



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



**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL
DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA CIUDAD DE PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL
DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA CIUDAD DE PUNO 2023

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

SEGUNDO MIEMBRO

Dr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

ASESOR DE TESIS

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO – P05



RESOLUCIÓN N° 001-2025-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 08 de enero de 2025.

Vistos: El expediente, **2025-CU-096** presentado por la Bachiller en Derecho **Srta. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y;

CONSIDERANDO:

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

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

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por la Bach. **Srta. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **viernes, 10 de Enero de 2025 a las 8:00:00 AM.** lugar **FILIAL PUNO - SALON DE GRADOS EP DERECHO.**

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

Presidente del jurado : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro : Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Segundo miembro : Dr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

ASESOR:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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

DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FTChV/ncv.



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



RESOLUCIÓN N° 759-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 19 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-15978** de fecha **04 de noviembre de 2024**, presentado por la **Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, 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, la **Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADA**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA,

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: **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023**, presentado por la **Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.


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

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



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 456-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 07 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-9995** de fecha **01 de agosto de 2024**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del ASESOR Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA, 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.

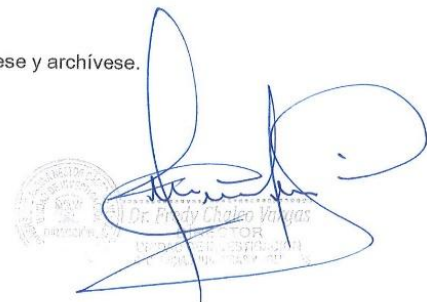
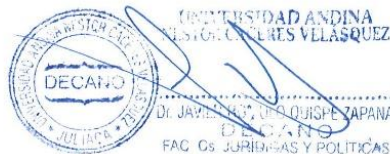
SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023**, presentado por el (la) **Bach. MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. **JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

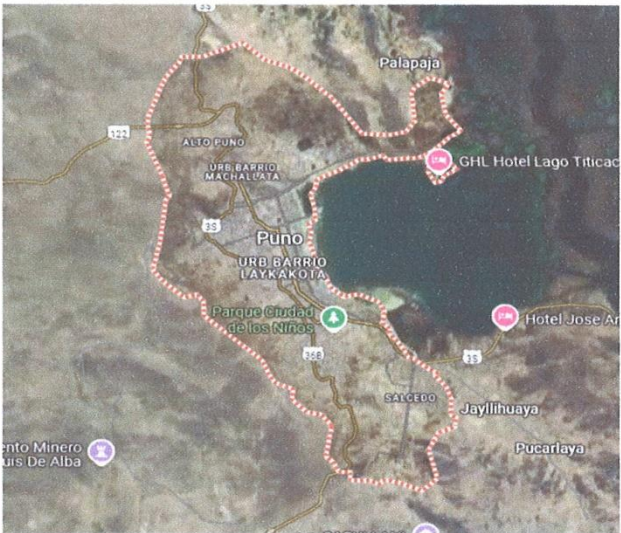
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
6	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
7	documentop.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71917640
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-1509-4188
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23945399
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	23874671
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: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.840557639737579 Longitud: -70.0251854714074</p> <p>https://maps.app.goo.gl/X8fmoVc5661Nzbwm9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 – Enero 2025
URL de disciplinas OCDE	<p>Derecho</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p> <p>Derecho Penal</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DR. JAVIER ROSMULO QUISPE ZAPANA
DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI, identificado con DNI Nro. 71917640 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:

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023

Asesorado por: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

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 14 de ENERO del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios, por haberme cuidado y estar presente en mis momentos buenos y malos, por darme salud, sabiduría y fortaleza en este proceso de aprendizaje y la culminación de este proyecto.

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional, quienes me alentaron positivamente para lograr mis objetivos a lo largo de mi formación académica. A ustedes con infinita gratitud.

A los docentes, quienes compartieron sus conocimientos y supieron guiarme en este proceso de aprendizaje.

Para todos ustedes este logro.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme guiado en los momentos más difíciles, por darme una vida llena de sabiduría de aprendizaje y muchas experiencias.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por ser parte de esta casa de estudios; donde nos inculcaron conocimientos sobre el derecho y formar profesionales de éxito.

A mi asesor, el Dr. Javier Romulo Quispe Zapana, por haberme brindado su tiempo valioso y conocimiento para culminar este proyecto y lograr este éxito durante el proceso de esta investigación.

A los miembros del jurado, quienes con su excelente labor y capacidad contribuyeron a través de sus observaciones, aportes en el desarrollo de la presente investigación

Finalmente agradecer a las personas con discapacidad de las diferentes



asociaciones, quienes con mucha amabilidad me brindaron información requerida para la elaboración de la tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ABREVIATURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	2
1.2.1. Problema principal.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación.....	3
1.3.1. Justificación teórica.....	3
1.3.2. Justificación práctica.....	3
1.3.3. Justificación metodológica.....	4
1.4. Objetivos de investigación.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Hipótesis.....	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4



1.5.2.	Hipótesis específicas.....	5
1.5.3.	Variables e indicadores	5
1.5.4.	Conceptualización de variables.....	5
1.5.5.	Operacionalización de las variables	5

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEORICOS

2.1.	Antecedentes del estudio.....	8
2.1.1.	A nivel internacional	8
2.1.2.	A nivel nacional	11
2.1.3.	A nivel regional o local.....	15
2.2.	Bases teóricas	19
2.2.1.	Principio de accesibilidad	19
2.2.1.1.	Accesibilidad física.....	29
2.2.1.2.	Accesibilidad tecnológica	30
2.2.1.3.	Implementación de medidas de accesibilidad.....	31
2.2.2.	Derecho al trabajo	32
2.2.2.1.	Tasa de Empleo.....	50
2.2.2.2.	Condiciones Laborales.....	50
2.2.2.3.	Barreras para el acceso de trabajo	51
2.3.	Definición de términos	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.	Enfoque de la investigación.....	53
3.2.	Método o métodos aplicados en la investigación.....	53
3.3.	Tipo de investigación	53



3.4. Nivel de investigación	53
3.5. Diseño de investigación	54
3.6. Población y muestra	54
3.6.1. Población.....	54
3.6.2. Muestra	54
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	55
3.7.1. Técnicas de la investigación.....	55
3.7.2. Instrumentos de la investigación	56
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	56
3.8.1. Validación de los instrumentos.....	56
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	56
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	58
4.1.1. Análisis e Interpretación de los resultados	58
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis.....	70
4.3. Discusión de resultados	78
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 6

Tabla 2 Aplicación del principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 58

Tabla 3 Accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 62

Tabla 4 Accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 65

Tabla 5 Implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 68

Tabla 6 Correlaciones entre la aplicación de principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023..... 71

Tabla 7 Correlaciones entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023. 73

Tabla 8 Correlaciones entre la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 75

Tabla 9 Correlaciones entre la implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 77



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Personas discapacitadas por sexo y edad, a nivel nacional..... 43

Figura 2 Personas discapacitadas, según departamento, a nivel nacional 44

Figura 3 Restricciones en la participación de las personas discapacitadas, a nivel nacional..... 45

Figura 4 Distribución de porcentaje de la aplicación del principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 59

Figura 5 Distribución de porcentaje de la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 62

Figura 6 Distribución de porcentaje de la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 65

Figura 7 Distribución de porcentaje de la implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023 68



ABREVIATURAS

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

CONADIS: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

OMAPED: Oficina Municipal de Atención de las Persona con Discapacidad

LGPD: Ley General de la Persona con Discapacidad

OREDIS: Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT: Organización Mundial del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

MTPE: Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo

PCD: Persona con Discapacidad

PET: Población en Edad Laboral

CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad



RESUMEN

La presente exploración tiene como **objetivo general**: Determinar la relación de aplicación del principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

Materiales y métodos: La exploración usa una técnica cuantitativa y un diseño descriptivo transversal no experimental. La muestra no probabilística estuvo compuesta por 120 individuos discapacitados. Tres especialistas en la materia evaluaron el cuestionario y la encuesta, que sirvieron como método de recopilación de datos.

Resultados: La exploración evaluó la relación entre la accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en Puno. Los resultados mostraron correlaciones significativas: la aplicación del principio de accesibilidad y el derecho al trabajo presentaron un coeficiente de 0.443 (p-valor 0.000); la accesibilidad física tuvo un coeficiente de 0.352 (p-valor 0.000); la accesibilidad tecnológica mostró 0.379 (p-valor 0.000); y la implementación de medidas de accesibilidad alcanzó 0.454 (p-valor 0.000).

Conclusión: Es necesario fortalecer las políticas de accesibilidad y sensibilización para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno.

Palabras claves. Accesibilidad, discapacidad, empleo, equidad, inclusión.



ABSTRACT

The general objective of this exploration is: Determine the relationship of application of the principle of accessibility and the right to work of associations of people with disabilities in the city of Puno, 2023. Materials and methods: The exploration uses a quantitative technique and a non-experimental cross-sectional descriptive design. The non-probabilistic sample was made up of 120 disabled individuals. Three specialists in the field evaluated the questionnaire and the survey, which served as a data collection method. Results: The exploration evaluated the relationship between accessibility and the right to work of associations of people with disabilities in Puno. The results showed significant correlations: the application of the principle of accessibility and the right to work presented a coefficient of 0.443 (p-value 0.000); physical accessibility had a coefficient of 0.352 (p-value 0.000); technological accessibility showed 0.379 (p-value 0.000); and the implementation of accessibility measures reached 0.454 (p-value 0.000). Conclusion: It is necessary to strengthen accessibility and awareness policies to guarantee the full exercise of the right to work for people with disabilities in the city of Puno.

Keywords. Accessibility, disability, employment, equity, inclusion.



INTRODUCCIÓN

En la investigación se realiza la recopilación de información relacionada a las aplicaciones de los principios de accesibilidades y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad.

La Accesibilidad tiene como finalidad proporcionar acceso equitativo a los entornos físicos, los transportes, las informaciones y las comunicaciones, y otros servicios e instalaciones públicos para individuos discapacitados tanto en zonas urbanas como rurales. Esto les permitirá vivir libremente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida (El Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad) (Gobierno del Perú, 2023).

Asimismo, la accesibilidad es una herramienta o método que facilita a las personas el desempeño de sus deberes cívicos. Las personas, en particular aquellas con discapacidades, no podrían ejercer plenamente sus derechos al empleo, las atenciones médicas, la educación, el disfrute y la información si no hay accesibilidad. La accesibilidad es la conexión entre un individuo y los entornos en las que trabaja; específicamente, es el conjunto de cualidades que debe tener un producto, servicio, entorno o método de comunicaciones para que todos lo utilicen de maneras cómodas, seguras, igualitarias y autónomas (Alonzo, 2016).

De acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2014), en la Ley general de la Persona con Discapacidad - Ley N° 29973 y el Capítulo III de accesibilidad se tiene el Art. 15. Derecho a la accesibilidad, afirma que los individuos discapacitados tienen los mismos derechos que cualquier otro individuo al acceso más autónomo, seguro e igualitario al mundo físico, a las alternativas de transporte, a los servicios, a la información y a las



comunicaciones. A través de los múltiples niveles de gobierno, el Estado establece los requisitos previos para garantizar este derecho, comenzando por el concepto de diseño universal. Además, tiene derecho a un entorno confortable y un ambiente libre de ruidos.

Todo individuo tiene derecho al trabajo, lo que incluye la capacidad de obtener los recursos necesarios para vivir una vida respetable y honorable mediante la participación en una actividad legal libremente elegida o aprobada (Congreso de la República del Perú, 1993).

La dignidad humana está indisolublemente ligada a los derecho al trabajo, que es un derecho básico y necesario para el cumplimiento de otros derechos humanos. Para poder vivir con dignidad, todos necesitan los derechos al trabajo (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

Todos los derechos humanos están vinculados entre sí y son universales, indivisibles e interdependientes. Independientemente de sus estructuras políticas, económicas, sociales o culturales, los Estados tienen la obligación de defender y defender todas las libertades y derechos humanos básicos (O'Reilly, 2007).

Por lo tanto, en la presente investigación se presenta IV capítulos:

En el capítulo I se aborda los aspectos generales, exponiendo la situación problemática, formulando el planteamiento del problema general y específico, determinando los objetivos, hipótesis, y variables de estudio.

En el capítulo II se aborda los fundamentos teóricos, colocando los antecedentes de estudio de investigaciones a nivel internacional, nacional, local y/o regional, además se reúne la información de conceptos y teorías relacionadas a las variables planteadas.



En el capítulo III se aborda la metodología de investigación, donde se muestra la estructura metodológica con la que se elaboró el estudio, determinando el enfoque, tipo, diseño, método, nivel, asimismo delimitando la población y muestra, por ultimo estableciendo las técnicas e instrumentos que permitieron la recolección y validación de datos, resultados.

En el capítulo IV se aborda los resultados, de acuerdo a los objetivos planteados al inicio de la investigación, los datos se encuentran en tablas y figuras elaboradas para una mejor apreciación, finalmente se encuentran las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A nivel internacional el derecho al trabajo y la accesibilidad para los individuos con discapacidades ha sido reconocido ampliamente en convenios internacionales, tales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006), que establecería que los Estados deben garantizar entornos accesibles, inclusivos y equitativos para que los individuos con discapacidades podrían ejercer plenamente sus derechos, incluidos los derechos al trabajo.

El problema de la accesibilidad se concibe de diversas maneras, ya sea en los derechos internacional (tratados) o en el derecho estatal (leyes). Dado que es un desafío conceptualizar los parámetros que abarca el acceso desde el ámbito social, físico y funcional, se deben utilizar ciertas regulaciones nacionales e internacionales para aproximar la idea de accesibilidad como derechos fundamentales. De manera similar, los derechos a las accesibilidades se describen en el art. 15 de la Ley General de las Personas Discapacitadas como los derechos a tener igualdad de accesibilidad a los servicios, el transporte, el medio físico, las informaciones y las comunicaciones de la forma más independiente y segura posible (Altez & Travezaño, 2021).



A nivel nacional, la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidades, crea la base legal para garantizar que las personas con discapacidades estén incluidas, sean accesibles y no estén sujetas a discriminaciones en el lugar de trabajo.

No obstante, en el Perú, persisten problemas vinculados con la falta de adecuación de espacios laborales, el acceso a oportunidades laborales justas, y las faltas de implementaciones efectivas de las políticas de accesibilidades. Informes del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y el Ministerio de Trabajo muestran que las asociaciones de individuos con discapacidades aún enfrentan serios desafíos para ingresarse y permanecer en los mercados laborales formales, agravados por el estigma social y la carencia de programas de capacitación adecuados.

A nivel regional en la región y/o departamento de Puno, las personas con discapacidad enfrentan retos adicionales relacionados con las faltas de infraestructuras adecuadas, la escasez de programas específicos de inclusión laboral, y las faltas de conciencia sobre las importancias de aplicarse los principios de accesibilidad en los entornos laborales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

PG. ¿Cuál es la relación de la aplicación del principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?



1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación de accesibilidad física y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación de accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación de la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La exploración está justificada teóricamente porque se fundamenta en base a teorías y conceptos que tendrían que ver con los derechos humanos y los derechos laborales. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas (2006), los derechos al trabajo deben ser garantizado sin discriminación, y las barreras arquitectónicas, sociales y laborales deben eliminarse para asegurar una plena inclusión.

1.3.2. Justificación práctica

La exploración está justificada de forma práctica porque los hallazgos obtenidos podrían servir como base de datos e información para que los gobiernos regionales y municipales diseñen e implementen programas específicos de empleo inclusivo, adaptando los espacios de trabajo y ofreciendo capacitación a las entidades para que puedan cumplir con los estándares de accesibilidad.



1.3.3. Justificación metodológica

La exploración se justifica de manera metodológica porque se está empleando una metodología de exploración acorde a las finalidades planteadas, en este caso de un enfoque cuantitativo, método inductivo – deductivo, diseño no – experimental, nivel correlacional, y tipo transversal.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación de aplicación del principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación de accesibilidad física y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

OE2. Establecer la relación de accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

OE3. Hallar la relación de la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG. Existe relación significativa entre la aplicación de principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.



1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la accesibilidad física y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

HE2. Existe relación significativa entre la accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo de las asociaciones de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

HE3. Existe relación significativa entre la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.

1.5.3. Variables e indicadores

1.5.4. Conceptualización de variables

Variable 1

Principio de accesibilidad

Variable 2

Derecho al trabajo

1.5.5. Operacionalización de las variables

Se tiene:



Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
Principio de accesibilidad	Accesibilidad física	<ul style="list-style-type: none"> Acceso por medio de rampas y escaleras 	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
		<ul style="list-style-type: none"> Acabado del pavimento firme y antiderrapante con cambio de textura y color. 	
	Accesibilidad tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> La estructura de la red peatonal compuesta por: ancho de acera, obstáculos verticales y obstáculos horizontales. 	
		<ul style="list-style-type: none"> La categoría grado de uso de las TIC Herramientas ofimáticas Plataformas de gestión del aprendizaje 	
Implementación de medidas de accesibilidad	Accesibilidad Universal	<ul style="list-style-type: none"> Respecto a la Accesibilidad Universal 	
		<ul style="list-style-type: none"> Respecto a las medidas de Inclusión 	



Derecho al trabajo	Tasa de Empleo	de •	Periodo de prueba	A plazo	Escala
		•	indeterminado		Tipo
		•	Reconocimiento de lo no pagado		LIKERT
	Condicione s Laborales	•	Protección contra el despido		1 – 5
		•	Continuidad laboral		1 – Nunca
		•	Estabilidad laboral		2 – Casi nunca
	Barreras para el acceso de trabajo	•	Acceso a la carrera pública		3 – A veces
		•	Acceso a la información		4 – Casi siempre
					5 – Siempre



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEORICOS

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Salazar & Jaramillo (2021) en la exploración "Inclusión laboral de las personas discapacitadas en Colombia, implementación, manejo y protección". La finalidad es brindar a las empresas colombianas conocimientos para fomentar las inclusiones laborales a dar posibilidades de empleos a las personas discapacitadas. De esto surgirán resultados positivos como la igualdad, un salario mínimo, trabajo decente y respeto por los derechos fundamentales. Las personas discapacitadas tendrán una mayor estabilidad laboral y una menor tasa de desempleo como resultado de la participación laboral.

Tejada (2021) en la exploración "Accesibilidad de las personas discapacitadas en España y Portugal: perspectiva jurídica". Desde un punto de vista legislativo y administrativo, este artículo describe y compara los avances logrados en la promoción y ejecución de políticas encaminadas a incrementar la accesibilidad de los individuos discapacitados en España y Portugal. Además de proporcionar los fondos necesarios para el disfrute de los derechos que salvaguardan a este importante segmento de la población, la accesibilidad es la principal vía para lograr una completa integración e implicación en la sociedad.



La Declaración Universal de Derechos Humanos, que supervisa la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades, reconoce este derecho. Simultáneamente se están creando normas que rigen y salvaguardan este derecho desde las perspectivas de Portugal y España. Por ello, este artículo compara diversas técnicas y realiza un análisis descriptivo de la evolución legislativa en ambas naciones. Para la accesibilidad son necesarias medidas que vinculen la justicia social, los derechos humanos y la inclusión de los individuos discapacitados. Por tanto, para garantizar el acceso en igualdad de condiciones con los demás y lograr una completa integración en la sociedad, es imprescindible que las distintas administraciones muestren actitudes favorables en sus actuaciones.

Gómez et al. (2020) en la exploración "Personas discapacidades: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia". Luego de ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006), vigente desde 2011, se revisaría las producciones normativas sobre este eje temático. A continuación, se presentan las alternativas que se han sugerido a nivel estatal y privado para el acceso de esta población al empleo. Para realizar el estudio cualitativo se utilizó un análisis de contenido de normas y literatura sobre el tema, que emplea un enfoque metodológico hermenéutico. Los hallazgos demostraron que existe suficiente desarrollo regulatorio para garantizar el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo. Las leyes y diversos autores también han identificado las barreras que enfrenta esta población en materia de participación e igualdad en el trabajo, demostrando la existencia de alternativas que han ayudado a minimizar estas barreras y promover la inclusión social. Sin embargo, estas



alternativas pueden resultar inadecuadas ante las tasas de desempleo, las ofertas laborales y los perfiles ocupacionales ofrecidos, haciendo necesario el establecimiento de puentes educativos y empresariales más sólidos que no sólo brinden accesibilidad al empleo sino también a condiciones de permanencias y seguimientos en materias laborales para individuos discapacitados.

Ayala & et al. (2021) en el artículo "El derecho de las personas con discapacidad a la accesibilidad de bienes y servicios en toda obra pública o privada en la ciudad de Riobamba". Según la Constitución, las personas con discapacidad deben poder ejercer plenamente sus derechos y no ser discriminadas. Esto se hace para que la sociedad las considere iguales, con aspiraciones y objetivos. Una persona no tiene que depender de otros debido a su discapacidad. Sin embargo, dado que representan una pequeña porción de la sociedad, ciertos lugares son difíciles de acceder para las personas con discapacidad, lo que vulnera sus derechos. Este proyecto de investigación buscó abordar el problema de la accesibilidad inadecuada, que dificulta la capacidad de las personas con discapacidad para desenvolverse con normalidad. Se decidió que era necesario modificar la legislación para garantizar que las personas con discapacidad pudieran entrar libremente a cualquier lugar y, en consecuencia, participar en sus actividades cotidianas. Dado que enseña a la sociedad a proteger los derechos de las personas con discapacidad, este esfuerzo demostró la importancia de esta contribución legal. El progreso del estudio cumplió con los objetivos generales y específicos planteados inicialmente, así como con la metodología y las técnicas empleadas para identificar el problema y aplicarlas exhaustivamente para encontrar una solución. Para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a productos



y servicios en cualquier obra pública o privada, se debe cumplir el artículo 58 de la Ley Orgánica de Discapacidad.

Rodríguez et al. (2021) en su artículo "Afectación jurídica del derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad en la educación superior". Los grupos prioritarios son los principales beneficiarios del derecho humano a la accesibilidad, garantizado constitucionalmente. La Constitución de la República del Ecuador fortalece la protección de la accesibilidad en la educación superior al establecer el derecho de las personas con discapacidad. En medio de la crisis sanitaria de la COVID-19 y la inestabilidad que comenzó a principios de 2020, la educación superior se vio gravemente afectada por la falta de accesibilidad tecnológica derivada de la realidad del estudiantado con discapacidad. La influencia legal en el derecho a la accesibilidad en la educación superior se refleja en la aplicación de diversos tipos y modalidades de investigación, a través de la amplitud descriptiva y bibliográfica de los antecedentes.

2.1.2. A nivel nacional

Cano & Lau (2020) en la exploración "La afectación al derecho de accesibilidad de personas discapacitadas físicas en el entorno urbano peruano por ineficacia de la Ley N.º 29973". Se identificaron las razones detrás del incumplimiento de la Ley N.º 29973 por parte de los gobiernos locales, así como las principales barreras que impiden que los individuos discapacitados física accedan a entornos urbanos adecuados. Además, se hicieron recomendaciones para mejorar la eficacia de la Ley N.º 29973 y su influencia en los derechos de accesibilidad de los individuos discapacitados físicos en las ciudades peruanas. En cuanto a la metodología se utilizó el diseño de teoría fundamentada, tipo básico, enfoque cualitativo. Se consideraron como métodos de recaudación de



información las entrevistas y el análisis de documentos, y se utilizaron con sus respectivas herramientas a nuestros nueve especialistas: empleados de OMAPED y CONADIS, abogados de derecho personal y constitucional, y personas con discapacidad. Finalmente, se determinó que, si bien el Perú cuenta actualmente con leyes que protegen los derechos humanos de los individuos discapacitados físicos, entre ellas la Ley N° 29973 y la Norma A.120, si existe afectación en su derecho a la accesibilidad.

Altez & Travezaño (2021) en la exploración "Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas discapacitadas". Utilizando metodologías descriptivas, la investigación se llevó a cabo en el Nivel de Investigación y bajo el Tipo Básico. Se utilizaron dos muestras no experimentales, transversales o transaccionales en los Métodos Hermenéutico y Exegético: 8 Decisiones Judiciales, Tipo de Muestreo No Probabilístico, Técnicas de Información: Observación y Análisis Documental, con Instrumento: Token Estructurado; Técnicas de Procesamiento de Datos: Exploración Documental; hallazgos que todas las personas con discapacidad actualmente no tienen derecho a trabajar porque desconocen las leyes que las protegen, porque las organizaciones públicas y privadas son insensibles y a menudo ignoran las leyes que exigen empleo para todas las personas con discapacidad, y debido a la discriminación en nuestra sociedad. Además, el Artículo 2.2 de nuestra Constitución Política sobre igualdad y no discriminación garantiza que toda persona con discapacidad tiene derecho al trabajo. Está prohibido discriminar a nadie por su origen, raza, sexo, idioma, religión, punto de vista, situación económica o cualquier otro factor. Todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley. De igual manera, el artículo 8.1 de la Ley General de las



Personas con Discapacidad (Ley N.º 29973) establece que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad ante la ley y no serán objeto de discriminación por su discapacidad por once motivos distintos. Esta ley es duradera y busca defender los derechos de los trabajadores en condiciones justas. Todas las personas con discapacidad deben tener oportunidades laborales para que el Estado y las organizaciones públicas y privadas cumplan plenamente con la ley, que prohíbe cualquier acto de discriminación por discapacidad que vulnere sus derechos.

Bolaños (2022) en su artículo “El derecho laboral y las personas con discapacidades en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento”. Este ensayo aborda un tema que, a pesar de su importancia, ha recibido poca atención en el Perú. Dado que este grupo vulnerable también necesita satisfacer sus propias necesidades de desarrollo y crecimiento, el desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral adquiere una relevancia excepcional. De hecho, las personas con discapacidad pueden alcanzar la plena autonomía y, como resultado, controlar sus propias vidas a través del empleo. Con el fin de establecer una simbiosis normativa o señalar las discrepancias en el avance y la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, este artículo analizará los efectos de la nueva ley general sobre personas con discapacidad, aprobada el año pasado, y la comparará con los estándares internacionales en la materia.

Ato (2024) en su artículo “La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú”. En este estudio se examinarán a fondo los derechos



laborales de las personas con discapacidad, así como su regulación por las leyes y la jurisprudencia nacionales, así como por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. Se examinará el derecho de este grupo a obtener y mantener un empleo, analizando las normas que deben cumplir las empresas privadas y los organismos gubernamentales para prevenir la discriminación. También se analizarán diversos casos judiciales nacionales e internacionales relacionados con los derechos laborales de las personas con discapacidad. Se concluirá que la discriminación por discapacidad es un problema profundamente arraigado en la sociedad peruana, que ha sido abordado adecuadamente por los tribunales constitucionales y supremos nacionales, que reconocen y respaldan el respeto a los derechos laborales de este grupo poblacional.

Briceño (2022) en su investigación “La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973– Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021”. El propósito de esta investigación es determinar si, durante la epidemia de COVID-19 2020-2021, se han vulnerado los derechos laborales básicos de las personas con discapacidad, garantizados por la Ley N.º 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad. Dado que las variables no se modificaron, la técnica es una estrategia de investigación fundamental cualitativa que aplica lógica inductiva y un diseño no experimental. Los hallazgos mostraron que, durante la Emergencia Sanitaria Nacional, se vulneraron los derechos laborales de las personas con discapacidad, lo que provocó despidos arbitrarios e injustificados de este grupo vulnerable y la falta de implementación de medidas de red de



apoyo social para ellos. En última instancia, la conclusión es que los derechos laborales de este sector de la población se ven vulnerados por el incumplimiento de la LGPD, en particular cuando no realizan trabajo remoto como grupo de riesgo.

2.1.3. A nivel regional o local

Choquehuanca (2020) en la exploración "Efectividad De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y Su Reglamento, En El Ambito Laboral En La Ciudad De Puno Periodo 2018". Más del 70 por ciento (1.119.027) de la población discapacitada se encontraba desempleada o desempleada en 2012, mientras que 1 millón 747 mil 629 personas (60,4%) se encontraban económicamente inactivas en 2019. Aun así, desde 2012, la Ley 29973 ha ordenado que tanto las empresas públicas como las privadas Las organizaciones se adhieren a la cuota laboral. De esta manera, la finalidad general del proyecto de exploración es conocer la eficacia de la Ley General de las Personas Discapacitadas y su Reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno. Sus objetivos particulares son determinarse los grados de cumplimientos de las cuotas laborales para individuos discapacitados de la ciudad y las variables que influyen en el empleo de personas discapacitadas en Puno. La exploración usó un enfoque híbrido (cualitativo y cuantitativo) de diseño no experimental, utilizando metodologías descriptivas, explicativas y dogmáticas jurídicas. Entre las herramientas de investigación utilizadas se encontraban entrevistas, cuestionarios y análisis de documentos. En definitiva, se determina que los lugares de trabajo de Puno no implementan efectivamente la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento. Porque ninguna organización, pública o privada, contrata efectivamente a personas discapacitadas. En otras



palabras, independientemente del régimen laboral en el que estén empleados, al menos el 5% de todos los empleados del sector público no cumplen con los requisitos de empleabilidad para personas con discapacidad, y al menos el 3% de todos los empleadores privados con más de cincuenta empleados sí los cumplen. no cumplir con estos requisitos. sobre el grado de cumplimiento de Puno con la cuota de trabajo por discapacidad. Ninguna organización, ni gubernamental ni privada, se ha adherido a la cuota laboral.

Callacondo (2022) en la exploración "La ley general de personas discapacitadas N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021". Para obtener hallazgos aceptables se utilizó la estrategia de investigación mixta, que combina métodos cualitativos y cuantitativos de naturaleza descriptiva y explicativa con un diseño de estudio no experimental. Se incluyeron en el grupo demográfico objetivo todas las organizaciones gubernamentales y privadas con más de cincuenta empleados (13 en total) con sede de Puno. Con el objetivo de recopilar datos para ayudar en la exploración, se utilizó un enfoque de encuesta para recopilar información de todos los representantes de organizaciones públicas y privadas en Puno. Llegando a las siguientes conclusiones: Primero, el cuadro 1 sobre comprensión de la Ley 29973 revela falencias en el acatamiento de la Ley PCD; Apenas el 29% de los representantes del sector privado dicen conocer la ley antes mencionada, mientras que el 50% de los funcionarios del sector público dicen conocerla. En segundo lugar, hay una serie de factores que impactan el empleo de los individuos discapacitados en Puno. El más significativo de ellos es que la mayoría de las organizaciones públicas y privadas de Puno contratan a individuos discapacitados leves; asimismo, estas organizaciones ofrecen



trabajos que requieren un título superior. Esto implica que la mayoría de los solicitantes de empleo con discapacidad no reúnen las calificaciones para ocupar los puestos.

Agramonte (2024) en la exploración “Derecho de acceso al transporte público para personas discapacitadas motoras, en la ciudad de Juliaca”. El énfasis del estudio estuvo en el derecho a utilizar el transporte público y su público objetivo estaba formado por observadores directos que tenían problemas de movilidad y utilizaban el servicio. Dado que se examinó los derechos de accesibilidad al transporte público, la metodología de la exploración fue de carácter cualitativo y descriptivo. Como métodos de recaudación de información se usó el examen documental de la información recopilada en el sitio web y la observación directa de dónde se encuentran disponibles las infraestructuras viales y las unidades de transportes de Juliaca. Se utilizaron tablas para la interpretación además de enfoques generales de exploración y los enfoques analíticos jurídicos para la exploración del derecho. La metodología actual para evaluar la realidad se comparó con el estándar actual para el análisis e interpretación de información. En conclusión, se encontró que la falta de infraestructura vial y de regulaciones efectivas que garanticen los derechos a la movilidad impiden que las personas discapacitadas motriz en la ciudad de Juliaca tengan plena accesibilidad a los transportes públicos. Unidades vehiculares que sean accesibles y adecuadas.

Calisaya (2024) en su investigación “El derecho de accesibilidad de las personas con discapacidad en el contexto del servicio público de transporte en la ciudad de Puno: avances y desafíos”. Este estudio examina los prejuicios que sufren las personas con discapacidad en los servicios públicos, destacando que



la movilidad es un obstáculo importante para el ejercicio de sus derechos. La investigación examina las brechas entre la normativa actual y su implementación efectiva, centrándose en la ciudad de Puno y evaluando la aplicación práctica de los requisitos de accesibilidad en el transporte público. El objetivo fue examinar cómo el sistema de transporte público de la ciudad de Puno gestiona actualmente el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad. Utilizando entrevistas semiestructuradas y fichas de análisis como herramientas, la metodología fue cualitativa, el diseño evaluativo y las técnicas se basaron en análisis de contenido y entrevistas. Además, las metodologías incluyeron enfoques inductivos, dogmáticos y hermenéuticos. Finalmente, los hallazgos muestran que: (i) existe una brecha significativa entre las leyes que promueven la accesibilidad en el transporte público y su aplicación real en Puno; (ii) estas regulaciones no se están implementando adecuadamente y persisten barreras ambientales e interactivas en el sistema de transporte; y (iii) se requieren reformas legislativas y la creación de políticas públicas eficientes para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso pleno y equitativo al transporte público. Se concluye que las personas con discapacidad no pueden utilizar el sistema de transporte de Puno.

Ortega (2024) en su estudio "El derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional". Con base en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Ley General de la Persona con Discapacidad, este estudio buscó sustentar el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva. La investigación y el análisis se realizaron mediante un formulario de observación estructurada y una metodología cualitativa. Según los hallazgos, la jurisprudencia del Tribunal



Constitucional consideró dos de las decisiones injustificadas de conformidad con la Constitución y la Ley General de la Persona con Discapacidad. Se determina que la educación inclusiva en el Perú cuenta con el respaldo de un sólido marco legislativo que protege el derecho a la educación de las personas con discapacidad. No obstante, existen casos reales de problemas, a menudo en organizaciones privadas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Principio de accesibilidad

Accesibilidad universal

Una sociedad verdaderamente inclusiva puede lograrse mediante la accesibilidad universal, un concepto que va mucho más allá de la simple eliminación de obstáculos físicos.

Según este paradigma, todas las personas deberían tener el mismo acceso y uso de los mismos entornos y servicios, independientemente de sus capacidades cognitivas o físicas.

Contrariamente a la creencia popular, la accesibilidad universal busca mejorar la experiencia de todas las personas y no se limita a modificaciones específicas para personas con discapacidad.

Para garantizar que todas las personas puedan experimentar plenamente el entorno, los bienes y los servicios, independientemente de sus habilidades o limitaciones, la accesibilidad universal se basa en una serie de conceptos fundamentales.

Estas ideas constituyen pilares cruciales para crear una sociedad inclusiva. (Smowltech, 2024).



De acuerdo a Rovira (2020) la accesibilidad beneficia a todos los residentes y es esencial para las personas con discapacidad. Accesibilidad y diseño universal no son lo mismo. El diseño universal es la forma en que se planifican las cosas y precede al producto, mientras que la accesibilidad es el resultado final.

La capacidad de acceder, entrar, utilizar y salir de cualquier lugar o recinto de forma independiente, cómoda y sin interrupciones se conoce como accesibilidad. Cuando hablamos de accesibilidad, no nos referimos a un artículo o producto específico. La cadena se rompe y el área o circunstancia se vuelve accesible si ninguno de los tres pasos anteriores es factible.

Dado que garantiza la igualdad de posibilidades y el concepto de autonomía, es crucial comprender que la accesibilidad es un principio de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De acuerdo a De la Torre (2024) según la Real Academia Española (RAE), la accesibilidad universal es el requisito que deben cumplir entornos, procedimientos, productos, servicios, objetos, herramientas y dispositivos para que todas las personas puedan comprenderlos, utilizarlos y beneficiarse de ellos de forma segura, cómoda, independiente y natural.

Los siete principios de diseño universal son la base de la accesibilidad. El diseño universal puede aplicarse a servicios (como la atención al cliente y las plataformas de venta digitales) y bienes (como edificios y dispositivos móviles). Estos principios son los siguientes:

- Usos equitativos
- Flexibilidades



- Usos sencillos e intuitivos
- Informaciones perceptibles
- Tolerancias al error
- Bajos esfuerzos físicos
- Tamaños y espacios apropiados

Además, este autor señala que adherirse a estas directrices requiere considerar la accesibilidad de inmediato. En particular, dado que muchas personas priorizan lo digital como su canal principal, el diseño universal es un diseño superior. Las soluciones no requerirán modificaciones especiales si se consideran la accesibilidad y el diseño universal desde la perspectiva del diseño. Además, todos podrán utilizar con mayor facilidad las soluciones creadas con los principios de accesibilidad y diseño universal. Existe una estrecha relación entre usabilidad, accesibilidad y diseño de usuario. Sin usabilidad, la accesibilidad es imposible, y hablar de un diseño centrado en el usuario que no sea usable por todos sería poco ético.

Garantizar que todos puedan acceder a la misma solución es el objetivo de la accesibilidad, no desarrollar soluciones únicas para personas con discapacidad. Por ejemplo, en canales físicos, las rampas pueden ser útiles si empujamos un cochecito, mientras que las puertas automáticas pueden ser útiles si entramos en una tienda con bolsas. La accesibilidad en canales digitales facilita las conexiones de red deficientes, facilita la inclusión digital de grupos mayores o con menos experiencia y ayuda a cualquier grupo cuando hay demasiado ruido o luz solar en la pantalla.

Los dispositivos de asistencia, que son instrumentos que ayudan a una persona con discapacidad a realizar sus tareas y actividades diarias, facilitan la



accesibilidad. Estos dispositivos incluyen gafas, una silla de ruedas y un bastón. Esto también aplica a los lectores de pantalla, las lupas de pantalla y los subtítulos automáticos que ofrecen muchos sitios web.

Para Catalán (2020) Para que todas las personas puedan interactuar con libertad e igualdad, los entornos, procedimientos, productos y servicios deben ser universalmente accesibles. Esto facilita y hace más cómodo el uso y el disfrute para todos, satisfaciendo así las necesidades tanto de las personas con discapacidad como de las que no la tienen.

El objetivo principal de la accesibilidad universal es promover la inclusión social y laboral, así como la igualdad de oportunidades mediante la implementación de estrategias de diseño inclusivo que eliminen cualquier obstáculo que impida a ciertas personas participar en los diversos ámbitos de nuestra sociedad (por ejemplo, educación, empleo, ocio, cultura, comunicación y relaciones humanas).

Las personas nunca podrán normalizar sus vidas, y no podemos aspirar a una democracia plena si no garantizamos que todas las personas tengan derecho a participar en actividades cotidianas como el trabajo, el transporte, la educación, el ocio y la tecnología con igualdad de oportunidades y condiciones, sin ningún tipo de restricción o dificultad.

Las personas con discapacidad se enfrentan a diversos obstáculos a lo largo de su vida, incluyendo los sociales, de comunicación, laborales y arquitectónicos, que dificultan su integración social y laboral. Es imperativo que las empresas superen este obstáculo y se comprometan con la accesibilidad universal.



El siguiente concepto de accesibilidad universal se establece en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGD):

«Se trata del requisito de que todos los entornos, procedimientos, servicios, bienes y productos, así como los objetos, equipos y dispositivos, sean comprensibles, prácticos y útiles para todos de forma segura, cómoda y con la máxima independencia. Asume el enfoque de «diseño universal o diseño para todos» y se interpreta sin afectar las modificaciones pertinentes que pudieran requerirse».

Un concepto que también hay que especificar es el de diseño universal, o diseño para todos los individuos, que se menciona en la definición de accesibilidad universal:

«Es el proceso de concebir o diseñar entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas desde el principio, siempre que sea viable, para que puedan ser utilizados por todos, en la mayor medida posible, sin requerir un diseño o adaptación especial. Los dispositivos de asistencia para grupos específicos de personas con discapacidad no quedan excluidos del «diseño universal» cuando sea necesario».

Por último, pero no por ello menos importante, debemos considerar la idea de adaptaciones razonables en situaciones en las que se deben seguir estándares de accesibilidad en edificios que no son completamente nuevos; como resultado, implementar la accesibilidad universal sería costoso e incluso desafiante:



«Se trata de los cambios y adaptaciones necesarios y apropiados al entorno físico, social y mental que se realizan para satisfacer las necesidades únicas de las personas con discapacidad sin imponer una carga excesiva o injustificada. Cuando es necesario, se implementan de manera práctica y eficiente para garantizar que las personas con discapacidad puedan participar y disfrutar de todos sus derechos en igualdad de condiciones con los demás»

Las empresas deben ser conscientes de que, entre otras cosas, la falta de accesibilidad a sus instalaciones, vías de comunicación, información que generan y servicios puede ser bastante peligrosa.

La falta de accesibilidad excluye automáticamente la aptitud y el potencial de muchas personas, lo que les impide progresar profesionalmente.

Ámbitos de aplicación de la accesibilidad

Catalán (2020) el Ministerio de Accesibilidad Pública (MACC) de España afirma en su artículo sobre accesibilidad universal que, en primer lugar, nos referimos a la accesibilidad urbana, que abordará los obstáculos arquitectónicos presentes en la vía pública y los espacios exteriores.

En segundo lugar, la accesibilidad arquitectónica, que eliminará los impedimentos internos que puedan afectar tanto a empleados como a clientes.

En tercer lugar, para promover la movilidad, es fundamental que todos los medios de transporte sean accesibles, incluyendo el aéreo, el marítimo, el ferroviario y la carretera.

Por último, pero no menos importante, la accesibilidad en las comunicaciones permitirá recibir e interactuar con los mensajes enviados a través de diversos canales, ya sean masivos o individuales.

Beneficiarios de la Accesibilidad



- Personas ambulatorias o que necesitan algún tipo de asistencia y tienen dificultades para caminar con seguridad.
- Personas que usan sillas de ruedas.
- Personas con discapacidades sensoriales, como problemas de audición y visión.
- Personas con discapacidades cognitivas debido a discapacidades intelectuales.
- Por último, personas con dificultades de movimiento o comunicación.

En definitiva, la accesibilidad permitirá a todas las personas, con o sin discapacidad, mejorar su nivel de autonomía personal y optimizar el uso de cualquier recurso relacionado con la arquitectura, el urbanismo, el transporte, la comunicación, los productos o los servicios.

El objetivo es dominar los aspectos específicos necesarios para aplicar la accesibilidad de forma inclusiva y estandarizada, con un diseño universalmente aplicable. Nuestra vida cotidiana debe ser accesible. (Catalán, 2020).

Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad en el Perú

A través del acceso igualitario al entorno físico, al transporte, a la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones públicos, la accesibilidad busca garantizar que las personas con discapacidad puedan vivir libremente y participar activamente en todas las facetas de la vida, tanto en zonas urbanas como rurales (El Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad) (Gobierno del Perú, 2023).

Asimismo, la accesibilidad es una herramienta o método que facilita a los ciudadanos el desempeño de sus deberes cívicos. Las personas, en particular aquellas con discapacidades, no pueden ejercer plenamente sus derechos al



empleo, la atención médica, la educación, el disfrute y la información si no hay accesibilidad. La relación entre una persona y su lugar de trabajo se conoce como accesibilidad; más precisamente, son los conjuntos de particularidades que debe tener un producto, servicio, entorno o modo de comunicación para que todos puedan utilizarlo de manera equitativa, cómoda, segura e independiente (Alonzo, 2016; Ciudad Accesible, 2010).

Organismos internacionales como la OMS (2012), PNUD (2016) CEPAL (2012) garantizan que la incidencia y gravedad de las discapacidades de las personas se ven significativamente afectadas por sus circunstancias de vida. Dicho de otra manera, "la discapacidad es creada por entornos inaccesibles porque crean barreras que dificultan las participaciones y las inclusiones" (OMS, 2012).

De acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP (2014), el Capítulo III de accesibilidad y la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, incluyen:

Artículo 15. Derecho a la accesibilidad

De la manera más autónoma y segura posible, y en igualdad de condiciones con las demás, unos individuos discapacitados tienen derecho a acceder a los entornos físicos, a alternativas de transportes, a servicios, a informaciones y a comunicaciones. A través de los múltiples niveles de gobierno, el Estado establece los requisitos previos para garantizar este derecho, comenzando por el concepto de diseño universal. También está vigente su derecho a un entorno apropiado y libre de ruidos.

Artículo 16. Accesibilidad del entorno urbano y las edificaciones



16.1 En el entorno urbano y las estructuras bajo su control, los municipios alientan, monitorean y esté atento a si se siguen las pautas de accesibilidades para individuos discapacitados, especialmente para niños y adolescentes discapacitados.

16.2 Los funcionarios o servidor público del municipio correspondiente encargado de examinar los expedientes técnicos que contengan solicitudes de licencia para edificaciones públicas o privadas, deberán dar fe de que las solicitudes consideran los estándares técnicos de accesibilidades para personas discapacitados, especialmente para niñas y niños. y adolescentes discapacitados.

16.3 Cuando una institución pública viola los criterios de accesibilidad para personas discapacitadas, el Consejo Nacional para la Integración de las personas discapacitadas (CONADIS) tiene la facultad de imponer sanciones.

16.4 Cuando se trata de estructuras privadas dentro de su competencia, los municipios penalizan el incumplimiento de los criterios de accesibilidad, así como de las normas de adaptación urbana y arquitectónica para los individuos discapacitados. El organismo encargado de monitorear el cumplimiento de estas normas y alertar rápidamente al municipio correspondiente sobre violaciones que ocurran dentro de sus fronteras es el CONADIS.

16.5 Un agravante de las infracciones de los numerales 16.3 y 16.4 es el acatamiento de los requisitos de accesibilidades para niños, niñas y adolescentes discapacitados. (Modificado por Ley N° 30603)

Artículo 19. Estacionamiento accesible

Se podrán reservar plazas de aparcamiento para automóviles conducidos o que transporten individuos discapacitados, tanto en aparcamientos públicos



como privados, incluidos los de empresas públicas y comerciales. De acuerdo con la Ley 28084, que regulan los estacionamientos especiales para automóviles habitados por individuos discapacitados, la PNP y los municipios velan por el cumplimiento de este deber y la accesibilidad de los espacios de estacionamiento.

Artículo 20. Accesibilidad en el transporte público terrestre

20.1 Unidades accesibles están disponibles para personas mayores y personas con discapacidades en empresas públicas de transportes terrestres de pasajeros. Las introducciones graduales de estos vehículos están reguladas por el MTC.

20.2 Los vehículos de pasajeros que brindan servicios de transportes terrestres reservan asientos de fácil acceso y designan áreas especiales para personas con discapacidades. La PNP y los municipios supervisan y vigilan el cumplimiento de este deber.

20.3 Con el objetivo de proteger a los pasajeros de sonidos irritantes, los vehículos que presten servicios de transporte terrestre tendrán en su interior un determinado nivel sonoro que no afecte a las personas discapacitadas.

"20.4 El transporte público terrestre en las ciudades y zonas interurbanas es gratuito para las personas discapacitadas severa que estén inscritas en el registro del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS).

(Guerrero et al., 2018) sugiere que la accesibilidad es una consideración importante. Aunque existen muchas definiciones diferentes, en general se refiere a las capacidades de un individuo para comprender un lugar, encajar e



interactuar con su contenido, tenga o no problemas con el movimiento o la percepción sensorial.

Por ejemplo, el 33% de la población en Perú es sensible a la accesibilidad insuficiente, lo que incluye a personas con discapacidades, personas mayores, niños de 0 a 5 años, futuras mamás y familiares de personas con discapacidades. Incluso con los avances, queda mucho trabajo por hacer.

Perú celebró el Día de las personas discapacitadas el 16 de octubre y el Día Internacional los individuos discapacitados el 3 de diciembre, que se observa a nivel mundial. Con la ayuda de Sociedad y Discapacidad (SODIS), el Banco Mundial organizó un debate para abordar la situación actual de los individuos discapacitados en el Perú en honor a este importante evento.

2.2.1.1. Accesibilidad física

Se refiere a espacios y/u otros componentes que son físicamente accesibles y utilizables por individuos con distintos niveles de movilidad. Por ejemplo, barras de apoyo, baños accesibles, rampas, etc.

Abad (2017) explica que se relaciona con cómo se diseñan y modifican los entornos físicos para facilitar la accesibilidad de las personas discapacitadas. Se incluyen rampas, ascensores, baños accesibles, señales táctiles y visuales y otras características que promueven un movimiento placentero y seguro. Al adherirse a reglas y convenciones que respaldan su inclusión tanto en áreas públicas como privadas, la accesibilidad física en la infraestructura tiene como objetivo eliminar los obstáculos arquitectónicos y fomentar la independencia de las personas. Este tipo de accesibilidad promueve una sociedad más inclusiva al ayudar a las personas mayores y otros grupos con movilidad limitada, además de aquellos con discapacidades.



La accesibilidad en el transporte se centra en adaptar vehículos, paraderos y estaciones para personas con discapacidad, facilitando su movilidad y autonomía. Incluye rampas, ascensores, asientos reservados, señalética inclusiva y superficies antideslizantes. Estas adaptaciones garantizan que el transporte público y privado sea seguro y fácil de utilizar, permitiendo que las personas discapacitadas accedan a actividades cotidianas como el trabajo, la educación y el ocio. Este tipo de accesibilidad es esencial para las inclusiones sociales y fomenta los derechos de todas las personas a desplazarse libremente y sin limitaciones (Baylos, 1991).

Este concepto implica el diseño y la planificación de espacios urbanos accesibles, como calles, plazas y parques, que contemplen las necesidades de personas con discapacidad. Incluye elementos como cruces peatonales seguros, caminos sin obstáculos, semáforos con sonido, aceras amplias y accesibles, y mobiliario urbano adaptado. La accesibilidad física en los entornos urbanos contribuye a la creación de ciudades inclusivas, donde todos los individuos pueden desplazarse y participar activamente en la vida social (Blancas, 2022).

2.2.1.2. Accesibilidad tecnológica

Es el proceso de crear entornos, programas, servicios y productos que, en la mayor medida posible, sean utilizables por todos sin necesidad de un diseño o adaptación especial.

Este aspecto se centra en adaptar sitios web, aplicaciones y otros entornos digitales para ser utilizados por personas con diversas discapacidades. Esto implica cumplir con estándares de accesibilidad, como el uso de texto alternativo para imágenes, opciones de navegación sin el uso de un mouse, subtítulos en videos y compatibilidad con lectores de pantalla. La accesibilidad en plataformas



digitales es clave para que todos los individuos puedan acceder a información, servicios y recursos en línea de manera equitativa, garantizando que la tecnología digital sea inclusiva y no excluya a ningún grupo (Contreras, 2015).

Este concepto abarca la adaptación de plataformas de aprendizaje y recursos digitales en el ámbito educativo para personas con discapacidad. Incluye herramientas como transcripción en tiempo real, contenido en formatos accesibles (como PDF etiquetados), recursos en lenguaje de señas, y videos con subtítulos o audiodescripción. La accesibilidad en entornos educativos virtuales es fundamental para que estudiantes con discapacidades puedan participar de manera equitativa en el aprendizaje en línea y aprovechar todas las oportunidades educativas. Esto contribuye a una educación inclusiva que respeta las diversas capacidades y formas de aprendizaje de cada estudiante (Coila et al., 2015).

2.2.1.3. Implementación de medidas de accesibilidad

Guerrero et al. (2018) sugiere las siguientes recomendaciones:

Involucrar a las sociedades civiles y a los individuos discapacitados en todas las etapas de la toma de decisiones políticas, así como en la ejecución de proyectos y programas. Dado que pueden ser el mayor aliado para identificar los principales obstáculos que se presentarían y eliminarlos, es fundamental que todos los usuarios y personas con diversas discapacidades participen y consulten desde el principio.

Desarrollar herramientas destinadas a mejorar la accesibilidad en entornos urbanos. Para la creación de ciudades inclusivas se necesitan marcos legislativos y normas eficaces que proporcionen accesibilidad en todas las facetas de las vidas cotidianas.



Alentar a varios ministerios a utilizar un enfoque transversal para que sus políticas funcionen juntas para satisfacer las necesidades de los individuos discapacitados.

Impulsar la supervisión para garantizar el cumplimiento de los instrumentos existentes. Para evitar que la nación invierta en proyectos que sean inaccesibles para todos sus residentes, el gobierno debe garantizar que estas herramientas se utilicen correctamente.

Incrementar la concientización pública y brindar capacitación a las personas en general, así como a las autoridades gubernamentales responsables de implementar estas herramientas. Es necesaria una mayor conciencia social que nos obligue a considerar las perspectivas de los demás para darnos cuenta de que la accesibilidad no es solo un problema para quienes tienen discapacidades físicas, sino más bien una mentalidad colectiva que permita a los ciudadanos acceder libremente a todas las oportunidades y servicios que ofrece nuestra sociedad. así como ejercer sus derechos como ciudadanos.

Fomentar la facilidad de acceso: La accesibilidad es la clave para desbloquear los derechos de los individuos discapacitados y de todos los individuos.

2.2.2. Derecho al trabajo

Definición del trabajo

La principal actividad humana para la supervivencia es el trabajo, que se realiza para utilizar o modificar las fuerzas naturales y producir productos y servicios. En su definición más amplia, el trabajo es una expresión de la creatividad humana, que nos permite transformar las cosas y dar valor a lo que trabajamos: un bien que antes no existía.



Cualquier esfuerzo humano realizado para transformar el mundo natural y obtener los recursos necesarios para la familia, el entorno inmediato y la realización personal, es decir, crear un plan de vida, se considera trabajo. (Paredes, 2019).

El Tribunal Constitucional – TC (2005) sugiere que la aplicación o el uso del poder humano, tanto material como espiritual, para la creación de algo beneficioso puede caracterizarse como trabajo. En este contexto, se implica la actividad de la humanidad, con todas sus capacidades morales, intelectuales y físicas, en aras de crear un bien, un servicio, etc.

Libertad de trabajo

En el artículo de Paredes (2019) sugiere que una serie de decisiones laborales conforman la libertad de trabajar. Esta libertad, por lo tanto, abarca la libertad de elegir si trabajar o no, así como la opción de trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) o para otros (empleo dependiente o subordinado). La capacidad de cambiar de trabajo o de optar por no trabajar (derecho a rescindir el contrato de trabajo) es otro aspecto de la libertad de trabajar.

En su forma más pura, la libertad laboral se refiere al derecho de cada persona a elegir si, qué y para quién trabaja. La libertad laboral incluye la capacidad de tomar decisiones sin la influencia de ninguna entidad física o jurídica.

El anuncio de la libertad laboral implica la abolición del trabajo forzoso, según el movimiento por la libertad laboral. Tanto los tratados internacionales de derechos humanos como el artículo 23 de nuestra Constitución lo prohíben. La libertad laboral conlleva la proscripción de la esclavitud y el trabajo forzoso.



Una persona no puede ser obligada ni impedida de seleccionar y participar en una actividad humana productiva bajo los principios de la libertad laboral por parte del gobierno o de ningún individuo. De igual manera, la libertad de contratación y la libertad de trabajo están incluidas en el derecho a la libertad laboral.

LIBERTAD DE CONTRATAR

La libertad de las partes para elegir con quién quieren entablar una relación jurídica.

LIBERTAD CONTRACTUAL

La flexibilidad de las partes para decidir sobre los términos del contrato. Siempre que no entre en conflicto con un requisito legal, esta constituye la estructura interna del contrato.

A nivel constitucional, el artículo 2, párrafo 15, y el artículo 59 de la Constitución Política de 1993 garantizan el derecho al trabajo.

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Todo individuo tiene derecho:

(..) A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 59.- Rol Económico del Estado

El Estado promueve el desarrollo de la riqueza y garantiza la libertad de industria, comercio, emprendimiento y trabajo. Estas libertades no pueden ejercerse de forma que comprometa la seguridad, la salud o la moral públicas. Para brindar a los sectores que experimentan desigualdad la oportunidad de crecer, el Estado apoya a las pequeñas empresas en todas sus manifestaciones.

En su jurisprudencia, la Corte Constitucional ha dictado sentencias sobre el derecho al trabajo. En consecuencia, tenemos:



Exp. 008-2003-AI/TC (f. 26)

Se define como la libertad de elegir cualquier actividad profesional o vocacional que se desee ejercer, disfrutando de las recompensas económicas y espirituales que conlleva, así como la libertad de modificarla o suspenderla. Está establecida en el artículo 2, sección 15 de la Constitución. Esta capacidad de autodeterminación debe ejercerse legalmente para lograr este objetivo. Por consiguiente, existen restricciones en materia de seguridad nacional, salud pública, orden público y bienestar general.

La libertad de elegir cualquier actividad intelectual o física con el objetivo directo o indirecto de obtener beneficios económicos o espirituales está garantizada por la Constitución, siempre que sea legal. Este derecho también incluye la facultad de modificar o suspender posteriormente dicha actividad.

Exp. 661-2004-AA/TC (f. 5)

La capacidad de elegir el propio empleo, aceptar o rechazar una oferta de trabajo y cambiar de trabajo están incluidos en el derecho a la libertad de trabajo, que incluye, pero no se limita a, la libertad de cada empleado de seguir su carrera y participar en la actividad que mejor se adapte a sus expectativas.

Derecho al trabajo

Todo individuo tiene derecho al trabajo, lo que incluye la capacidad de obtener los recursos necesarios para vivir una vida respetable y honorable mediante la participación en una actividad legal libremente elegida o aprobada (Congreso de la República del Perú, 1993).

El derecho al trabajo es un componente integral y básico de la dignidad humana y es necesario para el cumplimiento de otros derechos humanos. Para



poder vivir con dignidad, todos necesitan los derechos al trabajo (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

Todos los derechos humanos están vinculados entre sí y son universales, indivisibles e interdependientes. Independientemente de sus estructuras políticas, económicas, sociales o culturales, los Estados tienen la obligación de defender y defender todas las libertades y derechos humanos básicos.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre el Derecho al Desarrollo de 1986 establece que todo individuo tiene los derechos inalienables a participar y beneficiarse de desarrollos económicos, sociales, culturales y políticos que realice plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales (O'Reilly, 2007).

En 1944, la OIT fue una de las primeras en reconocerse los derechos de los individuos discapacitados a tener posibilidades de empleo. "Deben tener acceso a servicios integrales de orientación vocacional especializada, formación y reeducación vocacional y colocación en ocupaciones productivas, independientemente de la causa de su discapacidad", afirmó inequívocamente la OIT en una recomendación amplia y con visión de futuro (Organización del Empleo Transición de la guerra a la paz), Recomendación, 1944 (núm. 71) La OIT confirmó que las individuos discapacitados deberían tener igualdad de oportunidades laborales y políticas de acción afirmativa para ayudar al empleo de trabajadores discapacitados graves. Siempre que sea posible, los empleados con discapacidades deben recibir capacitación junto con otros empleados en los mismos entornos y con el mismo salario.

Cuatro años después, las Naciones Unidas reforzaron el derecho de todas las personas al trabajo, incluidas las personas discapacitadas. Nada podría ser



más claro que el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente su empleo, a condiciones de trabajo justas y adecuadas, y a estar protegido del desempleo". Sin excepción, todos tienen derecho a igual remuneración por igual trabajo. Todo empleado tiene derecho a un salario justo y suficiente, lo que garantiza que él y su familia vivan una vida que respete la dignidad humana y que se vea reforzada, si es necesario, por nuevas medidas de protección social. Todos individuos tienen derecho a formar y afiliarse a un sindicato para salvaguardar sus intereses.

Por su parte Paredes (2019) sugiere que el objetivo del derecho al trabajo es garantizar que quienes actualmente tienen un empleo lo mantengan, accedan a él y promuevan el empleo para quienes no lo tienen. El derecho al trabajo se declaró formalmente por primera vez como uno de los objetivos del movimiento obrero en 1848, durante la Revolución Francesa de Febrero. El 25 de febrero de 1848, el gobierno provisional francés emitió una proclamación reconociendo la libertad de trabajo.

Las constituciones europeas de Grecia (Artículo 22.1), Luxemburgo (Artículo 11.4), Portugal (Artículo 59) y España (Artículo 35.1) se encuentran entre las constituciones políticas que reconocen específicamente el "derecho al trabajo". Rumania (Artículo 38) y la Federación Rusa (Artículo 37.3) también lo hacen. En América Latina existen quince constituciones que garantizan el derecho al trabajo de todas las personas. Entre ellas se encuentran las de Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Ecuador, Cuba, El Salvador, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica y Venezuela. El derecho al trabajo está incluido en dos artículos de la Constitución peruana de 1993.



Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es tanto un derecho como una obligación. Es fuente de satisfacción personal y la piedra angular del bienestar social.

Artículo 23.- El Estado y el trabajo

El Estado otorga gran importancia al trabajo en todas sus manifestaciones, protegiendo en particular a las madres trabajadoras, los niños y las personas con discapacidad.

El Estado promueve el progreso social y económico, en particular mediante la promulgación de leyes que apoyan la formación profesional y el empleo remunerado.

Ningún contrato de trabajo puede restringir el ejercicio de los derechos constitucionales ni menoscabar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a trabajar sin remuneración ni sin su consentimiento expreso.

En el caso 1124-2001-AA/TC, la Corte Constitucional definió los elementos fundamentales de la libertad de trabajo.

El art. 22 de la Constitución reconoce la libertad de trabajo. Según esta Corte, los elementos fundamentales de este derecho constitucional son, por un lado, el derecho a obtener empleo y, por otro, el derecho a ser empleado sin ser despedido sin causa justificada. La satisfacción de este aspecto del derecho constitucional implica un desarrollo progresivo dentro de las capacidades del Estado, aunque no sea pertinente para la resolución del caso. En el primer caso, el derecho al trabajo implica que el Estado adopte una política destinada a garantizar el acceso de la población al empleo. El resultado del caso está influenciado por el segundo componente del derecho, el derecho al trabajo, que



se define como la imposibilidad de ser despedido sin causa justificada. (fund. 12).

La comprensión constitucional del derecho al trabajo ha cambiado tanto que ahora es quizás el derecho que la Corte Constitucional más invoca en sus decisiones sobre protección laboral.

El derecho de las personas sin empleo a obtener uno, y el derecho de quienes ya lo tienen a que no se les retire sin justa causa o un juicio justo.

Tanto un componente objetivo o institucional como uno subjetivo o individual conforman el alcance del derecho al trabajo. El derecho al trabajo es un derecho subjetivo que incluye el derecho a obtener empleo y el derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario. Desde una perspectiva institucional, el derecho al trabajo exige que el Estado cree planes, políticas e iniciativas que, en la medida de lo posible, conduzcan al pleno empleo nacional.

Landa (2014) en cuanto al derecho de acceso al empleo, significa que toda persona que cumpla con las condiciones y requisitos establecidos por el empleador (público o privado) no puede ser objeto de discriminación; siempre que se le haya ofrecido el trabajo, debe ser contratada y desempeñar efectivamente las funciones para las que fue seleccionada (derecho al empleo efectivo). El concurso público se utiliza para determinar el empleo en el sector público bajo todas las modalidades y regímenes laborales pertinentes.

El derecho a ser despedido sin causa, por otro lado, presupone que el empleado no será despedido sin una razón válida. El derecho al trabajo excluye el despido ad nutum, o injustificado, del ordenamiento jurídico al asumir que el concepto de causalidad es una condición necesaria para la legitimidad del despido.



En su sentencia C-593/14, la Corte Constitucional colombiana destacó la triple dimensión de la libertad de trabajo.

Según la jurisprudencia constitucional, la esencia jurídica del trabajo tiene tres dimensiones. Según la Corporación, «la lectura del preámbulo y del artículo 1 supra demuestra que el trabajo es un valor fundacional del Estado Social de Derecho, pues se concibe como un precepto que debe guiar tanto las medidas legislativas para promover condiciones dignas y justas en el ejercicio de las profesiones u oficios como las políticas públicas para el pleno empleo». En segundo lugar, al establecer un conjunto de normas laborales básicas que deben ser respetadas por la ley en todas las situaciones, el trabajo sirve como principio rector del ordenamiento jurídico que orienta la estructura social de nuestro Estado y, al mismo tiempo, restringe la capacidad del legislador para crear leyes (véase el artículo 53 supra). Asimismo, según el artículo 25 de la Carta, el trabajo es a la vez una obligación social y un derecho. Tiene un núcleo de protección inmediata y subjetiva que le confiere carácter fundamental y un contenido más desarrollado como derecho económico y social.

El art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que aborda las normas internacionales de derechos humanos, declara que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.

Junto con otros acuerdos internacionales, el derecho al trabajo está contemplado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988, o el Protocolo de San Salvador.



PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que toda persona tiene derecho a trabajar, incluido el derecho a ganarse la vida mediante un empleo que elija o acepte voluntariamente, y adoptarán las medidas necesarias para proteger este derecho.
2. Cada Estado Parte en el presente Pacto debe implementar diversas medidas para realizar plenamente este derecho, incluida la orientación y formación técnica y profesional, la creación de programas, normas y técnicas encaminadas al desarrollo económico, social y cultural a largo plazo, y el empleo pleno y productivo en circunstancias que aseguren las libertades políticas y económicas fundamentales para todas las personas.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES O PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

Artículo 6. Derecho al trabajo

1. El derecho al trabajo abarca la capacidad de ganar los recursos necesarios para vivir una vida respetable y honorable mediante un trabajo legalmente sancionado y libremente seleccionado o aceptado.
2. Los Estados Partes se comprometen a implementar políticas que garanticen el pleno ejercicio del derecho al trabajo, en particular las relativas al pleno empleo, la orientación profesional y la creación de iniciativas de formación técnica y profesional, especialmente dirigidas a las personas con discapacidad. Para brindar a las mujeres las mejores oportunidades para



ejercer su derecho al trabajo, los Estados Partes también se comprometen a implementar y fortalecer iniciativas que apoyen el cuidado familiar adecuado.

Asimismo Paredes (2019) Concluye analizando el derecho al trabajo. El trabajo, cuyo objetivo es utilizar o alterar las fuerzas naturales y obtener productos y servicios, es la actividad humana fundamental para la supervivencia.

Toda persona tiene derecho a elegir si trabaja o no, qué hace y para quién lo hace. Esto se conoce como libertad laboral.

La libertad de contratación y la libertad de trabajo son dos libertades que se incluyen en el derecho a la libertad laboral.

Los elementos fundamentales del derecho al trabajo incluyen el derecho a obtener empleo y el derecho a ser empleado sin ser despedido sin justa causa.

Personas con discapacidad en el Perú.

Individuos con discapacidad a nivel nacional por edad y sexo

Según los hallazgos de los Censos Nacionales 2017 del INEI, existen más mujeres que hombres discapacitados a nivel nacional; sin embargo, esta disparidad ya fue señalada en la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (2012) (Defensoría del Pueblo, 2020).

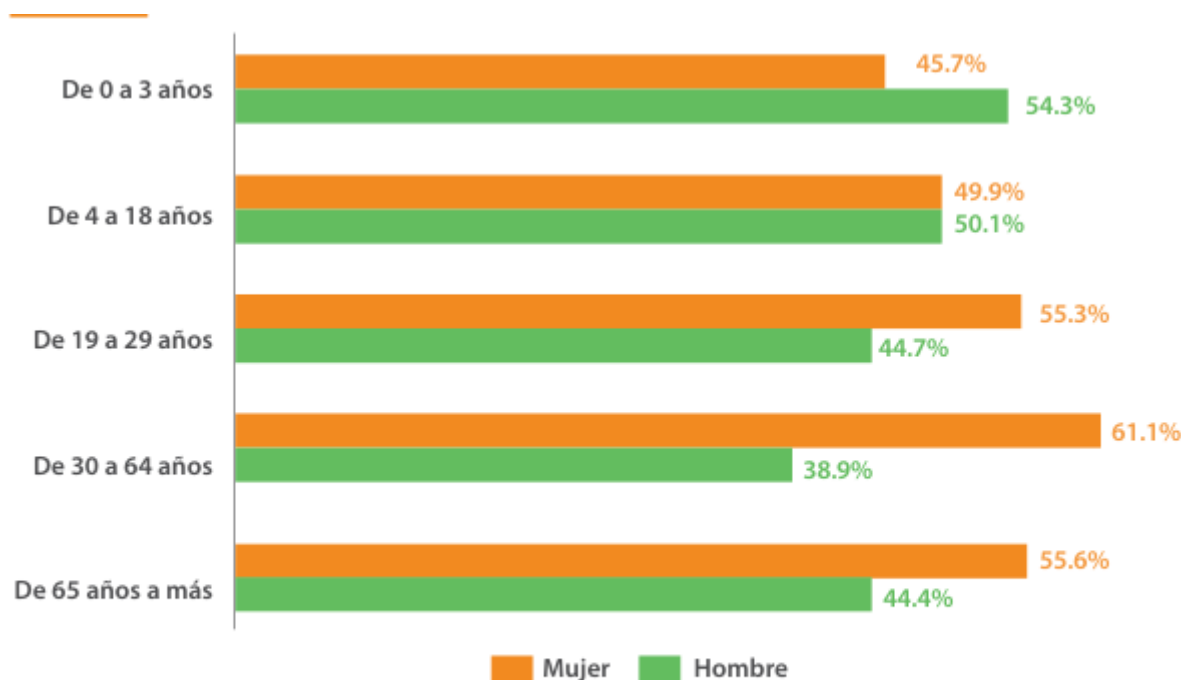
En este sentido, es importante señalar que, a partir de los 12 años, las proporciones de mujeres que presentan algún tipo de discapacidad es consistentemente mayor que la de los hombres.

Distribución regional de personas con discapacidades

Puno tiene la mayor proporción de personas discapacitadas en Perú (153.869), lo que representa el 13,12% de la población total del país (1.172.697) en el censo de 2017. Sin embargo, Loreto tiene la proporción más baja de su población (7.97%) según el censo.

Figura 1

Personas discapacitadas por sexo y edad, a nivel nacional



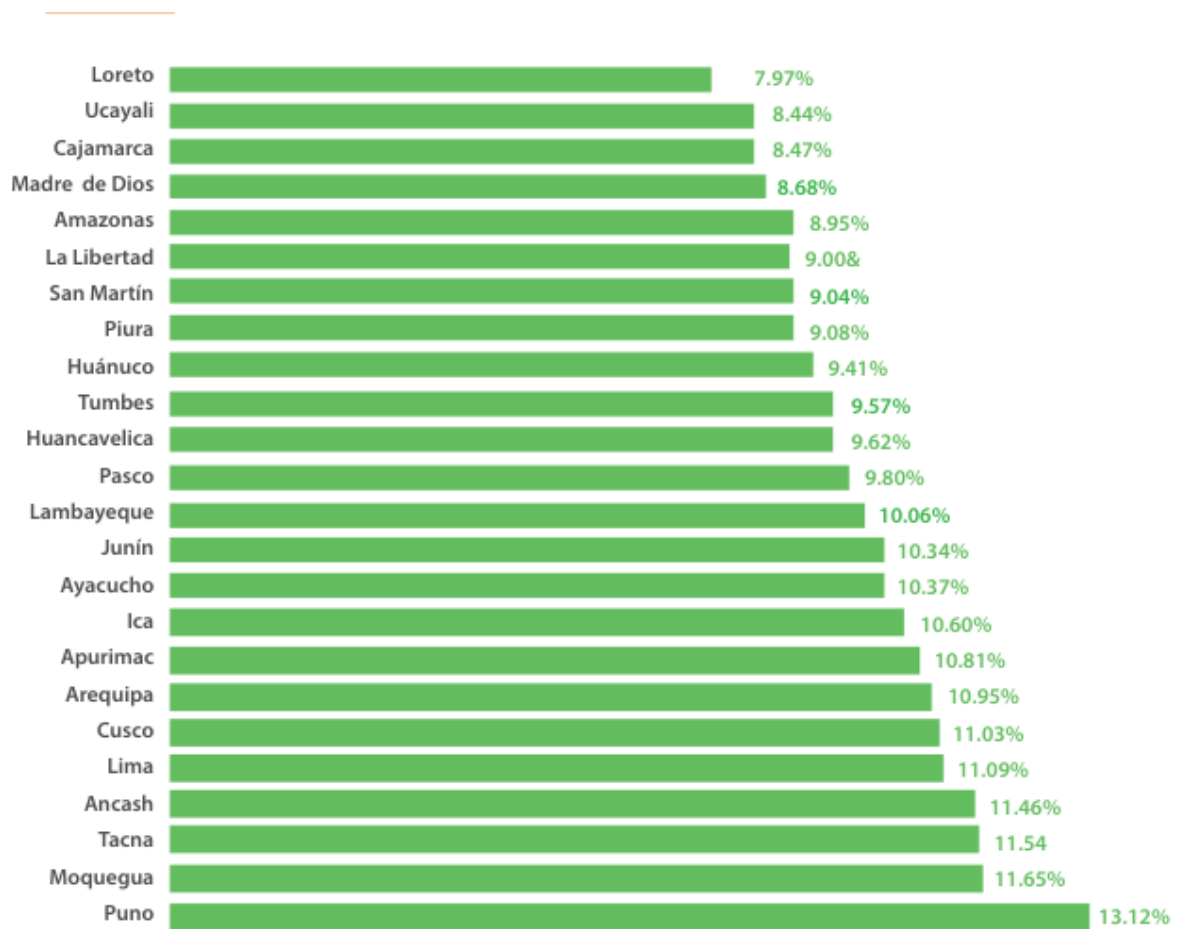
Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas.
Elaboración: Defensoría del Pueblo

Nota. (Defensoría del Pueblo, 2020)

De esta manera, estar discapacitado eleva el nivel de vulnerabilidad que enfrenta la población femenina. Esto último debe tomar en cuenta la gran cantidad de incidentes de violencias (económicas, patrimoniales, psicológicas, físicas y sexuales) que registró hasta septiembre de 2019 el Programa Nacional contra las Violencias Familiares y Sexuales del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. que el 85% de los participantes del programa son mujeres.

Figura 2

Personas discapacitadas, según departamento, a nivel nacional



Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas.
Elaboración: Defensoría del Pueblo

Nota. (Defensoría del Pueblo, 2020)

Cabe mencionar que, en comparación con los demás departamentos, Lima tiene la mayor población de personas con discapacidad (1.051.564).

Restricciones en las participaciones de personas discapacitadas

Figura 3

Restricciones en la participación de las personas discapacitadas, a nivel nacional



Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas.
Elaboración: Defensoría del Pueblo

Nota. (Defensoría del Pueblo, 2020)

Las discapacidades visuales son más comunes entre los peruanos con discapacidad (1.473.583 personas, o el 48% del total). Las limitaciones de movilidad (caminata y movimiento) ocupan el segundo lugar con un 18% del total. Cabe destacar que los hallazgos de la Primera Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad del INEI arrojaron que las limitaciones más comunes fueron las relacionadas con el movimiento y/o el uso de brazos o piernas, aumentando a 59.2%, porcentaje superior al de las restricciones visuales, que fue del 50,9%.



Derecho al trabajo de personas con discapacidad

(O'Reilly, 2007) destaca que el más antiguo de los grupos técnicos especializados del sistema de las Naciones Unidas es la OIT, creada en 1919. En el Consejo Administrativo de la OIT y en la Conferencia, los representantes de los grupos de empleadores y trabajadores pueden tener igual voto que los gobiernos de sus 181 estados miembros según su estructura tripartita. Cada año, la Internacional Laborista celebraba una reunión. La finalidad principal de la organización es alentar a hombres y mujeres a obtener trabajos decentes y fructíferos en entornos de igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana.

Hay cuatro objetivos estratégicos principales para la OIT:

- Aumentar el número de oportunidades para que hombres y mujeres encuentren un empleo respetable;
- Ampliar los alcances y las eficacias de las protecciones sociales para todos;
- Fomentar y garantizar el acatamiento de las normativas, valores y derechos básicos en el lugar de trabajo;
- Fortalecer el discurso social y el tripartismo.

Estos objetivos se concretan mediante:

- La creación de iniciativas y políticas globales para promoverse los derechos humanos básicos, mejorarse las condiciones laborales y ampliar las posibilidades laborales;
- El establecimiento de normas laborales internacionales mediante la redacción y ratificación de convenios, que están respaldados por un marco para regular su implementación, así como recomendaciones prácticas y repertorios que brindan orientación a las autoridades nacionales con respecto a la implementación de las regulaciones. Los Estados que ratifican los convenios



están obligados por las normas laborales internacionales que prescriben, y los miembros de la OIT pueden seguir las recomendaciones. Los códigos de práctica son pautas y prácticas establecidas que no son legalmente obligatorias;

- Un programa integral de cooperación técnica internacional creado y llevado a cabo en coordinación con socios para el desarrollo y miembros de la OIT;
- Actividades relacionadas con la educación, la formación, la exploración y las publicaciones.

Sólo unos pocos años después de la fundación de la OIT, en 1925, la Conferencia Internacional del Trabajo promulgó el primer instrumento internacional con normas relativas a la rehabilitación vocacional de los trabajadores con discapacidad. Las directrices para calcular la indemnización de los trabajadores se describen en la Recomendación sobre la indemnización de los trabajadores (monto mínimo), 1925 (núm. 22). Además, dijo que "la reeducación vocacional de las víctimas de accidentes de trabajo debe garantizarse por los medios que la legislación nacional considere más apropiados" y llamó a los gobiernos a apoyar a las organizaciones que puedan brindar este tipo de "reeducación".

El número de individuos discapacitados durante la Segunda Guerra Mundial y las necesidades de encontrarse trabajadores calificados para cubrir los puestos vacantes en ese momento llevaron a un resurgimiento del interés en las rehabilitaciones vocacionales y las perspectivas de empleos para los individuos discapacitados. Prepare a los trabajadores para la batalla. En mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una recomendación muy exhaustiva (núm. 71) sobre el establecimiento del pleno empleo durante la



era de transiciones de la guerra a la paz y más allá. En ella se puso de relieve la importancia de los servicios de empleo, especialmente cuando se trata de proporcionando datos sobre los mercados laborales, asesoramiento profesional y formación. La Recomendación se refería explícitamente a los trabajadores discapacitados, que "deberían disponer de amplias instalaciones para las orientaciones profesionales especializadas, las formaciones y reeducaciones profesionales y las colocaciones en empleos útiles, independientemente del origen de su discapacidad". Algunas ideas, como las integraciones, las igualdades de oportunidades y la acción positiva, se utilizan casi por primera vez en los párrafos 39 a 44 de la Recomendación.

Sección X: Los párrafos 39 a 43 incluyen disposiciones relativas a los empleos de trabajadores con discapacidad. 39. Independientemente de la causa de la enfermedad, la capacidad laboral de la persona en cuestión debería ser los criterios para las formaciones profesionales y las colocaciones de los trabajadores discapacitados.

40. Los servicios médicos para inválidos y los servicios de reeducaciones y colocaciones profesional deberían colaborar lo más estrechamente posible.

41. Debería ser posible determinar las capacidades laborales de cada trabajador con discapacidad y elegir el mejor tipo de empleo para ellos mediante la creación de servicios de asesoramiento vocacional especializados para ellos.

42. 1) Los trabajadores discapacitados deberían, si es posible, completar su formación profesional junto con los trabajadores legítimos, en los mismos entornos y por el mismo salario.



- 2) Hasta que la persona discapacitada pueda trabajar como empleado plenamente competente en los oficios o profesiones para el que han obtenido sus formaciones, se debe mantener la formación profesional.
 - 3) Siempre que sea posible, el trabajador discapacitado debería ser reeducado en su campo anterior o en un campo similar donde pueda aprovechar su formación anterior.
 - 4) Es necesario convencer a las empresas que cuentan con instalaciones de formación profesional adecuadas para que formen a un porcentaje justo de empleados con discapacidad.
 - 5) Para los trabajadores discapacitados que necesitan formación profesional especializada, deberían crearse centros de formación especializados, previo examen médico necesario.
43. 1) Para garantizar que los trabajadores discapacitados tengan las mismas perspectivas laborales que los trabajadores regulares, deberían implementarse procedimientos especiales. La publicidad generalizada y otras tácticas deberían persuadir a los empleadores a contratar una cantidad decente de personas discapacitadas; en ciertos casos, incluso se les debería obligar a hacerlo.
- 2) Los trabajadores con discapacidades graves deberían tener preferencia sobre otros trabajadores en profesiones específicas que sean particularmente propicias para su empleo.
 - 3) Trabajando junto con los grupos de empleadores y trabajadores, se deberían tomar las disposiciones necesarias para reducir las barreras de accesibilidad y proteger a los trabajadores discapacitados de la discriminación que no tiene nada que ver con su desempeño o capacidad para trabajar. contratos, en



particular el potencial de mayores gastos en caso de prestaciones por accidente.

- 4) Los trabajadores discapacitados que no han sido reentrenados para un empleo regular deberían tener acceso a instalaciones de empleo en centros específicos para que puedan realizar tareas productivas que no entren en conflicto con los trabajos de otros trabajadores.

2.2.2.1. Tasa de Empleo

La tasa de empleo se refiere a la proporción de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra empleada en un período determinado. Este indicador mide la capacidad del mercado laboral para absorber a los trabajadores y es un reflejo de las oportunidades laborales disponibles para los diferentes grupos poblacionales, incluidas las personas discapacitadas. Una tasa de empleo alta indica que una mayor proporción de la población tiene acceso a un empleo, mientras que una tasa baja revela dificultades para encontrar trabajo, lo que puede ser particularmente grave en poblaciones vulnerables. En el caso de las personas discapacitadas, una tasa de empleo baja suele estar asociada a las faltas de políticas inclusivas y accesibilidades en los centros de trabajo (Sen, 2009).

2.2.2.2. Condiciones Laborales

Las condiciones laborales abarcan el conjunto de factores que determinan la calidad del entorno en el que los trabajadores desempeñan sus actividades. Estos factores incluyen la seguridad en el trabajo, la equidad salarial, los beneficios laborales, los respetos a los derechos laborales, las horas de trabajo razonables y el ambiente físico de trabajo. En el contexto de los derechos al trabajo para personas discapacitadas, las condiciones laborales deben incluir



adaptaciones razonables que aseguren que puedan desempeñar sus funciones sin barreras. Esto implica la eliminación de obstáculos físicos, la provisión de tecnologías asistivas, y el respeto a las necesidades específicas derivadas de su condición (Sen, 2009).

2.2.2.3. Barreras para el acceso de trabajo

Las barreras para el acceso al trabajo son los obstáculos que impiden o dificultarían a las personas, especialmente a las que pertenecen a grupos vulnerables como los individuos discapacitados, integrarse en los mercados laborales. Estas barreras podrían ser físicas (faltas de accesibilidades en los espacios laborales), sociales (prejuicios y discriminación), económicas (falta de recursos o programas de apoyo) o legales (normativas insuficientes o mal implementadas). Estas limitaciones afectan directamente las posibilidades de encontrar y mantener un empleo digno, restringiendo los ejercicios plenos de los derechos al trabajo. Las identificaciones y eliminaciones de estas barreras son fundamental para promoverse las inclusiones laborales de las personas discapacitadas (Sen, 2009).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ACCESIBILIDAD

Es el grado en que cualquier artículo puede ser utilizado por la población general, independientemente de sus habilidades tecnológicas, cognitivas o físicas, para visitar un lugar u obtener un servicio se conoce como accesibilidad o accesibilidad universal.

La accesibilidad es la capacidad de obtener información sin estar restringido por una discapacidad, deficiencia o defecto.

PRINCIPIO



El conjunto de valores, convenciones y creencias que dirigen y gobiernan las operaciones de una organización se conocen como principios. Apoyan la estrategia, el propósito, la visión y los objetivos estratégicos. Estos valores están incorporados y hechos realidad en nuestra sociedad, así como en la forma en que actuamos, pensamos y sentimos.

Un principio en derecho es una idea fundamental que sirve de base para las normas jurídicas. Los principios generales del derecho son el fundamento de la organización jurídica de un país.

DERECHO

Inspirado en los principios de equidad y seguridad jurídica, el derecho es un marco u orden institucional y normativo que regula la convivencia social, restringe la conducta exterior de las personas y permite la resolución de problemas de importancia jurídica y puede imponerse mediante coerción.

DISCAPACIDAD

Una condición física o mental que restringe la capacidad de una persona para realizar determinadas tareas se denomina discapacidad (limitaciones de actividad) e interactuar con su entorno (limitaciones de participación).

PRINCIPIOS GENERALES

Además de dar sentido a la estructura regulatoria de una nación, los principios generales del derecho también sirven de guía a los jueces al decidir casos, lo que los convierte en un componente esencial de las democracias modernas. Si quieres convertirte en abogado, consulta el programa de Grado en Derecho en línea de UNIR. Allí, trabajarás en casos reales presentados por miembros de prestigiosos despachos de abogados, a la vez que adquirirás una sólida base jurídica.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Cuantitativo

Emplea medidas numéricas como énfasis principal de sus estudios. Para abordar sus preguntas de investigación, recopila datos a través de la observación de procesos y los analiza. Esta técnica utiliza análisis estadístico. Sus bases son la estadística poblacional, el análisis de frecuencias y la medición de parámetros. (Otero, 2018).

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Inductivo-deductivo

Es una técnica de inferencia lógica asociada al análisis de hechos específicos (Rodríguez, 2007).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básica

Para comprender e incrementar nuestra comprensión de un evento o sector en particular, los científicos utilizan la exploración básica. Además, se reconoce como exploración básica o pura (Narvaez, 2013).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Correlacional



Medir el vínculo entre dos o más variables en un entorno particular es la finalidad de la exploración correlacional. Busca determinar si existe una conexión, qué tipo de correlación es y qué tan fuerte es. En un sentido diferente, la exploración correlacional implica descubrir cómo se relacionan entre sí los numerosos fenómenos explorados (Abreu, 2012).

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental

Designación para investigaciones que no usan el enfoque experimental. De carácter fundamentalmente descriptivo, hace uso de la técnica de la observación descriptiva (Sánchez et al., 2018).

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Se conoce como población al número total de unidades de exploración que cumplirían los criterios para ser categorizadas como tales (Ñaupas et al., 2018).

Por lo tanto:

La población está conformada por 175 personas discapacitadas en las diferentes asociaciones en la ciudad de Puno.

3.6.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés que será objeto del proceso cuantitativo; debe estar bien definido y delimitado de antemano y ser representativo de la población (Hernández et al., 2014).



Formulación estadística de muestreo finito

$$n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

En la cual:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población

z = parámetros estadísticos

e = errores de estimación

p = probabilidades de que ocurran eventos

q = probabilidades de que no ocurran eventos

$$n = \frac{174 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (174 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 120

Por lo tanto:

La muestra para la exploración está constituida por 120 personas con discapacidad en las diferentes asociaciones en la ciudad de Puno.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

Las guías de observación, guías de entrevista, guías de encuestas, guías de revisión de documentos y pruebas son algunas de las herramientas que usa el explorador para recopilar y documentar información. También se incluyen tablas para recopilar y convertir datos primarios en datos resumidos. Los instrumentos, como el cronómetro, son equipos auxiliares utilizados en la medición (Feria et al., 2020).

Encuesta



Es método de recaudaciones de información nos permitiría observar una variedad de características de personas o grupos que se investigan utilizando cuestionarios estandarizados. (Katz et al., 2019).

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Dependiendo del tipo de estudio, el objetivo y el enfoque utilizado, hay muchas formas en que se usan las herramientas de recopilación de información en las exploraciones científicas (Cisneros-Caicedo et al., 2022).

Cuestionario

Son componentes esenciales de todos los procesos de exploración; el explorador lo utiliza para recopilar la mayor cantidad de datos posible (Díaz, 2011).

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Los grados en que instrumentos miden realmente la variable que se pretendía medir se conocería como validación (Soriano, 2014).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Grado en el que herramientas producen hallazgos que son consistentes y lógicos. Dicho de otra forma, produce los mismos resultados cuando se aplica nuevamente al mismo tema u objeto (Marroquin, 2013).

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Diseño estadístico

Se utilizó para validar la hipótesis planteada en esta exploración correlacional, se utiliza la explicación Rho de Spearman.

Rho de Spearman:



$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (vinculantes directas entre variables)

H0: $R_{xy} = 0$ (no hay vinculantes directas entre variables)

Nivel de significancia.

Cuando este nivel no sea necesario, se asumiría niveles significantes del 5%, o $\alpha=0,05$, y se ejecutará un umbral significativo entre el 1% y el 10%.

Estadística de prueba

Se usarán distribuciones T con $n-2$ niveles de libertad.

En la cual:

t_c ; T calculada

n : tamaños de muestra

r : coeficiencias de efecto.

Regla de decisión.

Si $t_c > t_t$, rechazarse H0

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

4.1.1. Análisis e Interpretación de los resultados

Tabla 2

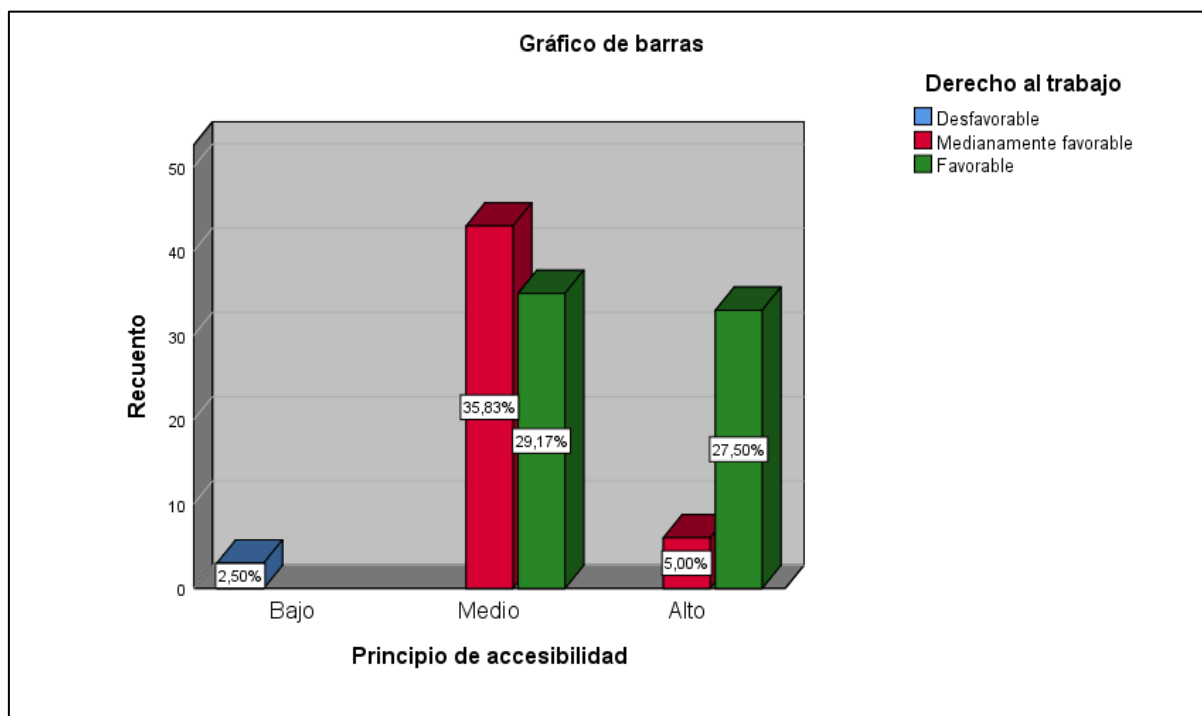
Aplicación del principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023

Principio de accesibilidad	Derecho al trabajo						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	3 _a	2.5%	0 _b	0.0%	0 _b	0.0%	3	2.5%
Medio	0 _a	0.0%	43 _b	35.8%	35 _a	29.2%	78	65.0%
Alto	0 _{a, b}	0.0%	6 _b	5.0%	33 _a	27.5%	39	32.5%
Total	3	2.5%	49	40.8%	68	56.7%	120	100.0%

Nota. Formulario de recaudación de datos.

Figura 4

Distribución de porcentaje de la aplicación del principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023



Nota. Elaboración propia (tabla 2)

Interpretación:

El cuadro presentado refleja la vinculación entre los principios de accesibilidades y el derecho al trabajo de las asociaciones de los individuos discapacitados de Puno durante el periodo 2023, mostrando tres niveles: bajo, medio y alto, y cómo estos se distribuyen en tres categorías de evaluación: desfavorables, medianamente favorables y favorables. La primera fila muestra el nivel bajo en el que se observa que solo 3 personas, equivalentes al 2.5% del total, perciben los principios de accesibilidades como desfavorable en vinculación con el derecho al trabajo, mientras que no hay personas que lo consideren medianamente favorable o favorable. Esto implica que, en el nivel



bajo, la percepción general tiende a ser negativa, con una mínima participación en términos de accesibilidades y trabajo para las personas discapacitadas.

El nivel medio, que abarca un mayor número de observaciones, presenta un panorama diferente. En este nivel, ninguna persona, es decir, el 0% del total, considera que la accesibilidad sea desfavorable en relación con el derecho al trabajo, lo cual es un indicio positivo de que se percibe una mejora en este ámbito. Sin embargo, en la categoría medianamente favorable, 43 personas, correspondientes al 35.8% del total, consideran que el principio de accesibilidad es aplicable de forma moderada en el ámbito laboral, lo que indica que aún existen algunas limitaciones o barreras, aunque se reconocen ciertos avances. Por otro lado, 35 personas, que representan el 29.2%, perciben la situación como favorable, lo que sugiere que, dentro de este nivel, hay una proporción significativa de personas que encuentran que la accesibilidad es adecuada y que los derechos al trabajo para las personas discapacitadas están siendo respetado y promovido de manera efectiva.

En cuanto al nivel alto, los resultados muestran que ninguna persona (0%) considera la situación desfavorable, lo que es un dato muy positivo. En la categoría medianamente favorable, se identifican 6 personas, que constituyen el 5% del total, lo que refleja que una pequeña parte de los entrevistados aún percibe que, aunque el nivel de accesibilidad es alto, puede haber ciertos aspectos que no están del todo implementados para garantizar plenamente los derechos al trabajo de los individuos discapacitados. No obstante, la mayor concentración en esta categoría se encuentra en la percepción favorable, con 33 personas, equivalentes al 27.5%, quienes consideran que la accesibilidad es alta y que el derecho al trabajo se cumple de manera efectiva. Este es un dato



relevante, ya que muestra que, en el nivel alto de accesibilidad, la mayoría percibe un entorno laboral inclusivo y accesible, lo cual es un avance significativo para las asociaciones de personas discapacitadas en Puno.

En términos generales, el cuadro revela que, del total de 120 personas encuestadas, el 2.5% percibe la accesibilidad como desfavorable, el 40.8% como medianamente favorable y el 56.7% como favorable. Esto indicaría que más de la mitad de los entrevistados considera que el principio de accesibilidad en el ámbito laboral es positivo, lo cual refleja un avance importante en las promociones del derecho al trabajo de los individuos discapacitados. Sin embargo, la presencia de una proporción considerable de personas que evalúan la situación como medianamente favorable sugiere que aún hay áreas de mejora, posiblemente en términos de eliminación de barreras físicas, sociales o tecnológicas que impiden una plena inclusión. En conclusión, el análisis muestra que, aunque se han logrado avances importantes en las aplicaciones del principio de accesibilidades y en los respetos de los derechos al trabajo de los individuos discapacitados en Puno, 2023, todavía hay margen para seguir mejorando y garantizar una inclusión laboral completa.

Tabla 3

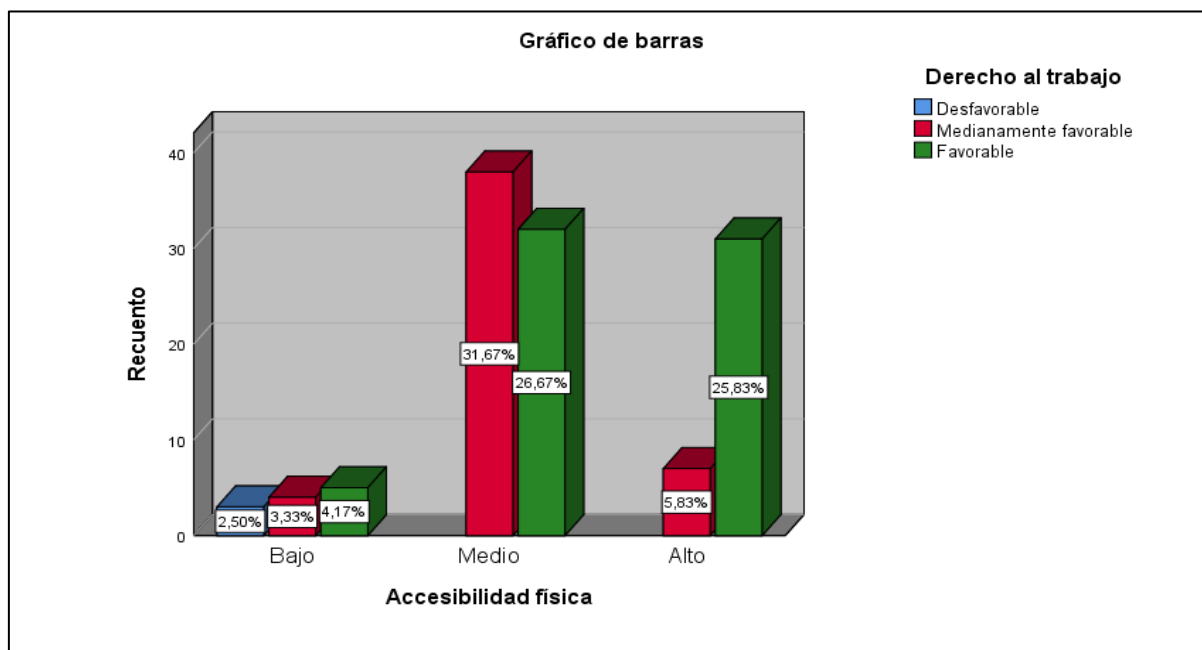
Accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023

Accesibilidad física	Derecho al trabajo						Total	
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	3 _a	2,5%	4 _b	3,3%	5 _b	4,2%	12	10,0%
Medio	0 _a	0,0%	38 _b	31,7%	32 _a	26,7%	70	58,3%
Alto	0 _{a, b}	0,0%	7 _b	5,8%	31 _a	25,8%	38	31,7%
Total	3	2,5%	49	40,8%	68	56,7%	120	100,0%

Nota. Formulario de recaudación de datos.

Figura 5

Distribución de porcentaje de la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023



Nota. Elaboración propia (tabla 3)



Interpretación:

El cuadro presentado analiza la relación entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de los individuos discapacitados de Puno en 2023, desglosado en tres niveles de accesibilidad (bajo, medio y alto) y tres categorías de evaluación: desfavorable, medianamente favorable y favorable. En el nivel bajo de accesibilidad física, se observa que 3 personas, representando el 2,5% del total, perciben la relación entre accesibilidad física y derecho al trabajo como desfavorable. Esto sugiere que estas personas enfrentan serias barreras físicas que dificultan su accesibilidad al trabajo. En la categoría de percepción medianamente favorable, hay 4 personas, equivalentes al 3,3%, lo que indica que, aunque algunas barreras se han superado, todavía hay limitaciones significativas en cuanto a la accesibilidad física. En cuanto a la percepción favorable, 5 personas (4,2%) consideran que la accesibilidad física es adecuada para garantizar su derecho al trabajo, lo cual representa un avance, aunque limitado, en este nivel bajo de accesibilidad.

En el nivel medio, ningún encuestado (0%) considera que la accesibilidad física sea desfavorable en relación con el derecho al trabajo, lo cual es un aspecto positivo, ya que indica que, al menos en este nivel, no se perciben grandes deficiencias en términos de barreras físicas que impidan el acceso al trabajo. Sin embargo, 38 personas (31,7%) consideran que la situación es medianamente favorable, lo que implica que, si bien se han realizado mejoras en la accesibilidad, aún existen obstáculos que dificultan una plena integración laboral. En esta categoría, 32 personas (26,7%) perciben que la accesibilidad física es favorable, lo cual sugiere que, en este nivel, una proporción significativa



de las personas siente que el entorno físico es adecuado para permitirles ejercer su derecho al trabajo de manera efectiva.

En cuanto al nivel alto de accesibilidad física, no hay personas (0%) que consideren la situación desfavorable, lo cual es un indicativo claro de que, a mayor accesibilidad, menor es la percepción de barreras físicas que interfieran con el derecho al trabajo. En la categoría medianamente favorable, se encuentran 7 personas (5,8%), lo que indica que, aunque el nivel de accesibilidad es alto, aún puede haber aspectos a mejorar para garantizar la plena inclusión en el entorno laboral. Por otro lado, la mayor proporción en este nivel alto está en la categoría favorable, donde 31 personas (25,8%) consideran que la accesibilidad física es adecuada y que les permite acceder al trabajo sin mayores dificultades.

A nivel general, de las 120 personas encuestadas, el 2,5% percibe la accesibilidad física como desfavorable, lo que representa una pequeña fracción de la muestra, indicando que las barreras físicas más severas afectan a una minoría. El 40,8% considera que la accesibilidad es medianamente favorable, lo que sugiere que, si bien hay avances, las barreras físicas aún limitan a un número significativo de personas para disfrutar plenamente de su derecho al trabajo. Finalmente, el 56,7% de los encuestados percibe la accesibilidad física como favorable, lo que indicaría que más de la mitad de los individuos discapacitados siente que tienen acceso a un entorno físico adecuado que les permite ejercer su derecho al trabajo.

Tabla 4

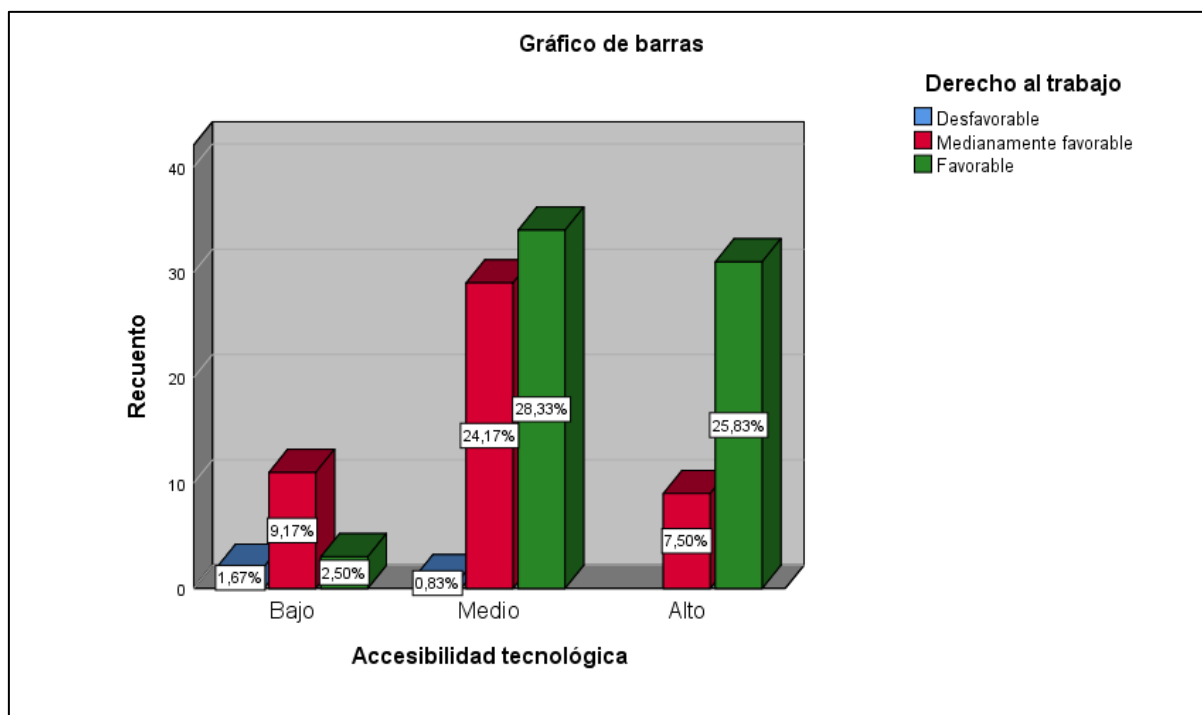
Accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023

Accesibilidad tecnológica	Derecho al trabajo		Medianamente favorable		Favorable		Total	
	Desfavorable		favorable		Favorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2 _a	1.7%	11 _a	9.2%	3 _b	2.5%	16	13.3%
Medio	1 _a	0.8%	29 _a		34 _a	28.3%	64	53.3%
Alto	0 _{a, b}	0.0%	9 _b	7.5%	31 _a	25.8%	40	33.3%
Total	3	2.5%	49	40.8%	68	56.7%	120	100.0%

Nota. Formulario de recaudación de datos.

Figura 6

Distribución de porcentaje de la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023



Nota. Elaboración propia (tabla 4)



Interpretación:

El cuadro muestra la vinculación entre la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de individuos discapacitados de Puno, 2023. Los datos se dividen en tres niveles de accesibilidades tecnológicas: bajo, medio y alto, y evalúan cómo estos niveles se correlacionan con la percepción del derecho al trabajo como desfavorables, medianamente favorables o favorables.

En el nivel bajo de accesibilidad tecnológica, 2 personas (1.7% del total) consideran que la accesibilidad tecnológica y su derecho al trabajo son desfavorables. Esto indica que enfrentan serias dificultades para acceder a tecnologías que faciliten su inclusión laboral. En esta misma categoría, 11 personas (9.2%) califican la accesibilidad tecnológica como medianamente favorable, lo que sugiere que, si bien existen herramientas tecnológicas, estas no son lo suficientemente accesibles o adaptadas para satisfacer completamente sus necesidades laborales. Solo 3 personas (2.5%) perciben una accesibilidad tecnológica favorable, lo que refleja que, en este nivel bajo, la tecnología no está desempeñando un papel significativo en facilitar las accesibilidades al trabajo para la mayoría de las personas discapacitadas.

El nivel medio de accesibilidad tecnológica tiene una mejor evaluación. Solo 1 persona (0.8%) considera que la accesibilidad es desfavorable, lo que muestra una mínima percepción negativa en cuanto al uso de tecnologías para el trabajo. Sin embargo, 29 personas (24.2%) lo consideran medianamente favorable, lo que significa que, aunque las tecnologías están disponibles, hay limitaciones en cuanto a sus accesibilidades o adaptaciones para las personas discapacitadas. Este nivel también muestra una percepción favorable considerable, con 34



personas (28.3%) que consideran que la accesibilidad tecnológica es adecuada para garantizar su derecho al trabajo. Esto indica que, para una parte significativa de los encuestados en este nivel, la tecnología desempeña un papel positivo en facilitar su inclusión laboral.

En cuanto al nivel alto de accesibilidad tecnológica, no se registran personas (0.0%) que perciban una situación desfavorable, lo cual es un dato alentador que sugiere que a medida que aumenta el acceso a tecnologías avanzadas y adaptadas, las barreras tecnológicas para el trabajo disminuyen. En esta categoría, 9 personas (7.5%) consideran la situación como medianamente favorable, lo que podría implicar que, aunque el acceso a la tecnología es alto, aún existen ciertos ajustes o mejoras necesarios para que la accesibilidad sea completamente efectiva. No obstante, 31 personas (25.8%) perciben una accesibilidad tecnológica favorable, lo que indicaría que, en este nivel alto, una proporción significativa de las personas discapacitadas siente que las tecnologías les permiten ejercer su derecho al trabajo de manera adecuada y sin limitaciones.

Tabla 5

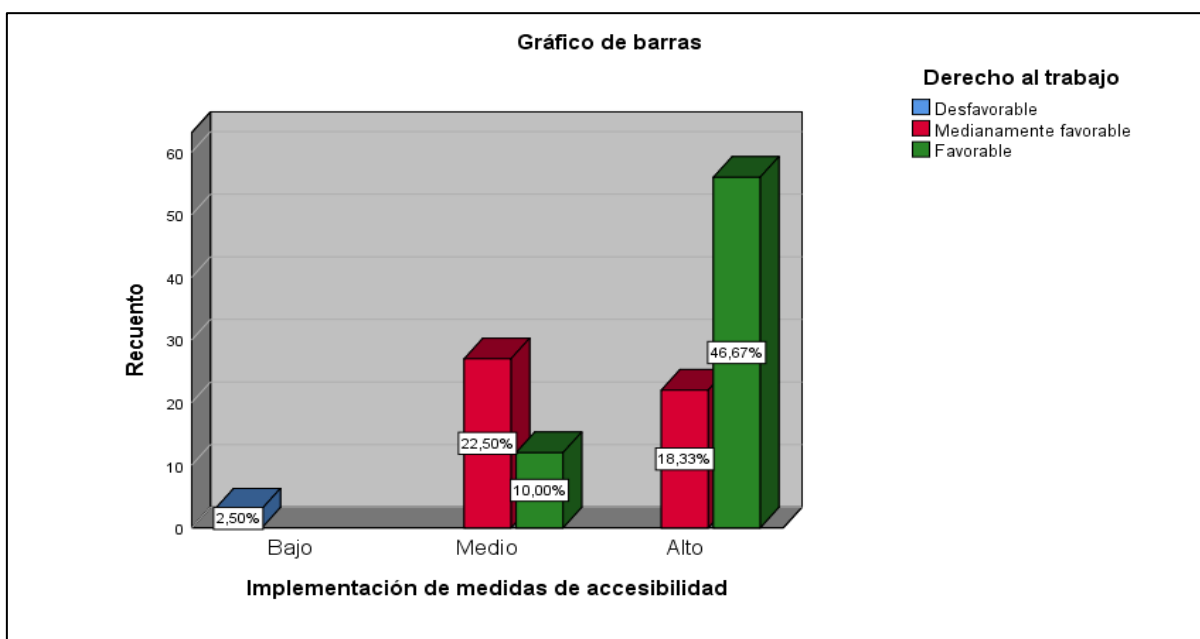
Implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023

Implementación de medidas de accesibilidad	Derecho al trabajo							
	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3 _a	2.5%	0 _b	0.0%	0 _b	0.0%	3	2.5%
Medio	0 _{a, b}	0.0%	27 _b	22.5%	12 _a	10.0%	39	32.5%
Alto	0 _a	0.0%	22 _a	18.3%	56 _b	46.7%	78	65.0%
Total	3	2.5%	49	40.8%	68	56.7%	120	100.0%

Nota. Formulario de recaudación de datos.

Figura 7

Distribución de porcentaje de la implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023



Nota. Elaboración propia (tabla 5)



Interpretación:

El cuadro refleja la vinculante entre la implementación de medidas de accesibilidades y los derechos al trabajo de las asociaciones de individuos discapacitados en la ciudad de Puno, 2023. Está dividido en tres niveles de implementación de medidas de accesibilidad: bajo, medio y alto, y evalúa cómo estos niveles influyen en la percepción del derecho al trabajo como desfavorables, medianamente favorables o favorables.

En el nivel bajo de implementación de medidas de accesibilidad, 3 personas (2.5% del total) perciben la relación entre la accesibilidad y el derecho al trabajo como desfavorable. Este dato sugiere que cuando las implementaciones de estas medidas son mínima o inexistente, las personas discapacitadas enfrentan barreras significativas para acceder al trabajo. No se registran personas que consideren la situación como medianamente favorable o favorable en este nivel, lo cual indica que la falta de implementación de medidas de accesibilidad es percibida de manera abrumadoramente negativa en cuanto a su impacto en el derecho al trabajo.

En el nivel medio de implementación de medidas de accesibilidad, no se observa ninguna persona (0.0%) que perciba la situación como desfavorable, lo cual es un indicio positivo de que, con una mayor implementación de estas medidas, se reducen las barreras más graves para el acceso al trabajo. Sin embargo, 27 personas (22.5%) consideran la situación como medianamente favorable, lo que refleja que, aunque se han implementado algunas medidas, estas aún no son suficientes o adecuadas para garantizarse plenamente los derechos al trabajo de las personas discapacitadas. En esta misma categoría, 12 personas (10.0%) perciben la implementación de las medidas como



favorable, lo que sugiere que, a pesar de las limitaciones, hay quienes sienten que las medidas implementadas han tenido un impacto positivo en su acceso al empleo.

El nivel alto de implementación de medidas de accesibilidad presenta resultados más alentadores. No se registran personas (0.0%) que perciban la situación como desfavorable, lo que indica que, cuando las medidas de accesibilidad están ampliamente implementadas, las barreras laborales disminuyen considerablemente. En la categoría de percepción medianamente favorable, 22 personas (18.3%) consideran que la implementación es buena, pero que aún existen áreas que podrían mejorar para una inclusión total en el trabajo. Por otro lado, 56 personas (46.7%) perciben una implementación favorable, lo que representa casi la mitad del total de encuestados, y muestra que, a mayor implementación de medidas de accesibilidad, más positiva es la percepción de que los derechos al trabajo se garantizan de manera efectiva para las personas discapacitadas.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vinculación significativa entre la aplicación de principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.

Ha: Hay vinculación significativa entre la aplicación de principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.



2. Elección del nivel de significancia

$\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Se usó la examinación vinculante de Rho Spearman, se asume que miembros de las muestras se han escogido al azar y que se habían concluido los procesos con relevancias totales.

4. Lectura de P – valor

Decisión 1: si P valor < N.S. 0.05 se aceptaría la Ha y se rechazaría la Ho.

Decisión 2: si P valor > N.S. 0.05 se aceptaría la Ho

Tabla 6

Correlaciones entre la aplicación de principio de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023.

		Principio de accesibilidad	de	Derecho al trabajo
Rho de Spearman	Principio de accesibilidad	Coeficiencias de vinculantes	1.000	,443**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		120	120
Derecho al trabajo	Derecho al trabajo	Coeficiencias de vinculantes	,443**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N		120	120

Nota: Matriz de datos.



Decisión estadística

En base a la información para tomar decisiones estadísticas de, si aceptaríamos o rechazaríamos la H_a , se exponen los siguientes criterios.

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptaremos la H_0 y rechazaremos la H_a .

P valor $< 0,05$: Aceptaremos la H_a .

Interpretación

El cuadro presentado muestra los hallazgos del examen vinculante de Spearman entre las aplicaciones del principio de accesibilidades y los derechos al trabajo de las asociaciones de individuos discapacitados en la ciudad de Puno en 2023. Este análisis busca evaluar si hay una vinculación significativa entre estas dos variables, es decir, cómo las implementaciones del principio de accesibilidad se asocian con la percepción del derecho al trabajo.

Las coeficiencias vinculantes de Spearman entre los principios de accesibilidades y los derechos al trabajo es de 0.443, lo cual indicaría una vinculante positiva moderada. Esto implicaría que la impresión del derecho al trabajo aumenta proporcionalmente con un mejor uso del principio de accesibilidad. El valor significativo (Sig. bilateral) es 0,000, que es inferior a 0,05, y esto debe tenerse en cuenta. Esto indica que la asociación entre estas dos variables no es resultado del azar ya que la vinculación observada es estadísticamente significativa.

Es probable que la percepción de los derechos a trabajo entre las personas discapacitadas aumente si se mejoran las circunstancias accesibles (físicas, técnicas o en la ejecución de medidas), según una conexión algo favorable en este contexto. Sin embargo, dado que esta asociación no es muy fuerte, también

es evidente que, además del principio de accesibilidad, existen otros elementos que pueden estar afectando las formas en que las personas ven su derecho al trabajo.

Prueba de Hipótesis específica 1

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vinculación significativa entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.

Ha: Hay vinculación significativa entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.

Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaremos la Ho y rechazaremos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaremos la Ha.

Tabla

7

Correlaciones entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023.

		Accesibilidad física	Derecho al trabajo
Rho de Spearman	Accesibilidad física	Coeficiencias vinculantes 1.000	,352**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120
	Derecho al trabajo	Coeficiencias vinculantes ,352**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	120	

Nota: Matriz de datos.



Interpretación

El cuadro muestra los hallazgos del análisis vinculante de Spearman entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de individuos discapacitados en la ciudad de Puno en 2023. Este análisis tiene como finalidad evaluar si hay una vinculación entre la accesibilidad física y la percepción del derecho al trabajo.

La coeficiencia vinculante de Spearman entre las accesibilidades físicas y los derechos al trabajo es de 0.352, lo cual indicaría una vinculante positiva baja a moderada. Esto implica que, si bien el vínculo no es particularmente fuerte, las percepciones de las personas discapacitadas sobre sus derechos al trabajo tienden a mejorar a medida que mejoran las circunstancias de accesibilidad física. Esta vinculación es estadísticamente significativa, lo cual significaría que es improbable que la asociación observada sea resultado del azar, como lo demuestra el valor de significancia (Sig. bilateral) de 0,000.

Una vinculación de 0,352 sugiere que, si bien la accesibilidad física y el derecho al trabajo están relacionados, existen otros factores que influyen en cómo las personas discapacitadas perciben sus derechos al trabajo. Además de la accesibilidad física, elementos adicionales como la accesibilidad a la tecnología, las prácticas laborales inclusivas o las modificaciones en el lugar de trabajo probablemente tengan una impactación significativa en la manera en que los individuos ven su capacidad para obtener empleo.

En conclusión, la correlación positiva baja a moderada indica que, si bien es sólo uno de los muchos elementos que influyen en esta impresión, aumentar la accesibilidad física puede ayudar a mejorar el sentido del derecho al trabajo entre la población discapacitada de Puno. Para garantizar que las personas



discapacitadas estén plenamente incluidas en la fuerza laboral, se deben tener en cuenta varios factores además de la accesibilidad física.

Prueba de Hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vinculación significativa entre la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023

Ha: Hay vinculación significativa entre la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaremos la Ho y rechazaremos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaremos la Ha.

Tabla 8

Correlaciones entre la accesibilidad tecnológica y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023

			Accesibilidad tecnológica	Derecho al trabajo
Rho de Spearman	Accesibilidad tecnológica	Coeficiencias vinculantes	1.000	,379**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Derecho al trabajo	N	120	120
		Coeficiencias vinculantes	,379**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota: Elaboración propia.



Interpretación

El cuadro muestra los hallazgos del análisis vinculante de Spearman entre las accesibilidades tecnológicas y los derechos al trabajo de las asociaciones de individuos discapacitados de Puno, 2023. La finalidad es determinarse si hay una vinculación entre el nivel de accesibilidad tecnológica y la percepción del derecho al trabajo en estas asociaciones.

La coeficiencia vinculante de Spearman entre la accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo es de 0.379, lo cual indicaría una vinculante positiva moderada. Esto implica que la impresión del derecho al trabajo tiende a desarrollarse junto con las mejoras en la accesibilidad a la tecnología. La correlación indica una asociación definitiva entre las dos variables, a pesar de su falta de fuerza. La asociación es estadísticamente significativa, como lo demuestra el valor significativo (Sig. bilateral) de 0,000.

Una vinculación de 0,379 sugiere que la impresión del derecho al trabajo se ve significativamente afectada por la accesibilidad tecnológica. Esto implica que las personas discapacitadas que tienen más accesibilidad a tecnología accesible o modificada tienen una percepción más favorable de su capacidad para ejercer su derecho al trabajo. Sin embargo, dada la baja asociación, también es posible que otros factores, además de la accesibilidad a la tecnología, puedan afectar esta perspectiva.

Prueba de Hipótesis específica 3

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vinculación significativa entre la implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.



Ha: Hay vinculación significativa entre la implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de las personas discapacitadas de Puno, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaremos la Ho y rechazaremos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaremos la Ha.

Tabla 9

Correlaciones entre la implementación de medidas de accesibilidad y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, 2023

		Implementación de medidas de accesibilidad		Derecho al trabajo
Rho de Spearman	de Implementación de medidas de accesibilidad	Coeficiencias vinculantes	1.000	,454**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	Derecho al trabajo	Coeficiencias vinculantes	,454**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota: Elaboración propia.



Interpretación

El examen vinculante de Spearman entre la implementación de medidas de accesibilidades y los derechos al trabajo de las asociaciones de individuos discapacitados en la ciudad de Puno, 2023, muestran coeficiencias vinculantes de 0.454. Este número indica una vinculación algo positiva entre las dos variables. En otras palabras, las personas discapacitadas perciben que tienen mayores derechos al trabajo cuando se implementan más y mejores medidas de accesibilidad.

La vinculación es estadísticamente significativa, es decir que la asociación observada no es resultado del azar, según el valor de significancia (Sig. bilateral) de 0,000. Este hallazgo enfatiza cómo las adopciones de disposiciones de accesibilidades afectan significativamente la mejora de las accesibilidades al empleo para las personas discapacitadas.

Las implementaciones de medidas de accesibilidad es un factor relevante para garantizar el derecho al trabajo, pero otros factores, como las políticas de inclusión, el acceso a tecnologías adaptadas y el entorno social o laboral, también pueden estar influyendo en esta percepción, según una correlación de 0,454.

En resumen, la capacidad de trabajo de la población discapacitada de Puno mejora enormemente con la adopción de medidas de accesibilidad. Sin embargo, se requieren más avances en otras áreas que complementen los esfuerzos de accesibilidad para brindar acceso completo al empleo.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En tal exploración al determinarse la relación de la gerencia educativa y administración docente en las entidades secundarias de la región de Puno -



2024. Se halló que el valor (p calculada = 0.026) < (p tabular = 0.05), del examen paramétrico de Rho - Spearman, que nos daría a entender que hay vinculación entre las variables. Tales hallazgos convergerían en la exploración de Choquehuanca (2020) sobre la efectividad de la Ley General de Personas Discapacitadas y su Reglamento en los ámbitos laborales de Puno revela una realidad preocupante respecto al empleo de la gente discapacitada. A pesar de la existencia de la Ley 29973, que establece cuotas laborales obligatorias para entidades públicas y privadas, más del 70% de las personas discapacitadas se encontraban desempleadas en 2012, y para 2019, la población económicamente no activa ascendía a más de un millón de personas. Esto pone de manifiesto que, aunque hay un marco normativo diseñado para fomentar la inclusión laboral, su implementación ha sido insuficiente y ha dejado a un número significativo de personas sin oportunidades de trabajo.

El análisis de los hallazgos de esta exploración se complementa con los hallazgos sobre las implementaciones de medidas de accesibilidad y su correlación con los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en Puno. La vinculación positiva moderada de 0.454 sugiere que, aunque la implementación de medidas de accesibilidad tiene un impacto significativo en la percepción del derecho al trabajo, existen barreras que siguen impidiendo el acceso efectivo al empleo. La falta de acatamiento de las cuotas laborales por parte de entidades tanto públicas como privadas en Puno, tal como lo señala Choquehuanca, indica que las medidas de accesibilidad, aunque necesarias, no son suficientes por sí solas para garantizar la accesibilidad al trabajo para las personas discapacitadas.



La investigación de Choquehuanca destaca la necesidad de identificar los causales que incidirían en la empleabilidad de las personas discapacitadas. Estos causales podrían incluir no solo las implementaciones de disposiciones de accesibilidad, sino también la sensibilización de los empleadores, la capacitación y formación adecuada para las personas discapacitadas, y las creaciones de entornos laborales inclusivos que valoren la diversidad. Sin la concurrencia de estos elementos, es difícil que la ley y sus reglamentos logren su propósito de inclusión efectiva. La correlación entre la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo, aunque positiva, subraya que el simple cumplimiento normativo no es suficiente para transformar las realidades laborales de los individuos discapacitados en Puno.

Además, la investigación sugiere que el marco normativo actual, aunque establece cuotas laborales, no ha logrado establecer mecanismos de seguimiento y sanción efectivos para garantizarse su acatamiento. Esto resalta una falencia en la regulación que podría estar alimentando la inercia en las incorporaciones de gente discapacitada en los ámbitos laborales. Sin un marco que supervise y promueva activamente la inclusión, es probable que las entidades continúen eludiendo sus responsabilidades.

En conclusión, tanto la investigación de Choquehuanca como el análisis de la correlación entre la accesibilidad y el derecho al trabajo destacan la necesidad de una mayor efectividad en la ejecución de la Ley General de Personas Discapacitadas. Esto implica no solo la implementación de medidas de accesibilidad, sino también compromisos serios por parte de los empleadores y del Estado para crear entornos laborales inclusivos que permitiría a las personas discapacitadas acceder a oportunidades de empleo de manera efectiva. Solo así



se podrá avanzar hacia una verdadera inclusión laboral que respete los derechos y potencial de este grupo poblacional en la ciudad de Puno.

.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Conforme a los hallazgos de la exploración se determinó que hay una vinculación significativa entre las aplicaciones de los principios de accesibilidades y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, ello con un p-valor de 0.000, lo cual indicaría una vinculación positiva moderada con un coeficiente de 0.443. Esta correlación moderada sugiere que, aunque la aplicación de principios de accesibilidad impacta positivamente en el derecho al trabajo, existen otros factores adicionales que también influyen en esta percepción, como la falta de sensibilización de los empleadores y la carencia de entornos laborales inclusivos.

SEGUNDA. Conforme a los hallazgos de la exploración se determinó que hay una vinculación significativa entre la accesibilidad física y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas discapacitadas en la ciudad de Puno, ello con un p-valor de 0.000, lo cual indicaría una vinculación positiva baja a moderada con un coeficiente de 0.352. Esta correlación baja sugiere que, aunque la accesibilidad física es un factor importante, su impacto por sí solo es limitado. Otros aspectos, como las políticas laborales inclusivas y la formación profesional, también juegan un papel crucial en la percepción del derecho al trabajo.

TERCERA. Conforme a los hallazgos de la exploración se determinó que hay una vinculación significativa entre las accesibilidades tecnológicas y los derechos al trabajo de las asociaciones de personas



discapacitadas en la ciudad de Puno, ello con un p-valor de 0.000, lo cual indicaría una vinculación positiva moderada con un coeficiente de 0.379. Esta correlación moderada indica que, si bien el acceso a tecnologías adaptadas es relevante, no es el único determinante del derecho al trabajo. La efectividad de programas de capacitación y la actitud de los empleadores también son fundamentales para potenciar esta relación.

CUARTA. Conforme a los resultados, se halló que existe una relación significativa entre la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023. Este resultado se sustenta en un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.454, indicando una relación positiva moderada entre ambas variables, con un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido (N.S. 0.05). Estos hallazgos evidencian que el fortalecimiento de medidas de accesibilidad contribuye de manera significativa a mejorar las condiciones y oportunidades laborales para este grupo poblacional.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** A los empleadores, se recomienda implementarse programas de capacitaciones dirigidas a empleadores sobre las importancias de las inclusiones laborales de personas discapacitadas. Estos programas deben enfatizar no solo las obligaciones legales, sino también los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa. Al sensibilizar a los empleadores sobre las capacidades de los individuos con discapacidades, se puede fomentar entornos laborales más inclusivos y colaborativos.
- SEGUNDA.** A los titulares de las organizaciones públicas y privadas, es fundamental invertir en la optimización de las accesibilidades físicas y tecnológicas en los espacios de trabajo. Las entidades deben evaluar sus instalaciones para asegurarse de que cumplen con las normativas de accesibilidad. Además, se deben proporcionar herramientas y tecnologías adaptadas que faciliten el desempeño laboral de las personas discapacitadas, asegurando así que puedan trabajar en condiciones de igualdad
- TERCERA.** A las instituciones gubernamentales, establecerse políticas claras y efectivas que promuevan las inclusiones laborales de los individuos con discapacidades. Para garantizar los cumplimientos de las cuotas laborales y ofrecer incentivos a las entidades que emplean a personas discapacitadas, estas normas deben contar con sistemas de seguimiento y evaluación. Además, es importante fomentar la creación de redes de apoyo que faciliten la conexión entre personas con discapacidad y potenciales empleadores.



CUARTA. Al gobierno local de Puno, implementar políticas públicas que fortalezcan las medidas de accesibilidad, incluyendo infraestructura adecuada, señalización inclusiva y tecnología adaptativa, asegurando que estas cumplan con las normativas nacionales e internacionales



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. (2017). Constitución y Procesos Constitucionales. Estudio introductorio, legislación, jurisprudencia e índices. Diario El Peruano.
- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación. Daena: International Journal of Good Conscience, 7(2), 187–197.
- Agramonte, B. S. A. (2024). Derecho de acceso al transporte público para personas con discapacidad motora, en la ciudad de Juliaca. Universidad Privada San Carlos-Puno, 1, 201.
- Altez Clemente, Xanadu., & Travezaño Ruiz, E. (2021). Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2916>
- Ato, M. (2024). La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú. Llapanchikpaq: Justicia, 6(8), 21–55. <https://doi.org/10.51197/lj.v6i8.971>
- Ayala, L., & et al. (2021). El derecho de las personas con discapacidad a la accesibilidad de bienes y servicios en toda obra pública o privada en la ciudad de Riobamba. Uniandes Episteme. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación, 6, 881–901. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1771>
- Bolaños, S. E. R. (2022). El derecho laboral y las personas con discapacidades en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento. 1–23. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1090>
- Briceño, F. E. N. (2022). La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973– Ley General de



la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021. 102.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32160?locale-attribute=en>

Baylos Grau, A. P. (1991). Derecho del trabajo, modelo para armar. 158.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=832085>

Blancas Bustamante, C. (2022). La cláusula de estado social en la Constitución :

análisis tópico de los derechos fundamentales laborales.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/187917>

Calisaya, Y. P. Y. (2024). El derecho de accesibilidad de las personas con discapacidad en el contexto del servicio público de transporte en la ciudad de Puno: avances y desafíos. Tesis, 1–168.

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/24047>

Callacondo, L. R. (2022). La ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021. Universidad Privada San Carlos-Puno, 1, 201.

Cano, S. L. K., & Lau, A. M. (2020). La afectación al derecho de accesibilidad de personas con discapacidad física en el entorno urbano peruano por ineficacia de la Ley N.° 29973. 99.

Catalán, A. (2020). ¿Qué es la accesibilidad universal?
<https://fundacionadecco.org/blog-diversidad-inclusion/que-es-la-accesibilidad-universal/>

Choquehuanca, H. F. H. (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, 117.



Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>

Coila, M. E., Flores, G. R. P., & Monzón, R. L. A. (2015). Entorno físico que vulnera el principio-derecho de accesibilidad, y, el modelo social de la discapacidad para el desarrollo de la Universidad Nacional del Altiplano. *REVISTA DE DERECHO*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.47712/RD.2015.V2I1.9>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.

Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú de 1993.

Contreras Escandón, N. A. (2015). Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144064>

Defensoría del Pueblo. (2020). Alcances sobre la situación de las personas con discapacidad y el ejercicio de sus derechos. *Alcances Sobre La Situación de Las Personas Con Discapacidad y El Ejercicio de Sus Derechos - Tumbes*, 1, 74.

De la Torre, E. (2024). ¿Qué es la accesibilidad y por qué es importante? <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-es-la-accesibilidad-y-por-que-es-importante/>

Díaz, S. L. (2011). La observación.



- Feria, A. H., Matilla, G. M., & Mantecón, L. S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *La Contratación Pública En América Latina*, 73–83. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1503jkb.6>
- Gobierno del Peru. (2023). Plan Nacional De Accesibilidad, 2018 - 2023. 2018–2023.
- Gómez, R. N. E., Pérez, M. A. L., López, A. D. M., & Medina, R. M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3–24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Guerrero, G. S., Rodríguez, C. A., & Romero, R. G. (2018). Accesibilidad e inclusión: dos aspectos clave para las personas con discapacidad.
- Hernández, R., Fernadez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Cuaderno De Cátedra*, 1–38.
- Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Thēmis-Revista de Derecho*, 0(65), 219–241.
- Marroquin, P. R. (2013). Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 39.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2014). Ley general de la persona con discapacidad - Ley No 29973. *Diario Oficial El Peruano*, 30.
- Narvaez, M. (2013). Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos.
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In



Journal of Chemical Information and Modeling (Quinta Ed., Vol. 53, Issue 9).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.

Organizacion de las Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ortega, F. E. (2024). El derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Tesis, 1–168.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23040>

Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. Métodos Para El Diseño Del Proyecto de Investigación, August.

Paredes, I. J. (2019). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo.
<https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>

Rodríguez, F. N. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación, 2(1), 9–39.

Rodríguez, T. C. G., Álvarez, T. M. E., & Proaño, T. D. S. (2021). Afectación jurídica del derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad en la educación superior. Pharmacognosy Magazine, 75(17), 399–405.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400129

Rovira, B. E. (2020). ¿Qué es la accesibilidad? <https://www.unipiloto.edu.co/que-es-la-accesibilidad/>

Salazar, F. C., & Jaramillo, M. M. C. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección. 6.



Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Primera Ed). Universidad Ricardo Palma.

Sen, A. (2009). La idea de la justicia.

Soriano, R. A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. 19–40.

Smowltech. (2024). La importancia de la Accesibilidad Universal: principios y ejemplos destacados. <https://smowl.net/es/blog/accesibilidad-universal/>

Tejada, R. J. (2021). Accesibilidad de las personas con discapacidad en España y Portugal: perspectiva jurídica. *Revista Juridica*, 93–114.

Tribunal Constitucional - TC. (2005). Exp. 008-2005-AI/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Principio de accesibilidad		
PROBLEMAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
¿Cuál es la relación de la aplicación del principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?	Determinar la relación de aplicación del principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	Existe relación significativa entre la aplicación de principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	Accesibilidad física	<ul style="list-style-type: none"> Acceso por medio de rampas y escaleras Acabado del pavimento firme y antiderrapante con cambio de textura y color. La estructura de la red peatonal compuesta por: ancho de acera, obstáculos verticales y obstáculos horizontales. 	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
PE1. ¿Cuál es la relación de accesibilidad física y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?	O1. Determinar la relación de accesibilidad física y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	H1. Existe relación significativa entre la accesibilidad física y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	Accesibilidad tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> La categoría grado de uso de las TIC Herramientas ofimáticas Plataformas de gestión del aprendizaje 	
PE2. ¿Cuál es la relación de accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?	O2. Establecer la relación de accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	H2. Existe relación significativa entre la accesibilidad tecnológica y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	Implementación de medidas de accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Respecto a la Accesibilidad Universal Respecto a las medidas de Inclusión 	
PE3. ¿Cuál es la relación de la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023?	O3. Hallar la relación de la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	H3. Existe relación significativa entre la implementación de medidas de accesibilidad y el derecho al trabajo de las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno, 2023.	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Derecho al trabajo		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Tasa de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Periodo de prueba A plazo indeterminado Reconocimiento de lo no pagado 	Escala Tipo LIKERT 1 – 5 1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Protección contra el despido Continuidad laboral Estabilidad laboral 	
			Barreras para el acceso de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a la carrera pública Acceso a la información 	

Anexo 02. Matriz instrumental

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Inductivo - deductivo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>Notación funcional:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: M: Muestra Ov1 = (X) Observación de la variable 1: Principio de accesibilidad Observación de la variable 2: Derecho al trabajo r = Correlación entre dichas variables</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p>	<p>Universo En este estudio, el universo será las personas con discapacidad en las diferentes asociaciones en la ciudad de Puno</p> <p>Población La población estará conformada por 175 personas con discapacidad en las diferentes asociaciones en la ciudad de Puno</p> <p>Muestra De acuerdo a la fórmula se tiene</p> $n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$ <p>Donde:</p> <p>n = tamaño de muestra N = tamaño de la población z = parámetro estadístico (Nivel de confianza) e = error de estimación p = probabilidad de que ocurra un evento q = probabilidad de que no ocurra un evento</p> $n = \frac{174 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (174 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$ <p>La muestra para la investigación está conformada por 120 personas con discapacidad en las diferentes asociaciones en la ciudad de Puno.</p>	<p>TÉCNICAS De acuerdo a (Ñaupas et al., 2018) son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo.</p> <p>Técnica de investigación según método:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ENCUESTA Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información. <p>INSTRUMENTOS De acuerdo a (Ñaupas et al., 2018) son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base.</p> <p>Instrumento de investigación según técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CUESTIONARIO Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios. 	<p>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Rho de Spearman</p> <p>La fórmula de Rho de Spearman es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)}][\sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}]}$ <p>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H1: Rxy≠0 (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: Rxy=0 (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, α=0.05</p> <p>ESTADÍSTICA DE PRUEBA Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.</p> <p>Dónde: t_c; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto.</p> <p>REGLA DE DECISIÓN. Si t_c > t_t, entonces se rechaza H₀</p>



Anexo 03. Base de datos

2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3
1	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	2	5	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	5	1	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2
4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	3
1	2	1	1	1	1	1	3	2	4	4	3	2	4	2	1	2	2	4	1	2	2	4	3	3	3
1	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	3	2	5	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3
2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	4	1	1	4	2	2	3	2	4	2	3	1	4	3	3	1
2	1	2	2	1	2	3	3	1	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	3	2	5	2	3	3	1	3	2	2	4	4	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	3	3
2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	2	3	4	3	3
2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3
3	2	3	3	2	2	1	3	1	1	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	5	4	3
3	2	3	3	2	2	1	3	1	1	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	5	4	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	1	3	2
4	3	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	1	3	2
2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2
5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	4	1	2	3	4	4	4	3
3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	4	4	4	3
3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	3	3	2
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	4	1	2	2	4	3	3	2
2	1	2	2	1	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	2
2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	1
2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3
3	2	2	2	4	1	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	5	3	2	4	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3
2	3	4	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	1	4	1	2	2	4	4	3	3
1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	1	3	5	3	2	4	4	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	2	1	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2
2	2	2	2	2	1	1	1	3	4	3	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2
2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	3	1	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2	2
3	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	1	1	2	1	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	5	3	3	3
2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	5	3	4	3



1	1	2	1	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
1	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3
1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	1	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3
4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4	5	4	3
5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	1	2	1	4	2	3	3	4	4	3	4	3
3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2	1	2	2	4	2	2	3	5	3	3	4	3
3	2	2	2	4	2	4	3	2	4	5	3	3	1	1	2	1	4	2	3	3	5	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	4	3	2
2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	3	2
2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2
2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	4	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	1
3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	4	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	4	3	3
4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	1	3	2	4	3	4	4	3
3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	4	1	4	3	3
2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	5	3	1	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3
2	3	1	2	2	2	1	2	2	5	1	3	3	5	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	5	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
5	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	5	3	1	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	1	1	2	1	3	4	5	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	3	3	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2	1	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
3	2	1	2	2	2	4	3	1	4	5	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	4	3	2
3	2	1	2	1	2	2	2	2	4	5	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2
1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	2	1	4	2	3
1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	5	2	2	3	2
2	1	1	1	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	4	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2
4	2	2	3	2	1	1	1	2	4	4	3	2	2	4	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
5	2	2	3	2	2	1	2	1	4	4	3	2	2	4	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2
3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3
3	3	3	2	3	1	2	2	1	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	5	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2
2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2
2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3



2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	5	1	3	3	1	2	2	3	2	4	3	3
3	1	1	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3
3	4	4	3	4	2	1	2	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3
2	2	2	3	1	1	1	1	2	5	4	2	2	3	4	5	4	3	2	2	2	2	3	5	3	3
2	5	3	3	2	1	1	1	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3
2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	4	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2
5	4	4	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	4	2	1	2	5	3	2	3	5	2	2	3	3
1	2	2	3	1	2	2	2	4	5	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3
2	1	2	3	2	1	2	2	2	5	5	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3
2	2	1	2	1	1	2	1	1	5	5	3	2	3	2	1	2	4	1	2	2	2	3	4	3	2
2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	4	3	2	2	2	1	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3
3	3	3	3	2	2	1	2	1	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3
3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	1	3	2	2	4	3	3
2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2
4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2
2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2
3	3	1	2	1	3	3	2	1	4	4	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2
2	3	2	2	3	2	1	2	1	4	5	3	3	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	4	3	2
2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	4	3	2	5	1	1	2	4	2	2	3	2	2	5	3	3
3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	1	1	2	2	3	2	2	3	3	5	4	3
1	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2
2	2	1	2	1	3	2	2	1	5	4	3	2	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	1	1	2



Anexo 04. Instrumento(s) de la investigación



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Cuestionario dirigido a las asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad de Puno

Esta encuesta se desarrolló con el propósito de recopilar datos que acredite el resultado de la investigación sobre "APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023", por lo cual requerimos su pertinente cooperación al momento del llenado de este presente cuestionario, los datos recopilados serán confidenciales y agradezco de antemano su cooperación.

INSTRUMENTO I

CUESTIONARIO SOBRE PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD

INSTRUCCIONES

- Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada, por lo que le agradecemos no colocar su nombre.
- El instrumento presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, utilice la siguiente escala para responder, marcando con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea:

ESCALA VALORATIVA

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5



N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Accesibilidad física					
1	Las rampas y escaleras son adecuadas y generalmente accesibles					
2	El pavimento es firme, antiderrapante y presenta algunos cambios de textura y color					
3	Las instalaciones del edificio (o espacio público) son accesibles y adecuadas para personas con discapacidad visual.					
	Dimensión 2. Accesibilidad tecnológica					
4	Accesibilidad de las TIC para personas con discapacidad (uso de lectores de pantalla, interfaces simplificadas, etc.).					
5	Uso de hojas de cálculo mediante funciones inclusivas como accesos rápidos o teclados adaptados					
6	Frecuencia de uso de recursos educativos adaptados, como contenido multimedia con subtítulos o transcripciones.					
	Dimensión 3. Implementación de medidas de accesibilidad					
7	Existen algunas medidas de accesibilidad universal, aunque no son consistentes en todos los espacios					
8	Todos los espacios están completamente adaptados, garantizando la accesibilidad universal para todas las personas					
9	Hay algunas medidas de inclusión, pero su aplicación es inconsistente					



INSTRUMENTO II

CUESTIONARIO SOBRE DERECHO AL TRABAJO

INSTRUCCIONES

- Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada, por lo que le agradecemos no colocar su nombre.
- El instrumento presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, utilice la siguiente escala para responder, marcando con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea:

ESCALA VALORATIVA

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Tasa de Empleo					
1	El contrato laboral establece claramente las condiciones del periodo de prueba					
2	Durante el periodo de prueba, se brinda retroalimentación constructiva sobre el desempeño del trabajador					
3	Los trabajadores reciben actualizaciones regulares sobre el estado de los pagos adeudados					
	Dimensión 2. Condiciones Laborales					



4	Existen políticas claras que protegen a los trabajadores de despidos injustificados					
5	Se brinda capacitación a los gerentes sobre las normativas de despido y los derechos de los trabajadores					
6	La entidad ofrece contratos laborales de larga duración que promueven la estabilidad					
	Dimensión 3. Barreras para el acceso de trabajo					
7	Se brindan programas de capacitación y desarrollo profesional que facilitan el acceso a la carrera pública					
8	Los criterios de selección para ingresar a la carrera pública son transparentes y se comunican de manera efectiva					
9	En la entidad donde usted labora su empleador implementa ajustes razonables según su tipo de discapacidad					



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MERY GUBENIA ESCOBAR MAMANI
- 1.2. Validado por: Dr. HUGO NENTAL CAVERO AYBARI
- 1.3. Título de la investigación: APLICACION DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD

II. ASPECTOS A EVALUAR

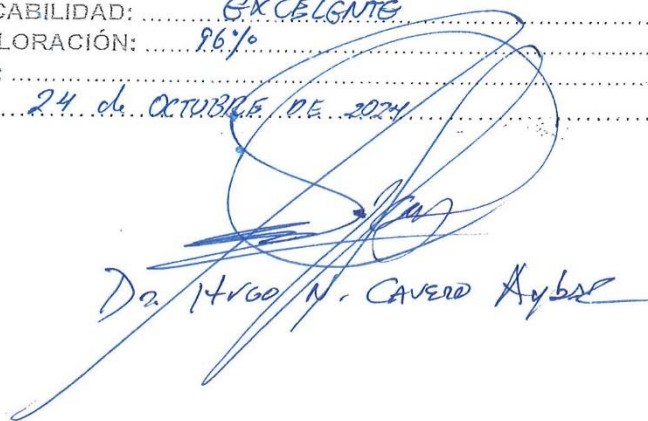
N°	INDICADORES	VALORACIÓN																								
		DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA					EXCELENTE				
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X						
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X						
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X						
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X						
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X						
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X						
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X						
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X						
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X						
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96%

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: 24 de OCTUBRE DE 2024



Dr. HUGO N. CAVERO AYBAR



Anexo 06. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD

INSTRUCCIONES

- Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada, por lo que le agradecemos no colocar su nombre.
- El instrumento presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, utilice la siguiente escala para responder, marcando con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea:

ESCALA VALORATIVA

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Accesibilidad física						
1	Las rampas y escaleras son adecuadas y generalmente accesibles			X		
2	El pavimento es firme, antiderrapante y presenta algunos cambios de textura y color				X	
3	Las instalaciones del edificio (o espacio público) son accesibles y adecuadas para personas con discapacidad visual.			X		
Dimensión 2. Accesibilidad tecnológica						
4	Accesibilidad de las TIC para personas con discapacidad (uso de lectores de pantalla, interfaces simplificadas, etc.).			X		
5	Uso de hojas de cálculo mediante funciones inclusivas como accesos rápidos o teclados adaptados				X	
6	Frecuencia de uso de recursos educativos adaptados, como contenido multimedia con subtítulos o transcripciones.			X		
Dimensión 3. Implementación de medidas de accesibilidad						
7	Existen algunas medidas de accesibilidad universal, aunque no son consistentes en todos los espacios			X		
8	Todos los espacios están completamente adaptados, garantizando la accesibilidad universal para todas las personas				X	
9	Hay algunas medidas de inclusión, pero su aplicación es inconsistente			X		



CUESTIONARIO SOBRE DERECHO AL TRABAJO

INSTRUCCIONES

- Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada, por lo que le agradecemos no colocar su nombre.
- El instrumento presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, utilice la siguiente escala para responder, marcando con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea:

ESCALA VALORATIVA

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Tasa de Empleo					
1	El contrato laboral establece claramente las condiciones del periodo de prueba			X		
2	Durante el periodo de prueba, se brinda retroalimentación constructiva sobre el desempeño del trabajador			X		
3	Los trabajadores reciben actualizaciones regulares sobre el estado de los pagos adeudados			X		
	Dimensión 2. Condiciones Laborales					
4	Existen políticas claras que protegen a los trabajadores de despidos injustificados		X			
5	Se brinda capacitación a los gerentes sobre las normativas de despido y los derechos de los trabajadores			X		
6	La entidad ofrece contratos laborales de larga duración que promueven la estabilidad			X		
	Dimensión 3. Barreras para el acceso de trabajo					
7	Se brindan programas de capacitación y desarrollo profesional que facilitan el acceso a la carrera pública		X			
8	Los criterios de selección para ingresar a la carrera pública son transparentes y se comunican de manera efectiva			X		
9	En la entidad donde usted labora su empleador implementa ajustes razonables según su tipo de discapacidad					X

Anexo 07. Fotos

Fotografía 1: DISCAPACIDAD FÍSICA



Fotografía 2: DISCAPACIDAD VISUAL





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 14 - 01 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MERY EUGENIA ESCOBAR MAMANI

Dirección: JIRÓN LAS BEGONIAS NRO 171

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71917640

Teléfono: 947993813 email: meryescobar012@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería Pasaporte N°:

Teléfono: email:

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

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADA

Asesor: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS ASOCIACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE PUNO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Accesibilidad, discapacidad, empleo, equidad, inclusión.

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

1

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P05

Firma de Autor



huella digital

14 - 01 - 2025

Fecha