguna sanción legal (Mira, 2021).

2.2.4. Falta de contratación a personas con discapacidad

Con falta de contratación de individuos con incapacidad se refiere a la exclusión o discriminación en el acceso a empleos debido a prejuicios, barreras arquitectónicas o falta de adaptaciones razonables. Esto vulnera sus derechos laborales y limita su integración social y económica (Gonzales, 2023).

2.2.5. Tipo de discapacidad

Una discapacidad se refiere a una condición física o mental (incapacidad) que dificulta que el individuo realice ciertos actos (restricción a la actividad) e interactúe con el entorno que le rodea (limitaciones a la participación).

2.2.6. Grado de discapacidad

Establece que la discapacidad es una circunstancia que brota de la interacción entre personas con deficiencias que entienden ser intactas de dificultades que limiten u dificulten su colaboración perfecciona en el consorcio, en la ponderación con los demás. Estos fallos pueden ser de naturaleza física, mental, intelectual o sensorial (Santana, 2023).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Contrato

Se denomina contrato a un instrumento legal que representa un acuerdo recíproco entre dos o más personas aptas para celebrarlo (llamadas partes contratantes), quienes, conforme a dicho documento, se obligan a cumplir un propósito determinado de manera bilateral; de no cumplirse, el contrato será considerado nulo y sin validez (Calsina, 2024).

Derecho

Se refiere al conjunto de reglas establecidas para asegurar la complacencia de las insuficiencias más elementales de las personas y para usual del comportamiento con individuos en una familia específica y asegurar sus liberaciones, de acuerdo con productos como la imparcialidad, la dignidad humana, la autonomía y la libertad personal, la equidad, la seguridad y el bienestar colectivo (Castillo, 2024).

Discapacidad

Al igual que muchos términos vinculados a diferentes grupos, la enunciación de incapacidad ha sufrido cambios en las actuales décadas. Esto sucede ya que los progresos en elemento de derechos humanos, reformas generales y reconocimiento de la identidad demandan cada vez más métodos para comunicar de manera adecuada las realidades que nos enfrentamos (Brenes, 2023).

Empresa

Una compañía es una entidad compuesta por individuos que colaboran para generar productos o servicios que cubren las demandas de los clientes.



Su meta principal es conseguir ganancias financieras al comercializar sus productos o servicios en el mercado (Sanchez, 2024).

Ley

La ley es una regla legal promulgada de la autoridad competente, como indicar, un mandato determinado por la entidad correspondiente que ordena y regula o impide determinadas conductas en conformidad con la equidad, y cuya informalidad sobrelleva una ordenanza, usualmente en forma de pena (Llanos L. , 2024).

Líder

El liderazgo consiste en un conjunto de capacidades utilizadas para guiar y dirigir a un grupo de personas. No obstante, un líder no solo influye en su equipo, sino que también aporta ideas creativas y estimula a cada integrante a mostrar lo mejor de sí mismo.(Mullisaca, 2024).

Persona

Una persona es un individuo que tiene la habilidad de coexistir en sociedad y posee sensibilidad, además de poseer inteligencia y determinación, elementos característicos de la humanidad. Para la psicología, un individuo es una persona concreta (el término incluye los elementos físicos y mentales del individuo que lo caracterizan por su carácter singular y único) (Perez & Gardey).

Trabajo

El trabajo se refiere a la realización de actividades que requieren un atrevimiento físico o mental, con la intención de originar riquezas y productos para cubrir las necesidades humanas. Por lo tanto, el trabajo es la actividad mediante la cual el individuo logra sus medios de subsistencia, por lo que debe



trabajar para sobrevivir, o, mejor dicho, para sobrevivir de la labor de los demás (Fuentes L. , 2024).

Trasgresión

La violación de la buena fe contractual se refiere a la inexactitud o inconsistencia en el comportamiento de una de las partes en un contrato, lo que conlleva la infracción de su esencia y aplicaciones. Desde la perspectiva laboral, es una de las razones para el despido disciplinario, aunque se deben satisfacer ciertos requisitos (Palma, 2022).

Vulneración

Se meditan contravenciones o daño alguno cuando las series o quien lo personifica toma medidas o aptitudes que restringen el ejercicio completo de los derechos esenciales de cada individuo sin darle justificaciones adecuadas, de manera arbitraria o excesiva, o sin acatamiento a su esencia esencial (Herrera, 2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque

El enfoque utilizado fue cuantitativo

Vienen a constituir aquellos resultados expresados numéricamente, es decir, por medio de estadísticas se llegan a obtener resultados conforme al estudio para poder contrastar cada hipótesis y dar a conocer lo que señala la mayoría de las personas (Fernandez & Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño

El diseño fue no experimental.

Carrasco (2018), se da su uso cuando no es necesario el procesamiento científico, esto solo parte desde el contexto de las variables en su estado natural no interviene la mano del hombre.

3.1.3. Método

El método fue inductivo.

Son desarrollados pues su búsqueda esta dirigida a dar a conocer una idea central, luego de analizar diversos argumentos (Fernandez & Baptista, 2014).

3.1.4. Tipo

El tipo de investigación fue básico

Carrasco (2018), añade que son estudios donde se busca el incremento de datos, basándose en teorías ya existentes, por lo que se busca ampliar los conocimientos para mejor entendimiento del estudio.

3.1.5. Nivel

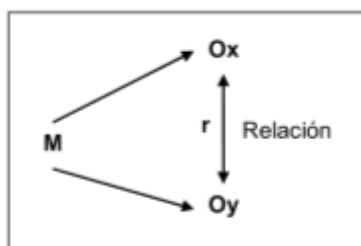
El nivel fue descriptivo-correlacional

Ñaupas y Mejía (2014), hacen mención que lo descriptivo es referido a dar a conocer modos más representativos de las consecuencias, de tal manera la indagación brindada sea en base a ello.

Conforme al nivel correlacional, Fernández y Baptista (2014), indican que son aquellos donde el objetivo en concreto es analizar la relación que existe, y el grado o nivel de este, como a continuación se detalla:

Figura 1

Correlación



Nota: Obtenido de Google

Al respecto:

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

R = Relación



3.2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Se tuvo como desarrollo al distrito de Juliaca, aplicado a personas con discapacidad.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Es referido al lugar principal donde se considera que aportara gran información y de mucha relevancia para procesar los datos, los mismos que vayan a responder al estudio, teniendo como base la necesidad de que sean existentes (Hernandez, 2019).

Fueron 80 personas con discapacidad las que constituyeron la población.

3.3.2. Muestra

Palomino et al (2017), considera que es una parte representativa de lo general, es decir de la población, pues al poseer mismas características pueden elegirse aleatoriamente.

En la tesis fue de necesidad hacer uso del muestreo probabilístico, donde empleando la respectiva formula, se da como resultado una muestra como a continuación se presenta:

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

Donde:

N=80

Z=1.96

e=0.05

p=0.5

q=0.5

Al reemplazar:



$$n = \frac{80(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (80 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n=67$$

La muestra será de 67 personas con discapacidad

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.4.1. Técnicas

La técnica usada fue la encuesta, usada con el fin de recabar datos cuantitativos porque se tiene amplia muestra, además por medio de este se pueden procesar datos y obtener el contraste correspondiente (Yuni & Urbano, 2014).

3.4.2. Instrumento

Se uso el cuestionario, con la escala de Likert

Pino (2018), señala que son aquellos básicos que acompañan a la técnica, van de la mano, este es el medio por el cual se captan los datos necesarios.

3.4.3. Fuentes

Las fuentes que se dieron uso son los primarios, porque los datos que conforman el marco teórico y otros fundamentales fueron extraídos de páginas de internet y por intermedio de libros, por ende, ellos se encuentran al alcance de la sociedad, del mismo modo, se usó los secundarios, pues para los resultados se recurrió a cierta cantidad de personas que tienen características similares, donde encontrarlos se ha dificultado (Bernal, 2010).



3.5. RECOGIDA DE DATOS

3.5.1. Confiabilidad

El juicio de familiaridad es elemental para poder hacer uso de los instrumentos, de este se permite conocer si es o no factible su aplicación, se procede por una aparente aplicación que luego es procesado, dando como resultados numéricos que se encuentran en los coeficientes que se desarrollan a continuación (Valderrama, 2019):

- Mayor a 0.9 = excelencia
- Mayor a 0.8 = buena
- Mayor a 0.7 = se acepta
- Mayor a 0.6 = se cuestiona
- Mayor a 0.5 = pobre
- Mayor a 0.5 = no se acepta

Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario para vulneración del derecho al trabajo

Alfa-C	Elemento
0,890	19

Nota: Procesado en Spss

La tabla da un valor de 0,890 para el cuestionario en razón de 19 elementos, por tanto, es bueno para usarlo.

Tabla 3

Fiabilidad del cuestionario para falta de contratación a personas con discapacidad

Alfa-C	Elemento
0,865	19

Nota: Procesado en Spss

La tabla da un valor de 0,865 para el cuestionario en razón de 19 elementos, por tanto, es bueno para usarlo.

3.5.2. Proceso de tratamiento de datos

Para el acopio de datos primero se crearon los instrumentos para luego ser validados y confiables, con ambos resultados se permitió aplicarlos. Lugo de su uso los resultados fueron pasados a Excel, a fin de que pueda extraerse de Spss, lugar de donde se obtienen las tablas por objetivos, prueba de normalidad, y el respectivo contraste.

3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis

Para poder señalar que la hipótesis en planteamiento es correcta o no, el modelo usado fue de dos argumentos, el primero siendo la misma hipótesis y el segundo la negación:

Ha. La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Ho. La vulneración del derecho al trabajo no se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

Tabla 4

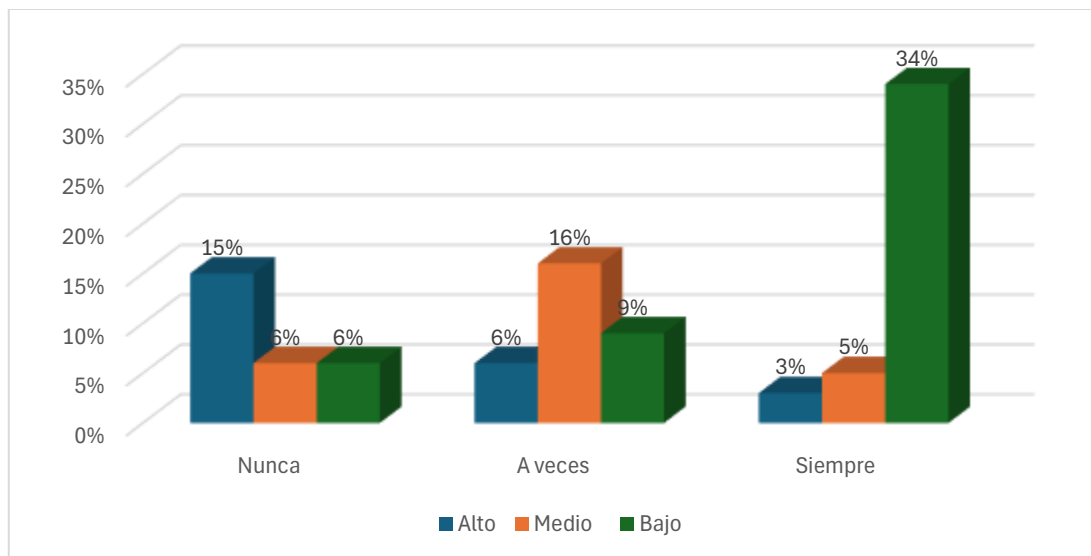
Vulneración del derecho al trabajo y falta de contratación a personas con discapacidad

Vulneración del derecho al trabajo	Falta de contratación a personas con discapacidad						Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	15%	4	6%	2	3%	16	24%
Medio	4	6%	11	16%	3	5%	18	27%
Alto	4	6%	6	9%	23	34%	33	49%
Total	18	27%	21	31%	28	42%	67	100%

Nota: Estadística procesada en Spss

Figura 2

Barras de vulneración del derecho al trabajo y falta de contratación a personas con discapacidad



Nota: Tabla 4

En la tabla cruzada, conforme a la vulneración del derecho al trabajo y falta de contratación a personas con discapacidad, se tuvo el siguiente resultado:

Un 15%, del total que es 24% indicaron que existe una baja vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que nunca se da la falta de contratación a personas con discapacidad.

Asimismo, un 16%, del total que es 27% hicieron referencia que existe una vulneración media del derecho al trabajo y esto se relaciona a que a veces se da la falta de contratación a personas con discapacidad.

Para finalizar, un 34%, del total que es 49% señalaron que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas con discapacidad.

Por tal motivo se llega a concluir indicando que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas con discapacidad.

Tabla 5

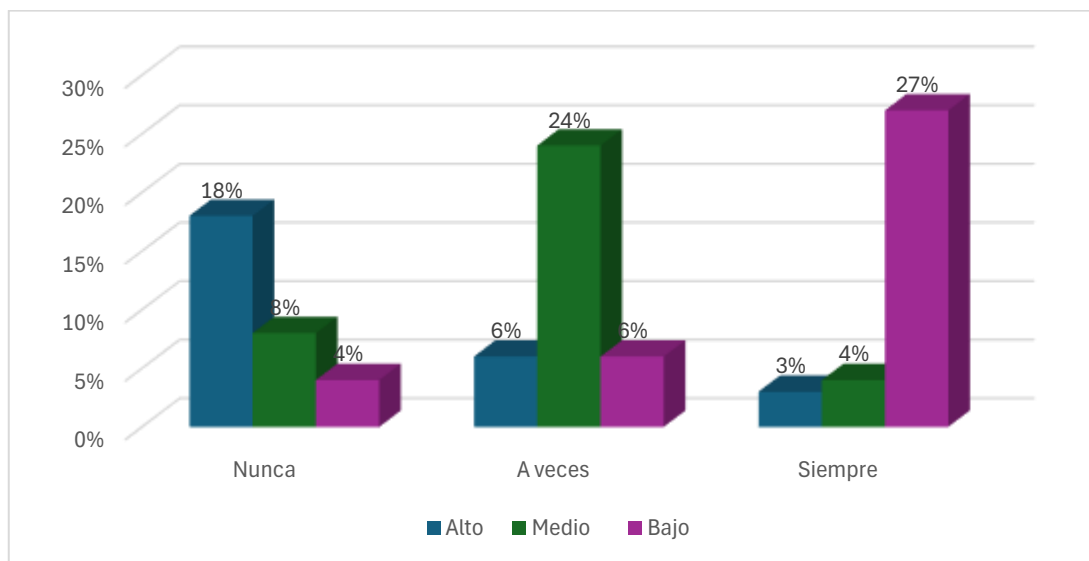
Vulneración del derecho al trabajo y tipo de discapacidad

Vulneración del derecho al trabajo	Tipo de discapacidad						Total	
	Nunca		A veces		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	12	18%	4	6%	2	3%	18	27%
Medio	5	8%	16	24%	3	4%	24	36%
Alto	3	4%	4	6%	18	27%	25	37%
Total	20	30%	24	36%	23	34%	67	100%

Nota: Estadística procesada en Spss

Figura 3

Barras de Vulneración del derecho al trabajo y tipo de discapacidad



Nota: Tabla 5

En la tabla cruzada, conforme a la vulneración del derecho al trabajo y tipo de discapacidad, se tuvo el siguiente resultado:

Un 18%, del total que es 27% indicaron que existe una baja vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que nunca se da la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad.

Asimismo, un 24%, del total que es 36% hicieron referencia que existe una vulneración media del derecho al trabajo y esto se relaciona a que a veces se da la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad.

Para finalizar, un 27%, del total que es 37% señalaron que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad.

Por tal motivo se llega a concluir indicando que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad.

Tabla 6

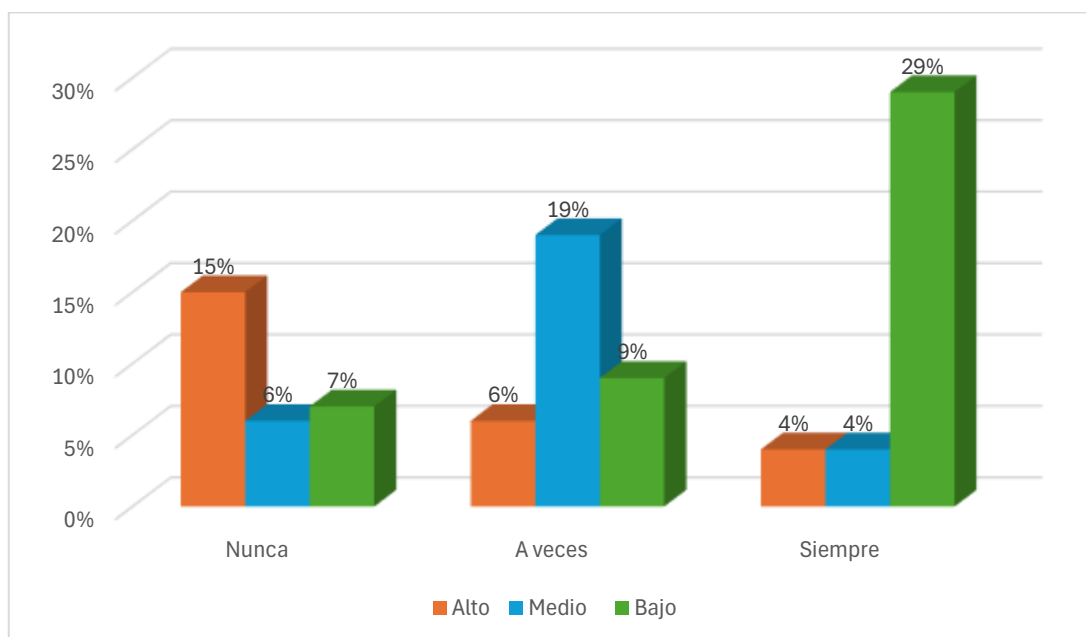
Vulneración del derecho al trabajo y grado de discapacidad

Vulneración del derecho al trabajo	Grado de discapacidad						Total	
	Nunca		A veces		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	10	15%	4	6%	3	4%	17	25%
Medio	4	6%	13	19%	3	4%	20	29%
Alto	5	7%	6	9%	19	29%	30	46%
Total	19	28%	23	34%	25	37%	67	100%

Nota: Estadística procesada en Spss

Figura 4

Barras de vulneración del derecho al trabajo y grado de discapacidad



Nota: Tabla 6

En la tabla cruzada, conforme a la vulneración del derecho al trabajo y grado de discapacidad, se tuvo el siguiente resultado:

Un 15%, del total que es 25% indicaron que existe una baja vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que nunca se da la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad.

Asimismo, un 19%, del total que es 29% hicieron referencia que existe una vulneración media del derecho al trabajo y esto se relaciona a que a veces se da la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad.

Para finalizar, un 29%, del total que es 46% señalaron que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad.

Por tal motivo se llega a concluir indicando que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad.



4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Vulneración del derecho al trabajo	0.367	67	0.004
Falta de contratación a personas con discapacidad	0.382	67	0.003

Nota: Estadística procesada en Spss

La tabla permitió conocer si el estudio llevado a cabo representa una prueba normal o no, de tal modo conforme a ello indicar el estadístico a usarse para el contraste de cada una de las hipótesis, teniendo que para la primera variable el resultado de una muestra de 67 es de 0004, y para el segundo con misma muestra es de 0,003, estos al no ser mayores del error que se consigna quiere decir que es normal.

Por lo cual, el proceso seguido fue dado por medio de Rho de Spearman, el mismo que ha permitido apreciar la existencia de vínculo, conforme a datos por Supo (2017), del siguiente modo:

Cuando se presenta relación este puede ser positivamente o negativamente, en cuanto a los positivos se tienen:

0,000 - 0,190 = correlación "positiva" "muy débil"

0,200 – 0,390 = correlación "positiva" "débil"

0,400 – 0,590 = correlación "positiva" "media"

0,600 – 0,790 = correlación "positiva" "considerable"

0,800 – 1,00 = correlación "positiva" "muy fuerte"

Además, se indica que se asignó 0,05 el índice de error para cada contrastación.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Ha. La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Ho. La vulneración del derecho al trabajo no se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Tabla 8

Contraste de la hipótesis general

			Vulneración del derecho al trabajo	Falta de contratación a personas con discapacidad
Rho de Spearman	Vulneración del derecho al trabajo	Coeficiente relacional	1,000	,970**
		Sign.	.	,003
	Falta de contratación a personas con discapacidad	Muestra	67	67
		Coeficiente relacional	,970**	1,000
		Sign.	,003	.
		Muestra	67	67

Nota. Procesado por medio del programa Spss V26.

Los resultados que se han obtenido van a permitir contrastar cada hipótesis, por lo que para el caso se tiene un índice de Rho equivalente a 0,970, y conforme a los valores ya presentados se encuentra en grado positivo y muy fuerte.

En la misma magnitud se tiene un resultado de 0,003, el mismo que señala que se tiene significancia, dado que el índice de error supera dicho valor.

En base a lo indicado y descrito la hipótesis planteada es correcta.

A ese entender la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica

Ha. La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Ho. La vulneración del derecho al trabajo no se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Tabla 9

Contraste de la primera hipótesis específica

			Vulneración del derecho al trabajo	Tipo de discapacidad
Rho de Spearman	Vulneración del derecho al trabajo	Coeficiente relacional	1,000	,955**
		Sign.	.	,004
	Tipo de discapacidad	Muestra	67	67
		Coeficiente relacional	,955**	1,000
	Sign.	,004	.	
	Muestra	67	67	

Nota: Procesado por medio del programa Spss_{v26}.

Los resultados que se han obtenido van a permitir contrastar cada hipótesis, por lo que para el caso se tiene un índice de Rho equivalente a 0,955, y conforme a los valores ya presentados se encuentra en grado positivo y muy fuerte.

En la misma magnitud se tiene un resultado de 0,004, el mismo que señala que se tiene significancia, dado que el índice de error supera dicho valor.

En base a lo indicado y descrito la hipótesis planteada es correcta.

A ese entender la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica

Ha. La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Ho. La vulneración del derecho al trabajo no se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.

Tabla 10

Contraste de la segunda hipótesis específica

		Vulneración del derecho al trabajo	Grado de discapacidad
Rho de Spearman	Vulneración del derecho al trabajo	Coefficiente relacional	1,000
		Sign.	,915**
	Grado de discapacidad	Muestra	.
		Sign.	,002
		Muestra	67

Nota: Procesado por medio del programa SPSS_{VER26}



Los resultados que se han obtenido van a permitir contrastar cada hipótesis, por lo que para el caso se tiene un índice de Rho equivalente a 0,915, y conforme a los valores ya presentados se encuentra en grado positivo y muy fuerte.

En la misma magnitud se tiene un resultado de 0,002, el mismo que señala que se tiene significancia, dado que el índice de error supera dicho valor.

En base a lo indicado y descrito la hipótesis planteada es correcta.

A ese entender la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.



4.4. DISCUSIÓN

Como respuesta al objetivo general se tuvo que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas con discapacidad, asimismo, su contraste de hipótesis indica *un índice de Rho equivalente a 0,970, y conforme a los valores ya presentados se encuentra en grado positivo y muy fuerte. En la misma magnitud se tiene un resultado de 0,003, el mismo que señala que se tiene significancia, dado que el índice de error supera dicho valor.* En tal sentido se concuerda con Medina (2023), como conclusión, y con base en la información obtenida a través de tesis e investigaciones, se desarrollaron estudios doctrinales que protegen una idea de que los individuos invidentes sufren vulneraciones a sus derechos laborales, debido a que algunas instituciones no garantizan la igualdad de oportunidades ni condiciones laborales adecuadas, impidiéndoles así el normal desarrollo de sus funciones. Así mismo se concuerda que Cedeño (2021), como conclusión los hallazgos, se identificó que, si bien en Ecuador se han implementado ciertos avances en materia de discapacidad, estos aún resultan insuficientes, especialmente en lo relacionado con la inclusión social, educativa y laboral. Esta situación genera obstáculos para este grupo vulnerable. Asimismo, se pudo constatar que la mayoría de las PcHD abordadas en el estudio son hombres, solteros y con niveles educativos limitados. De igual forma se está conforme con Sharianda (2022), como conclusión, se plantea que la SUNAFIL debe realizar intervenciones exprés ante denuncias laborales que involucren a personas con discapacidad, ejecutándolas en las primeras semanas tras la queja. Esto permitiría proteger oportunamente sus derechos fundamentales y evitar que



las transgresiones se prolonguen o se agraven, considerando que los procesos de fiscalización actuales pueden tardar varios meses, afectando el cumplimiento de los derechos laborales y constitucionales de este grupo vulnerable. Finalmente, se está de acuerdo con Pacsi (2023), se concluye que la afectación a los derechos de esta población, por parte de empleadores tanto del sector público como del privado, influye de forma desfavorable en sus oportunidades de integración laboral. Esta conclusión se respalda en los datos obtenidos, los cuales evidencian que las prácticas excluyentes persisten en ambos sectores.

Resultado correspondiente al primer objetivo específico, se indica que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad, de la misma manera su contraste de hipótesis indica *un índice de Rho equivalente a 0,955, y conforme a los valores ya presentados se encuentra en grado positivo y muy fuerte. En la misma magnitud se tiene un resultado de 0,004, el mismo que señala que se tiene significancia, dado que el índice de error supera dicho valor.* Resultado correspondiente al segundo objetivo específico, se indica que existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad, de la misma manera su contraste de hipótesis indica *un índice de Rho equivalente a 0,915, y conforme a los valores ya presentados se encuentra en grado positivo y muy fuerte. En la misma magnitud se tiene un resultado de 0,002, el mismo que señala que se tiene significancia, dado que el índice de error supera dicho valor.* Por ello se está de acuerdo con Villagrán (2021), como conclusión, se evidenció que los desafíos relacionados



con la escasa inclusión laboral de individuos con discapacidad en Ecuador no son recientes. A través del estudio se determinó que, desde años anteriores, el Estado ecuatoriano ha promovido normas jurídicas orientadas a regular la inclusión en diversos sectores. Este proceso cobró mayor fuerza a partir de la Constitución de 2008. No obstante, aún persiste la ausencia de una codificación integral, eficaz y coherente que garantice plenamente la igualdad en los métodos de introducción general y profesional. De la misma manera se está de acuerdo con Tineo (2022), se concluyó que aún se siguen presentando casos en los que no se practica con la obligación de contratar a individuos con limitación, lo que implica una violación a derechos esenciales como el acceso a una vida digna, libre de discriminación, y a trabajos inclusivos con remuneraciones justas. Por ello, se hace urgente que se priorice el cumplimiento real y efectivo de lo estipulado en los tratados internacionales sobre los derechos de los individuos con discapacidad. De igual forma se está de acuerdo con Iglesias (2021). como conclusión, se determinó como muchas personas con discapacidad enfrentan procedimientos de exclusión que afectan negativamente su calidad de vida. Esto se evidencia en la dependencia económica que mantienen con sus familias, así como en la escasa difusión de averiguación sobre sus derechos y los mecanismos específicos que deberían garantizar su bienestar. Finalmente se concuerda con Choquehuanca (2020), como conclusión, se determinó que el grado de cumplimiento de las cuotas profesionales destinadas a personas con discapacidad que según la normativa deben ser superiores al 5% en el sector público y al 3% en empresas privadas con más de 50 trabajadores es considerablemente bajo en la localidad de Puno. Esto



se debe a que tanto instituciones públicas como privadas incumplen con estas obligaciones, a pesar de la existencia de sanciones, beneficios e incentivos. Por lo tanto, se concluye que la normativa vigente en materia de discapacidad carece de eficacia en el contexto laboral de esta región.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Se analizó que la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023, esto en base a que muchas entidades no tienen conocimiento de las normas y falta de capacitación, o simplemente por discriminación no contratan a personal discapacitado, pese a ser una exigencia por ley, afectando de modo notable su derecho de este grupo vulnerable, por ello se ha tenido un resultado de alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas con discapacidad.

SEGUNDA. Se conoció que la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023, en base a que muchas entidades cuando tienen que contratar a una persona que presente alguna discapacidad, antes de analizar el cv o la experiencia que pueda tener, primero se percatan del tipo de discapacidad que presentan, en casa este sea muy notable, no lo contratan por discriminación o por considerar que daría una mala apariencia, por ello existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad.



TERCERA. Se analizó que, la vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023, en base a que son demasiadas las empresas que al contratar a una persona con discapacidad, antes de evaluarlo laboralmente, primero se percatan el grado de discapacidad, no dándose cuenta que eso no es impedimento para trabajar, porque puede desarrollar muchas funciones y esforzarse aún más, por ello existe una alta vulneración del derecho al trabajo y esto se relaciona a que siempre se da la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda al ministerio de trabajo implementar personal encargado de realizar mayores controles a las diferentes entidades acerca de la contratación de personal con discapacidad, de tal manera no se vulnere el derecho al trabajo que tienen.

SEGUNDA. Se recomienda al estado incrementar el porcentaje de contratación obligatorias de personas con discapacidad para las entidades, esto contribuirá en que se tenga que contratar a todas estas personas sin excusa o impedimento por el tipo de discapacidad que presentan.

TERCERA. Se recomienda al estado promover talleres, y plazas laborales para las personas de todo grado de disparidad, esto contribuirá en que tengan un sustento laboral, y puedan llevar una buena calidad de vida, sobre todo no se generará vulneración del derecho al trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, C. (2010). "Metodología de la investigación" (Tercera ed.). Colombia: Person-Prentice Hall.
- Brenes, D. (2023). ¿Qué es la discapacidad? Definiciones y buenas prácticas para una región más inclusiva. Bid y si hablamos de igualdad. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-la-discapacidad-tipos-de-discapacidad/>
- Calsina, H. (2024). ¿Qué es un contrato? Ayuda legal pr.org. Obtenido de <https://ayudalegalpr.org/resource/contratos>
- Carrasco, S. (2018). Metodologia de la Investigacion Cientifica (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.
- Castillo, F. (2024). Que estudia el derecho su relevancia en la sociedad. Derecho. Obtenido de <https://pontificia.edu.mx/que-estudia-el-derecho/>
- Cedeño, G. (2021). Personas con habilidades diferentes y su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas del cantón Portoviejo. Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3294/1/GEMA%20GEANELLA%20CEDEN%CC%83O%20LOOR-TESIS.pdf>
- Choquehuanca, F. (2020). Efectividad de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en el ambito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15833/Choquehuanca_Hancco_Fanel_Haydee.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.

Fuentes, L. (2024). Trabajo. Wikipedia. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(sociolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(sociolog%C3%ADa))

Garcia, L. (2021). ¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)? Centro de consultas. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>

García, M. (2015). Discapacidad. Especial referencia a la educación. Redalyc, 193-208. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/380/38041418009.pdf>

Gonzales, M. (2023). Desempleo en personas con discapacidad en Perú: el 93% reporta obstáculos al buscar empleo. Infobae. Obtenido de <https://www.infobae.com/peru/2023/11/28/desempleo-en-personas-con-discapacidad-en-peru-el-93-reporta-obstaculos-al-buscar-empleo/>

Hernandez, R. (2019). Metodologia de la investgación, las rutas cuantitativas, cualitatiava y mixta. Mexico, Mexico : MC Graw Hill Education .

Herrera, L. (2021). ¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)? Centro de colsultas. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>

Iglesias, C. (2021). Procesos de exclusión e inclusión de las personas con discapacidad. Estudio sobre los usuarios del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad – CONADIS, 2016. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16815/Iglesias_hc.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Llanos, L. (2024). Ley. Wikipedia. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Ley>
- Lopez, L. (2023). Falta de capacitación: riesgos de no capacitar a tu equipo de trabajo. Cofide. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/falta-de-capacitacion-riesgos-de-no-capacitar-a-tu-equipo-de-trabajo>
- Medina, H. (2023). La discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual. Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11202/1/Medina%20Sarmiento%2C%20H.%20%282023%29%20La%20Discriminaci%C3%B3n%20Laboral%20y%20la%20Vulneraci%C3%B3n%20de%20Derechos%20a%20Presonas%20con%20Discapacidad%20Visual.pdf>
- Mira, I. (2021). El desconocimiento de la ley no puede eximir de su cumplimiento (penal). LinkedIn. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/el-desconocimiento-de-la-ley-puede-eximir-su-penal-mira-cagigas>
- Mullisaca, F. (2024). ¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder en 2025? Aden. Obtenido de <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Ñaupas, H., & Mejía, E. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwii rdPPqP76AhW-qZUCHfwJCoYQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q&f=false>



- Pacsi, R. (2023). Vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en relación con su inclusión laboral, Región Puno. Tesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Obtenido de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/9233/T036_73647188_T_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, L. (2022). La transgresión de la buena fe contractual y sus efectos. Civic abogados. Obtenido de <https://civicabogados.com/transgresion-buena-fe-contractual/#:~:text=La%20transgresi%C3%B3n%20de%20la%20buena%20fe%20contractual%20es%20la%20incorrecci%C3%B3n,se%20deben%20cumplir%20ciertas%20condiciones.>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). Metodología de la Investigación. Lima: San Marcos.
- Perez, J., & Gardey, A. (s.f.). Persona. Definición. Obtenido de <https://definicion.de/persona/>
- Pillay, N. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf
- Pino, R. (2018). "Metodología de la investigación,". Lima: San Marcos.
- Poder legislativo. (1993). Constitución política del Perú. Lima, Perú. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion_Poitica_del_Peru_1993.pdf



- Rodrigo, J., & Condo, W. (2021). Percepción social acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidades en la ciudad de Puno en relación a sus grados de satisfacción y niveles de expectativa: 2016. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16159/Rodrigo_Juan_Condo_Wilber.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, J. (2024). ¿Qué es una Empresa? Definición, tipos y ejemplos. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>
- Santana, L. (2023). Grados de discapacidad: porcentajes y baremos. Santander. Obtenido de <https://www.bancosantander.es/blog/jubilacion/grados-de-discapacidad>
- Sharianda, L. (2022). Vulneración de derechos de personas con discapacidad física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte. Tesis, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2070/Sharianda%20Castillo%2c%20Luz%20Clarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tineo, R. (2022). Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019. Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8319/TD00228T57.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Valderrama, S. (2019). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. Santiago R.Valderrama Mendoza, Lucy R. León Mucha. Lima-peru. Obtenido de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1454>
- Villagrán, G. (2021). PRincipio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de agricultura y ganaderia - planta central. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32955/1/FJCS-POSG-261.pdf>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). Tecnicas para la investigacion. Argentina, Argentina: Brujas.



ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Vulneración del derecho al trabajo y su relación con la falta de contratación a las personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023?</p>	<p>Objetivo general Analizar la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.</p>	<p>Hipótesis general La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas con discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.</p>	<p>Variable X Vulneración del derecho al trabajo</p>	<p>Falta de capacitaciones</p>	<p>-Trabajador -Problema -Condiciones -Discriminación -Conflicto -Protección -Vulnerable -Transparencia -Profesional -Derecho</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p>
				<p>Desconocimiento de la norma</p>		<p>Nivel de investigación: Descriptivo-correlacional</p>
<p>Problemas Específicos ¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos Conocer la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el tipo de discapacidad en</p>	<p>Variable Y Falta de contratación a personas con discapacidad</p>	<p>Tipo de discapacidad</p>	<p>-Accesibilidad -Discapacidad -Sensibilización -Oportunidad -Legislación -Procesos</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental</p>
						<p>Método de investigación: Inductivo</p>
						<p>Población: La población</p>



<p>¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023?</p>	<p>Analizar la manera en que se relaciona la vulneración del derecho al trabajo con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.</p>	<p>entidades públicas de Juliaca, 2023. La vulneración del derecho al trabajo se relaciona positiva y significativamente con la falta de contratación a personas por el grado de discapacidad en entidades públicas de Juliaca, 2023.</p>		<p>Grado de discapacidad</p>	<p>-Apoyo -Persona -Sociedad -Inclusión</p>	<p>60 personas con discapacidad</p> <p>Muestra: La muestra fue 67</p> <p>Muestreo: probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	---	--	------------------------------	---	---



ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Escala
Variable X	- Falta de capacitaciones	Escala de likert
Vulneración del derecho al trabajo	-Desconocimiento de la norma	
Variable Y	- Tipo de discapacidad	Escala de likert
Falta de contratación a personas con discapacidad	-Grado de discapacidad	

Nota: Obtenido de Google

ANEXO 3. INSTRUMENTOS**INSTRUMENTO- VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO**

I. INSTRUCCIONES: Estimado Usuario, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 10 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 = TD	2 = D	3 = N	4 = A	5 = TA
---------------	--------------	--------------	--------------	---------------

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Financiamiento						
1.	Los trabajadores son vulnerables a la explotación laboral debido a la falta de regulación efectiva.					
2.	La precariedad laboral es un problema grave que afecta a muchos trabajadores.					
3.	Los trabajadores no siempre tienen acceso a condiciones laborales justas y seguras.					
4.	La discriminación laboral es un problema común que afecta a ciertos grupos de trabajadores.					
5.	Los trabajadores no siempre tienen acceso a mecanismos efectivos para resolver conflictos laborales.					
6.	La falta de protección social para los trabajadores es un problema grave.					
7.	Los trabajadores son vulnerables a la violencia y el acoso laboral.					
8.	La falta de transparencia y rendición de cuentas en las relaciones laborales es un problema común.					
9.	Los trabajadores no siempre tienen acceso a la formación y el desarrollo profesional que necesitan.					
10.	La vulneración del derecho al trabajo tiene graves consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores.					

INSTRUMENTO- FALTA DE CONTRATACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

I. INSTRUCCIONES: Estimado Usuario, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 10 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 = TD	2 = D	3 = N	4 = A	5 = TA
--------	-------	-------	-------	--------

N°	DIMENSION/ ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Ofrecer donativo, ventaja o beneficio						
1.	La falta de accesibilidad en los lugares de trabajo es un obstáculo para la contratación de personas con discapacidad.					
2.	Las empresas no suelen considerar la contratación de personas con discapacidad debido a prejuicios y estereotipos.					
3.	La falta de formación y sensibilización sobre la discapacidad es un problema común en las empresas.					
4.	Las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder a oportunidades laborales.					
5.	La legislación laboral no es lo suficientemente efectiva para proteger los derechos de las personas con discapacidad.					
6.	Las empresas no suelen adaptar sus procesos de selección para acomodar las necesidades de las personas con discapacidad.					
7.	La falta de apoyo y recursos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo es un problema común.					
8.	Las personas con discapacidad son subrepresentadas en la fuerza laboral debido a la falta de oportunidades.					
9.	La sociedad en general tiene una actitud negativa hacia la contratación de personas con discapacidad.					
10.	Es importante que las empresas tomen medidas para promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.					

ANEXO 4. FICHA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

1.1. EXPERTO: DR. JOSE DOMINGO CHORUCHUANCA CALCINA

1.2. ESPECIALIDAD: _____

1.3. CARGO ACTUAL: DECANO

1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

"FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL"

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

CARLOS FELIPE COLLA NUANCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 PRESENTACION	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios												X	
3 ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
4 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
6 METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.I. Se acepta ()

Se modifica ()

Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
02430962			Juliaca, 15, 12, 25



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez" Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

1.1. EXPERTO: Dr. Percy Rogelio Carrasco Reyes

1.2. ESPECIALIDAD: _____

1.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

"FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL"

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

CARLOS FELIPE CALLA HUANCÁ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 PRESENTACION	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios												X	
3 ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											X		
4 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías												X	
5 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6 METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.I. Se acepta ()

Se modifica ()

Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
23879579			Juliaca, 15/12/25



ANEXO 5. BASE DE DATOS

Descripción:

El procesamiento de los datos tuvo como base fundamental la obtención de los resultados, estos se trasladaron a una hoja de Excel, la misma que se muestra en el presente anexo, así también se denota que para la variable "Principio ne bis in idem", donde se tuvo una totalidad de 10 preguntas formuladas, estas son presentadas como P1-P10, de la misma manera para la variable "Procedimientos administrativos sancionadores", se tuvo 9 ítems, la escala de valores representados en números son de: 1=totalmente acuerdo; 2=de acuerdo; 3=no responde; 4=de acuerdo; 5= totalmente de acuerdo (Escala de Likert).

Leyenda:

Paso seguido se procede a realizar el proceso estadístico, usando la base de datos, donde se buscó conocer el grado de influencia, esto lo permitió el estadístico chi cuadrada de Pearson, así también, por medio del estadístico Spss, es que se pudo extraer cada uno de los datos y procesarlos



N°	Vulneración del derecho al trabajo										Falta de contratación a personas con discapacidad									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1
9	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2
10	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
14	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
15	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1



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



45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1
48	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2
49	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
50	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1
54	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2
55	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	4	3	1	1	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
59	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
60	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 15/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Carlos Felipe Calla Huanca

Dirección: Jr. Enrique P. Cáceres N° 145

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43119975

Teléfono: 968 777 902 email: carlitos.calla100@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: Abogado

Asesor: Mgtr. Luis Chayña Aguilar

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE CONTRATACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PÚBLICAS DE JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Contratación, discapacidad, trabajo, vulneración.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2, 3}?

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 Titulo 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

15 de Diciembre del 2025

Fecha