



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. THANIA LIZ CONDORI LEONARDO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

JULIACA – PERÚ

2024



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

**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. THANIA LIZ CONDORI LEONARDO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:  Dra. KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ
PRIMER MIEMBRO	:  Dr. FÉLIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
SEGUNDO MIEMBRO	:  Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
ASESOR DE TESIS	:  Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	: DERECHO PÚBLICO - P05



RESOLUCIÓN N° 1047-2024-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 28 de noviembre de 2024.

Vistos: El expediente, 2024-CU-17379 presentado por la Bachiller en Derecho Srta. **THANIA LIZ CONDORI LEONARDO**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y:

CONSIDERANDO:

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

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

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentada por la Bach. Srta. **THANIA LIZ CONDORI LEONARDO**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **viernes, 06 de Diciembre de 2024 a las 8:00:00 AM.** lugar **JULIACA - SALON DE GRADOS FCJP.**

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

Presidente:

Dra. **KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ**

Dr. **FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**

Dr. **WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**

ASESOR:

Mgr. **LUIS CHAYÑA AGUILAR**

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO,



RESOLUCIÓN N° 758-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 19 de noviembre de 2024.

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-17021 de fecha 18 de noviembre de 2024, presentado por la Bach. **THANIA LIZ CONDORI LEONARDO**, 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. **THANIA LIZ CONDORI LEONARDO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, 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, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**,

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

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023**, presentado por la Bach. **THANIA LIZ CONDORI LEONARDO**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



RESOLUCIÓN N° 646-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 11 de octubre de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-14694 de fecha 10 de octubre 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, la Bach. THANIA LIZ CONDORI LEONARDO, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023**, línea de Investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, 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 a la propuesta de investigación.

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

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23735 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023**, presentado por la Bach. THANIA LIZ CONDORI LEONARDO, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DECANO
D. JAMES ROYALDO QUESADA RAMA
DECANO
FAC. DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:
DECANATO - BA - FCJP - INTERESADO



ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS EFECTOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
7	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1%

repositorio.untumbes.edu.pe




Metadatos Complementarios



VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	THANIA LIZ CONDORI LEONARDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73740137
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-8642-3684
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02438444
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01225791
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23945399



Datos de investigación	
Línea de investigación	Derecho Público - P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.499714 Longitud: -70.1264935 https://maps.app.goo.gl/T2bT3mnz5a9Gn6zz9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p>



Dr. Fredy Danilo Torres
 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 OFICINA DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo THANIA LIZ CONDORI LEONARDO, identificado con DNI Nro. 73740137 en mi condición de egresado de:

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

DERECHO

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

VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023

Asesorado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 11 de Diciembre del 2024



Firma del Asesor
{obligatoria}



Firma del Estudiante
{obligatoria}



Huella



DEDICATORIA

A toda mi familia, por el apoyo incondicional,
por siempre impulsarme a ser mejor y lograr
con éxito mi carrera.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar, mi más grande agradecimiento a mí asesor el Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR, por haberme guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO ii

ÍNDICE GENERAL..... iii

ÍNDICE DE TABLAS vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

CAPÍTULO I 1

ASPECTOS GENERALES..... 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 2

 1.2.1. Problema general..... 2

 1.2.2. Problemas específicos..... 2

1.3. JUSTIFICACIÓN 3

 1.3.1. Justificación teórica..... 3

 1.3.2. Justificación metodológica 3

 1.3.3. Justificación práctica 4

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 4

 1.4.1. Objetivo general 4

 1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. HIPÓTESIS 5

 1.5.1. Hipótesis general 5

 1.5.2. Hipótesis específicas 5

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 6

CAPÍTULO II 7

FUNDAMENTOS TEÓRICOS..... 7



2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN7

 2.1.1. Internacionales..... 7

 2.1.2. Nacionales 9

 2.1.3. Locales..... 12

2.2. MARCO TEÓRICO13

 2.2.1. Vulneración del derecho al trabajo..... 13

 2.2.2. Exclusión laboral de personas con discapacidad..... 15

2.3. MARCO CONCEPTUAL19

 2.3.1. Derecho 19

 2.3.2. Discapacidad 19

 2.3.3. Discriminación..... 19

 2.3.4. Exclusión..... 19

 2.3.5. Laboral 20

 2.3.6. Persona..... 20

 2.3.7. Trabajo..... 20

 2.3.8. Vulneración 20

CAPÍTULO III21

METODOLOGÍA21

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN21

 3.1.1. Enfoque..... 21

 3.1.2. Diseño..... 21

 3.1.3. Método 22

 3.1.4. Tipo 22

 3.1.5. Nivel 22

3.2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN23

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA23

 3.3.1. Población 23



3.3.2. Muestra.....	24
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	24
3.4.1. Técnicas.....	24
3.4.2. Instrumento.....	25
3.4.3. Fuentes.....	25
3.5. RECOGIDA DE DATOS.....	25
3.5.1. Elaboración del cuestionario.....	25
3.5.2. Aplicación de encuestas.....	25
3.5.3. Registro y codificación de respuestas.....	26
CAPÍTULO IV.....	27
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS.....	27
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	28
4.2.1. Percepción sobre la vulneración del derecho al Trabajo.....	28
4.2.2. Percepción sobre la exclusión Laboral.....	31
4.3. DISEMINACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	32
CONCLUSIONES.....	34
RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS.....	42



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	6
Tabla 2 Dificultades para encontrar trabajo debido a la discapacidad	28
Tabla 3 Trato justo en procesos de selección laboral	29
Tabla 4 Oportunidades laborales iguales para personas con discapacidad	29
Tabla 5 Adaptación en el entorno laboral	30
Tabla 6 Cumplimiento de la ley N° 29973 en las entidades privadas	30
Tabla 7 Exclusión de oportunidades laborales por discapacidad	31
Tabla 8 Trato igualitario en el lugar de trabajo	31
Tabla 9 Discriminación en el entorno laboral	32



RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades privadas de Juliaca en el año 2023. A pesar de la legislación vigente que protege a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, su integración efectiva sigue siendo limitada en las entidades privadas, lo que perpetúa la discriminación y exclusión. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, esta tesis analiza cómo las barreras estructurales y actitudinales influyen en la exclusión de este grupo vulnerable. Los resultados evidencian que la vulneración del derecho al trabajo está positivamente relacionada con la exclusión laboral, lo que sugiere la necesidad de políticas más efectivas y de mayor sensibilización en las empresas privadas como estatales.

Palabras clave: exclusión laboral, derecho al trabajo, discapacidad, discriminación, entidades privadas.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the violation of the right to work and labor exclusion of persons with disabilities in private entities in Juliaca in the year 2023. Despite the current legislation that protects people with disabilities in the workplace, their effective integration continues to be limited in private entities, which perpetuates discrimination and exclusion. Through a quantitative approach and a descriptive-correlational design, this thesis analyzes how structural and attitudinal barriers influence the exclusion of this vulnerable group. The results show that the violation of the right to work is positively related to labor exclusion, suggesting the need for more effective policies and greater awareness in both private and state companies.

Keywords: labor exclusion, right to work, disability, discrimination, private entities.



INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es esencial para el desarrollo humano y la dignidad, reconocido en normativas internacionales y nacionales, incluida la Constitución del Perú y la Ley N° 29973, que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, a pesar de estos avances, estas personas enfrentan barreras significativas, tanto físicas como actitudinales, que limitan su acceso a empleos dignos, especialmente en ciudades como Juliaca.

Este estudio investiga la VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023 donde las empresas deberían contratar al menos un 3% de trabajadores con discapacidad, pero este porcentaje raramente se cumple. Se analiza la desconexión entre las políticas públicas de inclusión y su aplicación real, poniendo de relieve la exclusión y marginación de este grupo.

La investigación busca identificar las causas de esta exclusión y evaluar el cumplimiento de la normativa vigente mediante un enfoque cuantitativo, enfocándose en cómo afecta la vulneración del derecho al trabajo a personas con discapacidades auditivas, físicas y sensoriales. Los objetivos incluyen ofrecer un diagnóstico claro que permita desarrollar estrategias efectivas para mejorar la inclusión laboral.

La estructura del estudio comprende una revisión de la literatura, la metodología utilizada para la recolección de datos, y la presentación de resultados y recomendaciones. Esta investigación tiene el potencial de influir en políticas públicas y prácticas empresariales, promoviendo una mayor inclusión laboral para personas con discapacidad en Juliaca.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, se han realizado importantes esfuerzos a nivel internacional y nacional para promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) establece que estas personas tienen derecho a trabajar sin discriminación y en condiciones de igualdad. En Perú, la Constitución Política y la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) buscan asegurar este derecho, imponiendo a las entidades públicas y privadas la obligación de contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, la realidad muestra una persistente exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral formal, especialmente en el sector privado. Diversos estudios y reportes han identificado que las barreras actitudinales, los prejuicios y la falta de adecuaciones laborales continúan limitando las oportunidades de empleo para estas personas, afectando su derecho al trabajo y, en última instancia, su calidad de vida.



En el caso específico de Juliaca, a pesar de contar con leyes que garantizan su inclusión, muchas empresas privadas no cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad, o no brindan las condiciones adecuadas para su pleno desarrollo laboral. Esta exclusión laboral no solo lesiona los derechos fundamentales de estas personas, sino que también perpetúa su marginalización social y económica.

Ante este contexto, surge la necesidad de investigar cómo la vulneración del derecho al trabajo se relaciona con la exclusión laboral de las personas con discapacidad en las entidades privadas de Juliaca en el año 2023.

Esta investigación busca analizar los factores que perpetúan esta exclusión y proponer estrategias para mejorar la implementación de las normativas existentes, contribuyendo así a una mayor equidad en el acceso al empleo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad en la audición en entidades privadas de Juliaca, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de modo físico en entidades privadas de Juliaca, 2023?

- ¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de manera sensorial en entidades privadas de Juliaca, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las justificaciones se presentan del modo siguiente:

1.3.1. Justificación teórica

El tema que se desarrollará tiene una importancia teórica, sobre las variables y dimensiones, ya que, para su mejor comprensión, se presentarán primero estudios previos similares que permitan conocer las conclusiones a las que han llegado, lo que facilitará las discusiones correspondientes. Asimismo, se proporcionarán las definiciones teóricas más relevantes para ayudar al lector a entender el tema en profundidad. Posteriormente, se explicarán los términos clave utilizados, con el fin de comprender su significado y el motivo de su empleo. Finalmente, una vez concluido el estudio, este servirá como un antecedente útil para futuras investigaciones.

1.3.2. Justificación metodológica

Dado que este estudio busca identificar los efectos producidos, se seguirá un enfoque metodológico que incluirá diversos métodos y técnicas, los cuales serán fundamentales para alcanzar los resultados esperados. Se utilizarán una técnica y un instrumento específicos para recopilar la información necesaria, y posteriormente se procesarán los datos para obtener los resultados sintetizados que permitirán contrastar las hipótesis planteadas. Este enfoque metodológico será útil para otros investigadores,

ya que podrán entender las razones detrás del uso de cada método, además de contar con las citas correspondientes que les permitirán profundizar en el tema.

1.3.3. Justificación práctica

La investigación es de gran relevancia práctica, ya que busca abordar una problemática social y laboral clave: El derecho al trabajo y su relación con la exclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito laboral privado en Juliaca. A pesar de la existencia de leyes que protegen el derecho al trabajo de este grupo vulnerable, la falta de cumplimiento de estas normativas y las actitudes discriminatorias siguen excluyendo a estas personas de un empleo digno. Por tanto, la investigación proporcionará datos valiosos que permitirán entender mejor cómo y por qué se vulnera este derecho en la práctica.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Identificar como se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de personas en entidades privadas de Juliaca, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad en la audición en entidades privadas de Juliaca, 2023.
- Conocer cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de modo físico en entidades privadas de Juliaca, 2023.



- Analizar cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de manera sensorial en entidades privadas de Juliaca, 2023.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la discapacidad en la audición en entidades privadas de Juliaca, 2023.
- La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la discapacidad de modo físico en entidades privadas de Juliaca, 2023.
- La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la discapacidad de manera sensorial en entidades privadas de Juliaca, 2023.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable X		-Conocimiento de derechos laborales (Ley N° 29973)
Vulneración del Derecho al Trabajo	-Goce del trabajador	- Acceso a los mismos beneficios que trabajadores sin discapacidad
	-Ejercicio de las labores del trabajador	- Oportunidad de desempeño en cargos laborales
	-Falta de estabilidad laboral	-Pérdida de empleo por razones relacionadas con la discapacidad
Variable Y		-Adaptación de espacios y personas con discapacidad
Exclusión laboral de personas con discapacidad	-Discapacidad en la audición	-Discriminación en el acceso al empleo para personas con discapacidad
	-Discapacidad de modo físico	
	-Discapacidad de manera sensorial	

Nota: Realizado por el tesista



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se presentan estudios previos desarrollados con el propósito de identificar los aportes más significativos que estén relacionados con este trabajo, de manera que contribuyan a enriquecer el conocimiento y fundamentar la investigación actual:

2.1.1. Internacionales

Zambrano (2020), en su estudio nominado "La inclusión en el trabajo de los clientes "centro diurno de desenvolvimiento integral para sujetos con discapacidades, de la localidad de Loja" y las intervenciones de los trabajadores sociales", tenemos como finalidad La mejoría en los procedimientos de inclusiones laborales y sociales de los clientes del centro diurno de desenvolvimiento integral para los sujetos con discapacidades, por medio del compromiso de la corporaciones privadas y públicas, metodológicamente fue un estudio científico, cuantitativo, deductivo, su resultado fue que un 19% poseen edades comprendidas entre los 18 a 23 años, 44% de 24 a 28; 6% de 29 a 33; 13% de 34 a 38; de igual manera un 13% de 34 a 43; y un 6% oscilan entre 54 a 58 años, por lo tanto se llega a concluir que, conforme a los diagnostico realizados en los centros diurnos de



desenvolvimientos integrales para los sujetos con discapacidades que facultaron reconocer los apoyos brindados a los clientes por medio de actuaciones que conducen a la mejoría de sus capacidades, destrezas y habilidades con la ejecución de los talleres pre-ocupacionales de pintura, teatro, belleza y panadería, esto con la finalidad de la inclusión laboral exitosa.

Villagrán (2021), en su estudio nominado "Derecho a la igualdad como garantías de la inclusión laboral de las personas con discapacidades en el ministerio de agricultura y ganadería – planta principal", tenemos como finalidad delimitar las actuaciones afirmativas actuadas por el ministerio de agricultura y ganadería para la ejecución del derecho de igualdad como garantías para la inclusión en el trabajo de los sujetos con discapacidades, los métodos empleados fueron cuantitativo, descriptivo, su resultado fue que las personas con discapacidades al ministerio de ganadería y agricultura, del año 2016 hasta el 2018 tienen una tendencia de aumentos, del 2018 al 2019 hay un leve crecimiento mínimo que va de 3.04%, sin embargo en el año 2020 hay un decrecimiento, es decir que existió una persona con discapacidades que posiblemente salieron del ministerio de ganadería y agricultura, por lo tanto se llega a concluir que, los conflictos producidos por las pocas inclusiones de las personas con discapacidades en el Ecuador no han sido recientes, del estudio realizado, se logró delimitar que desde años anteriores el gobierno ecuatoriano, ha creado normativas jurídicas que pretenden regular la inclusión de personas con discapacidades en varios ámbitos, sin embargo en la actualidad no hay



normas integrales, eficientes y eficaces en los ámbitos sociales que garanticen la igualdad en estos temas.

Cedeño (2021), en su estudio nominado "Personas con discapacidad y su inclusión en el trabajo en los centro educativos privados y públicos del cantón Portoviejo", tenemos como finalidad estudiar las inclusiones de las PcHD en los ámbitos laborales en las entidades públicas y privadas de la circunscripción Portoviejo, fue de método científico, cuantitativo, analítico, su resultado fue que en cuanto al sexo se pude evidenciar que el predominio de los varones (64%) sobre las damas (36%); en base a los estados civiles, la mayor parte de las personas están solteras 66%, (hombres 52%) y (mujeres 58%); el 40% de los individuos reportaron tener rango secundario como sus máximos rangos de formación, (42% varones) y (32% damas) y conforme a las ocupaciones indicaron que el 88% indicaron estar realizando actividades de trabajo y un 4% estudian, por lo tanto se llega a concluir que, al estudiar las situaciones de las inclusiones de las PcHD en los centros privados y públicos, se evidencian que en el Ecuador se han dado transformaciones de acuerdo a los temas de discapacidades, aun así no son suficientes las inclusiones sociales, laboral y educativa, lo que manifiesta un conflicto hacia esta agrupación de sujetos en estado de vulneración

2.1.2. Nacionales

Peña (2021), en su estudio nominado "las inserciones laborales de las personas con discapacidades y su repercusión en la imagen corporativa en los locales de venta por departamento", tenemos como finalidad delimitar en que medidas las inserciones laborales con discapacidades repercute en



las imágenes corporativas de las tiendas por departamentos, los métodos fueron básico, cuantitativo, descriptivo, no experimental, su resultado fue de la totalidad de encuestados el 60% (181 personas) son mujeres, mientras que el 40% (119 personas) son varones, de 300 sondeados, el 84% si habrían sido atendidos por una persona con discapacidades y el 80,34 contestaron que las labores que ejercían los individuos con discapacidades cuando estas fueron atendidas fueron de reponedores y se encargaban de doblar, el 14,96% eligieron estas labores, por lo tanto se llega a concluir que, de las aplicaciones de las encuestas a profundidad permitieron reconocer los impactos que requieren las corporaciones por medio de las inserciones laborales de individuos con discapacidades la cual se pudieron constatar en el focus group, es en ahí donde se reconocieron ciertos descubiertos que son considerados en los sondeos.

Ramos (2019), en su estudio nominado "Actitudes de los trabajadores hacia las inclusiones laborales de personas con discapacidades conforme a los factores sociodemográficos en las oficinas de las corporaciones del ámbito de prestaciones de Lima Metropolitana", tenemos como finalidad comparar las percepciones de los trabajadores hacia las inclusiones laborales de los individuos con discapacidades según los mecanismos sociales y demográficos en los departamentos de las corporaciones del ámbito de prestaciones de Lima-2018, fue de método exploratorio, cuantitativo, no experimental y como instrumentos tuvo la entrevista y la encuesta, su resultado fue que las distribuciones del personal según las edades, están conformadas por el 26.4% de los trabajadores bordean de 18 a 20 años, el 61.3% bordean edades entre 21 a 30 años, el



9.8% bordean edades entre 31 a 40 años y el 1.3% tienen entre 41 a 50 años, por lo tanto se llega a concluir que, no se presentan las distinciones significativas entre las actitudes del personal las inclusiones laborales de los individuos con discapacidades según el género en las oficinas de los departamentos del ámbito de prestaciones de Lima.

Hernández, et. al (2019), en su estudio nominado "Las discriminaciones en los procedimientos de selección en el trabajo: el caso de las personas con discapacidades en Lima Metropolitana", tenemos como finalidad delimitar si las discapacidades físicas para trasladar los pies; en los jóvenes entre 24 y 26, que se hallan buscando unos empleos de modo contable y administrativo, que habitan en Lima, fue de método exploratorio, cuantitativo, no experimental, de diseño auditoria de correspondencia, su resultado fue que de las postulaciones remitidas en estas etapas compungieron unas muestras de 502 hojas de vida, que corresponden a 251 ofertas de trabajo, de la totalidad de postulaciones, solamente 17 lograron respuestas por parte de los empresarios, en donde de 251 sujetos postulantes con discapacidades la tasa de respuesta fue de 1,20%, por lo tanto se llega a concluir que, se ven que hay procedimientos de convocatorias del personal que realizan de forma abierta y publica que están dirigidos a los mejores postulantes, no obstante, en los casos de los sujetos con discapacidades físicas para movilizar los pies, las presencias de sus condiciones produce unas problemáticas en el tiempo, de hallar unas oportunidades laborales que puedan darse tanto por las percepciones que se tienen de ellos como por la suya propia



2.1.3. Locales

Choquehuanca, (2020), en su tesis llamada "eficiencia de la ley general de personas con discapacidades y su reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018", de la "UNAP", de esta localidad; tiene como propósito delimitar qué nivel de desempeño de los sueldos de sujetos con discapacidades de la localidad de Puno, metodológicamente es un enfoque mixto, no experimental, tipo transeccional, con un método descriptivo, explicativo, jurídico, como resultado se tiene que las empresas tanto como públicas y privadas no cumple con pagar la cuota, como conclusión se tiene que el rango de eficacia de las cuotas laborales por discapacidades es baja, por lo que las empresas privadas y públicas no ejecutan con avalar sueldos estables.

Pineda, (2019), en su tesis llamada "Causas sociales, y laborales que determinan el nivel de discapacidad, Hospital III ESSALUD Juliaca" de la "UANCV", de esta localidad, tiene como objetivo determinar qué factores laborales y sociales que establecen el grado de discapacidad, los métodos fueron descriptivo, analítico, observacional, retrospectivo, como resultado tenemos que al interconectar el género y discapacidad de los pacientes se observa que el nivel de discapacidades es casi igual, a manera de conclusión se determina que el factor laboral y social si influye en el grado de discapacidad como lo es en el ámbito de agricultura y minería.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Vulneración del derecho al trabajo

Conforme a la Constitución Política del Perú en su artículo 22, se establece que el trabajo no solo es un derecho fundamental, sino también un deber inherente a toda persona. Este precepto reconoce que el trabajo es esencial para la realización personal y el bienestar colectivo, pues es considerado la base del bien social. A través del trabajo, las personas no solo contribuyen al desarrollo de la sociedad, sino que también alcanzan su propio desarrollo integral, permitiéndoles satisfacer sus necesidades, realizarse en lo personal, y aportar al progreso económico de la comunidad. El derecho al trabajo está intrínsecamente vinculado a la dignidad humana, pues garantiza que toda persona pueda tener acceso a medios lícitos de subsistencia y desarrollo, sin ser discriminada por ninguna razón.

El artículo 23 de la misma constitución refuerza este principio al señalar que el trabajo es un objeto de especial atención por parte del Estado. Este artículo establece que el Estado tiene el deber de proteger a grupos vulnerables, como las madres trabajadoras, los menores de edad y las personas con discapacidad o limitaciones físicas que trabajan. Esta protección especial busca garantizar que estas personas tengan las mismas oportunidades de participar en la vida laboral, eliminando barreras que puedan impedir su acceso al trabajo digno. El Estado, además, es responsable de generar las condiciones necesarias para el progreso social y económico de las personas, mediante políticas públicas que promuevan el empleo productivo, la educación laboral y el acceso equitativo a oportunidades de empleo.



Es importante destacar que ningún vínculo laboral puede imponer límites a los derechos constitucionales de los trabajadores ni puede desconocer o reducir su dignidad. Esto significa que las relaciones laborales deben regirse por principios de respeto, igualdad y justicia, donde los derechos del trabajador no pueden ser sacrificados por ninguna forma de abuso de poder o explotación. Además, la constitución prohíbe que una persona sea obligada a trabajar sin recibir la debida retribución por su esfuerzo o sin haber dado su consentimiento, lo que protege a los trabajadores de situaciones de explotación o trabajo forzoso.

Por otro lado, el artículo 24 establece que los trabajadores tienen derecho a recibir remuneraciones justas y suficientes, de acuerdo con el trabajo que desempeñan. Estas remuneraciones deben garantizarles a ellos y a sus familias no solo el bienestar material, sino también el bienestar espiritual, lo que implica que el salario no debe limitarse a satisfacer las necesidades básicas, sino que debe ser suficiente para proporcionar un nivel de vida adecuado y digno. Este enfoque integral del bienestar de los trabajadores resalta la importancia de que las políticas laborales no solo busquen mejorar las condiciones económicas, sino también las condiciones humanas y sociales de las personas que participan en el mercado laboral.

En conclusión, la Constitución Política del Perú reconoce el trabajo como un derecho humano fundamental, vinculado a la dignidad y desarrollo de las personas, y establece una serie de garantías que aseguran que los trabajadores reciban un trato justo, equitativo y sin discriminación. El Estado, como garante de estos derechos, tiene la obligación de generar un entorno en el cual el trabajo sea accesible y respetuoso con la dignidad de



todos, fomentando políticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la justicia social, y la protección de los más vulnerables en el ámbito laboral. (Constitución Política del Perú, 1993)

2.2.2. Exclusión laboral de personas con discapacidad

La exclusión laboral se refiere a la expulsión o no aceptación de una persona en el ámbito laboral, lo que implica una negación de oportunidades para acceder o mantenerse en un puesto de trabajo. Esta exclusión puede manifestarse de diversas formas, desde la simple falta de contratación hasta la discriminación activa que impide que ciertos individuos, especialmente los pertenecientes a grupos vulnerables como las personas con discapacidad, puedan participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral. En muchos casos, esta exclusión es sutil, no necesariamente expresa, y se oculta bajo decisiones o acciones que impiden que la persona pueda acceder a un empleo digno.

Este fenómeno no solo incluye la no inclusión en el proceso de contratación, sino que también puede ocurrir dentro del mismo lugar de trabajo. Una vez contratada, la persona puede ser objeto de malos tratos, hostigamiento, o acoso laboral, lo que complica su capacidad para desempeñar sus funciones de manera adecuada. Estas acciones pueden incluir burlas, comentarios ofensivos sobre su capacidad o condición, y otras formas de humillación que afectan negativamente su experiencia en el entorno laboral. Este tipo de comportamiento genera un ambiente hostil que no solo socava la dignidad del trabajador, sino que también afecta su rendimiento laboral, limitando sus oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.



La discriminación en el lugar de trabajo, en todas sus formas, trae consigo consecuencias profundas, tanto a nivel individual como organizacional. Para la persona afectada, la exclusión laboral resulta en insatisfacción laboral, una sensación de rechazo que puede llevar a problemas emocionales y psicológicos, como el estrés o la ansiedad. Estos efectos no solo disminuyen la motivación y el compromiso del trabajador, sino que también pueden impactar en su bienestar general, dificultando su permanencia en el empleo o su disposición para buscar nuevas oportunidades.

A nivel organizacional, la exclusión laboral puede perjudicar el clima de trabajo, afectando negativamente la productividad y eficiencia del equipo. Un ambiente que tolera o fomenta la exclusión y el maltrato de ciertos empleados puede derivar en una menor cohesión y cooperación entre los miembros del equipo, además de exponer a la empresa a consecuencias legales y reputacionales, en caso de que se demuestre la discriminación o el acoso.

En resumen, la exclusión laboral no solo es la simple negativa a ofrecer oportunidades de empleo, sino que también incluye cualquier tipo de acción o comportamiento que limite la participación plena y equitativa de una persona en el ámbito laboral. Esto puede abarcar desde la no contratación hasta las microagresiones y las actitudes discriminatorias, que gradualmente erosionan la autoestima y el bienestar de la persona afectada, además de generar un entorno laboral tóxico que no es sostenible a largo plazo (Córdoba, 2018)



La discriminación en el entorno laboral y social continúa manifestándose de diversas maneras, afectando a individuos por una amplia gama de factores. En primer lugar, muchas personas son discriminadas por sus cualidades personales, las cuales pueden incluir rasgos como la apariencia física, el género, la edad, o incluso la forma en que se expresan. Estos factores, muchas veces irrelevantes para el desempeño en el trabajo, se convierten en obstáculos debido a los prejuicios y estereotipos profundamente arraigados en la sociedad. Estas percepciones erróneas llevan a la exclusión de personas que no se ajustan a los estándares de belleza, comportamiento o "normalidad" socialmente aceptados.

En el caso específico de las personas con discapacidad, la discriminación tiende a basarse en el tipo y grado de discapacidad que presentan. Los estereotipos que se crean en torno a las capacidades físicas, sensoriales o cognitivas de estos individuos suelen llevar a la creencia errónea de que no pueden desempeñar tareas de manera eficaz o que necesitan un esfuerzo desproporcionado para integrarse en el entorno laboral. Esto genera rechazo y segregación, ya que muchas organizaciones y personas no están dispuestas a hacer las adaptaciones necesarias, por mínimas que sean, para permitir la inclusión de personas con discapacidad. A menudo, se considera que su contratación implica un riesgo o un costo adicional, lo cual refuerza la exclusión y la marginalización.

Además, los estereotipos desempeñan un papel crucial en la perpetuación de la discriminación. Estos estereotipos, que son ideas



preconcebidas sobre las personas basadas en características superficiales, no solo afectan a las personas con discapacidad, sino también a aquellos que difieren de las normas convencionales en términos de raza, origen étnico, orientación sexual o identidad de género. Estos prejuicios provocan baja empatía y escasa comprensión hacia aquellos que son percibidos como "diferentes", lo que se traduce en malos tratos, desprecio, y baja aceptación en los entornos sociales y laborales.

La falta de empatía y comprensión hacia las diferencias individuales se refleja en el trato que reciben estas personas en el ámbito laboral. Muchas veces son objeto de hostigamiento, burlas, o comentarios que minimizan sus capacidades o ignoran su dignidad como seres humanos. Esto no solo afecta su rendimiento, sino que también perjudica su salud emocional y bienestar psicológico, llevándolos a sentirse alienados o marginados dentro de la organización.

La discriminación también puede adoptar formas sutiles, como la microagresión, que son comentarios o comportamientos aparentemente inofensivos pero que en realidad perpetúan la exclusión y el menosprecio hacia ciertos grupos. Estas actitudes sutiles de rechazo pueden ser difíciles de detectar, pero tienen un impacto acumulativo que erosiona la autoestima y la confianza de las personas afectadas.

En resumen, la discriminación hoy en día es un fenómeno que se manifiesta de manera compleja y multifacética. Se basa en prejuicios y estereotipos sobre la apariencia física, la discapacidad, y otras características individuales que llevan a una baja aceptación y empatía hacia quienes son percibidos como diferentes. Esta discriminación no solo

afecta la inclusión de estas personas en la sociedad, sino que también perpetúa un ciclo de exclusión y marginalización que limita sus oportunidades de crecimiento personal y profesional (Issa, 2022).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Derecho

Es aquel propio de toda persona, que permite el respeto del mismo, sin que se vayan a acometer actos contra su dignidad, por lo que gracias a estos se encuentran protegidos. (Barrios, 2021).

2.3.2. Discapacidad

Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. (OMS, 2023).

2.3.3. Discriminación

La discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública. (Quispe, 2021).

2.3.4. Exclusión

Exclusión social es la situación que «afecta a individuos o grupos humanos, impidiéndoles acceder a un nivel de calidad de vida decente, y/o de



participar plenamente, según sus propias capacidades, en los procesos de desarrollo. (OMS, 2023).

2.3.5. Laboral

Se refiere a todo lo relacionado con el trabajo y el empleo, incluyendo las condiciones bajo las cuales las personas realizan sus labores, sus derechos y obligaciones, se enfoca en las normativas que garantizan la inclusión laboral de personas con discapacidad y las barreras que impiden su participación plena en el ámbito de trabajo. (Hernandez, 2019)

2.3.6. Persona

Hace referencia a personas con discapacidad, quienes deben ser reconocidas como titulares de derechos, incluyendo el derecho al trabajo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. (Cedeño, 2021).

2.3.7. Trabajo

El trabajo es un derecho y una obligación de cada individuo para llevar a cabo una actividad laboral remunerada. Tanto las personas con discapacidad como las demás deben tener acceso a este derecho sin discriminación, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral. (Constitución Política del Perú, 1993)

2.3.8. Vulneración

Es el perjuicio que produce daños en el sujeto, contradiciendo las normativas, haciendo lo prohibido por ley (Barrios & Tafur, La vulneración de los derechos de autor en el libre acceso a la información disponible en Internet, 2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque

El enfoque fue cuantitativo

Fernández y Baptista (2014), Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

3.1.2. Diseño

El diseño fue no experimental.

Carrasco (2018), Se señala que estos procesos se realizan mediante la recolección de datos sin necesidad de manipular las variables. No es necesario que el investigador recurra a laboratorios, ya que las variables se analizan en su estado natural, siendo medibles de forma natural, con el objetivo de observar el comportamiento de cada una de ellas.



3.1.3. Método

El método fue inductivo.

Rivas (2017), Es el proceso de investigación que comienza con un hecho específico para desarrollar un razonamiento o enfoque más general.

3.1.4. Tipo

El tipo fue Aplicada

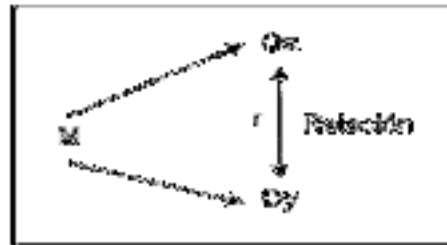
Carrasco (2018), Se enfoca en resolver problemas específicos que afectan a las personas y a la sociedad. Por lo tanto, esta investigación puede ayudar a encontrar soluciones concretas y prácticas a problemas en áreas como la salud, la educación, la tecnología, entre otras.

3.1.5. Nivel

El nivel que se uso fue descriptivo- correlacional

Desde el punto de vista de Ñaupas y Mejía (2014), Es aquella que estudia la relación que se encuentra entre variables. Su objetivo es conocer el efecto positivo o negativo que puede producir un cambio inesperado de las variables independientes en un producto o servicio.

De acuerdo al nivel causal, Fernández y Baptista (2014), Concerniente a la correlación se busca conocer el vínculo existente entre estos, si van de la mano o no, para prestarle atención a ambos aspectos en la mejoría de la sociedad.

Figura 1*Causa y efecto*

Nota: Obtenido de Google

Donde:

M= Muestra.

O1 = Vulneración del derecho al trabajo.

O2= Exclusión laboral de personas con discapacidad

R = Correlación entre ambas variables.

3.2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue desarrollado a nivel distrital en el distrito de Juliaca, el mismo se encuentra en la provincia de San Román, departamento de Puno.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Viene a ser el todo, donde se quiere conocer o saber algo, parte principal para realizar un estudio, pues tiene que tener relación estrecha con el problema a desarrollar, puede ser conformado por libros, expedientes, carpetas, lugares sujetos, etc (Hernandez R. , 2019).

A ese entender, la población estuvo conformado por 330 personas.

3.3.2. Muestra

Palomino et al (2017), hace mención de que la muestra es un porcentaje pequeño del total de población, de donde se extraerá la información requerida para el desarrollo de la tesis. En el estudio se hará uso del muestreo probabilístico, siendo de la manera siguiente:

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

Donde:

N=330

Z=1.96 (95% de confianza)

e=0,05 (5% de error)

p=0.5

q=0.5

Reemplazamos los valores

$$n = \frac{330(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (330 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

N=178

Por lo que la muestra fue 178 personas.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.4.1. Técnicas

Se usó como técnica la encuesta, Esta es una herramienta que facilita la recopilación de la información necesaria, ya que su instrumento es el responsable de este proceso. Se utiliza en estudios cuantitativos, debido a



su capacidad para aplicarse a un gran número de personas o muestras. (Yuni & Urbano, 2014).

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se empleará será el cuestionario Carrasco (2018), Sostiene que son medios externos que usa el investigador, para el recojo de datos, el cual constará de un pliego de preguntas planteadas relacionadas al tema de estudio el mismo que será impreso en una hoja, mencionar que las preguntas planteadas tendrán relación con nuestras variables.

3.4.3. Fuentes

En cuanto a fuentes primarias, se recolecto información de páginas de internet, libros legales y libros de investigación. Mientras que las fuentes secundarias, se desarrollaron por medio del acopio de datos realizado luego de aplicar la encuesta, a fin de recolectar información (Bernal, 2010).

3.5. RECOGIDA DE DATOS

3.5.1. Elaboración del cuestionario

Se desarrollan preguntas relacionadas con la percepción de la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de las personas con discapacidad en Juliaca.

3.5.2. Aplicación de encuestas

Las encuestas se aplicarán a las 178 personas seleccionadas de la muestra, garantizando la representatividad de diferentes tipos de discapacidad.



3.5.3. Registro y codificación de respuestas

Una vez que se recolecten las respuestas, se procederá a su codificación para facilitar el análisis cuantitativo de los datos. El estudio espera confirmar que la vulneración del derecho al trabajo está significativamente relacionada con la exclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades privadas de Juliaca, 2023. Además, se espera que esta relación sea más pronunciada en ciertos tipos de discapacidad, como la auditiva y física.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

Se pasan a presentar las tablas de contingencia para conocer la apreciación de la muestra a la que fue aplicado el instrumento, conforme al objeto de estudio, siendo del modo siguiente:

Respuestas de 178 personas con discapacidad

Datos generales:

Género:

La muestra está compuesta por una mayoría de hombre (56%), aunque proporción de mujeres (44%) también es significativa, lo que indica un buen balance de genero

- Masculino: 100 personas.
- Femenino: 78 personas.

Discapacidad:

La mayor parte de los encuestados, 44.9% tiene discapacidad física, seguida por el 33.7% con discapacidad auditiva, y el 21.3% con discapacidad sensorial. Esto refleja diversidad de tipos de discapacidad presentes en la muestra.

- Auditiva: 60 personas.
- Física: 80 personas.
- Sensorial: 38 personas.

Actualmente tienen empleo:

El 67.4% de los encuestados tiene empleo en una entidad privada, mientras que el 32.6% no tiene empleo, lo que sugiere que la tercera parte de las personas con discapacidad enfrenta o sufre barreras para acceder a un trabajo en el sector privado.

- sí: 120 personas.
- no: 58 personas.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Percepción sobre la vulneración del derecho al Trabajo

Tabla 2 Dificultades para encontrar trabajo debido a la discapacidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	70	39.3%
A menudo	55	30.9%
Algunas veces	35	19.7%
Rara vez	10	5.6%
nunca	8	4.5%

Nota: Propio

El 70.2% de los encuestados (sumando "Siempre" y "A menudo") ha enfrentado dificultades para encontrar trabajo debido a su discapacidad, lo que indica que la gran mayoría se enfrenta a importantes obstáculos al momento de buscar empleo.

Tabla 3 Trato justo en procesos de selección laboral

Respuesta	frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	8.4%
A menudo	35	19.7%
Algunas veces	80	44.9%
Rara vez	30	16.9%
nunca	18	10.1%

Nota: Propio

El 44.9% de los encuestados considera que solo algunas veces recibe un trato justo en los procesos de selección laboral, mientras que el 27% cree que rara vez o nunca lo recibe. Solo el 8.4% de las personas con discapacidad afirma que siempre ha sido tratado con justicia en estos procesos, lo que sugiere un problema de equidad en la selección laboral.

Tabla 4 Oportunidades laborales iguales para personas con discapacidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	8.4%
De acuerdo	20	11.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	22.5%
En desacuerdo	70	39.3%
Totalmente en desacuerdo	33	18.5%

Nota: Propio

Un 57.8% de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que existan oportunidades laborales iguales para las personas con discapacidad en comparación con aquellas sin discapacidad.

Esto refleja una percepción generalizada de inequidad en el acceso a oportunidades de empleo.

Tabla 5 Adaptación en el entorno laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	14%
A menudo	35	19.7%
Algunas veces	65	36.5%
Rara vez	30	16.9%
Nunca	23	12.9%

Nota: Propio

El 29.9% de los encuestados (sumando "Rara vez" y "Nunca") afirma que las adaptaciones en el entorno laboral para personas con discapacidad son insuficientes o inexistentes, mientras que solo el 14% señala que siempre han tenido adaptaciones adecuadas.

Tabla 6 Cumplimiento de la ley N° 29973 en las entidades privadas

Cumplimiento de la ley N° 29973 en las entidades privadas		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí, completamente	40	22.5%
Parcialmente	80	44.9%
No	45	25.3%
No sé	13	7.3%

Nota: Propio

El 44.9% de los encuestados cree que las entidades privadas solo cumplen parcialmente con la Ley N° 29973, mientras que un 25.3% indica que no se

cumple en absoluto. Esto refleja un bajo nivel de cumplimiento de la ley en términos de contratación inclusiva en el sector privado.

4.2.2. Percepción sobre la exclusión Laboral

Tabla 7 Exclusión de oportunidades laborales por discapacidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentajes
Sí	110	61.8%
No	50	28.1%
No estoy de acuerdo	18	10.1%

Nota: Propio

El 61.8% de los encuestados afirma haber sido excluido de una oportunidad laboral debido a su discapacidad, lo que quiere decir que la exclusión sigue siendo un problema generalizado en el mercado laboral privado.

Tabla 8 Trato igualitario en el lugar de trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	19.7%
A menudo	45	25.3%
Algunas veces	65	36.5%
Rara vez	20	11.2%
Nunca	13	7.3%

Nota: Propio

A pesar de que el 19.7% de los encuestados afirma que siempre recibe un trato igualitario en su lugar de trabajo, la mayoría (47.7%) siente que solo lo recibe algunas veces o raramente, lo que indica que aún existen diferencias en el trato hacia los empleados con discapacidad.

Tabla 9 Discriminación en el entorno laboral

Discriminación en el entorno laboral		
Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
Sí, frecuentemente	40	22.5%
Ocasionalmente	80	44.9%
Nunca	58	32.6%

Nota: Propio

De un 44.9% de los encuestados ha experimentado discriminación ocasional en su entorno laboral, mientras que el 22.5% ha sido discriminado frecuentemente. Esto muestra que la discriminación sigue siendo un obstáculo significativo en el ambiente laboral de personas con discapacidad.

4.3. DISEMINACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados revelan que la mayoría de las personas con discapacidad en la muestra, enfrentan dificultades significativas para acceder a oportunidades laborales, y sienten una falta de trato justo en los procesos de selección. Además, existe una fuerte sensación de desigualdad en las oportunidades laborales para personas con discapacidad en comparación con aquellos que no la tienen.

Estos resultados pueden servir de base para identificar los principales obstáculos en la inclusión laboral y para plantear estrategias que permitan mejorar las políticas de empleo y la aplicación de la Ley N° 29973 en las entidades privadas de Juliaca.



A partir de las respuestas de la muestra de 178 personas, se puede concluir que:

- Dificultades para encontrar trabajo: Mas del 70% de los encuestados enfrentan dificultades significativas para acceder al empleo debido a su discapacidad, lo que sugiere la necesidad de políticas más inclusivas.
- Trato injusto en procesos de selección: La mayoría de los encuestados perciben que no reciben un trato justo en los procesos de selección laboral, lo que se evidencia un gran problema sistemático en el acceso al trabajo.
- Inequidad en oportunidades laborales: el 57.8% de los encuestados cree que no existen oportunidades de trabajo iguales para personas con discapacidad, lo que refleja una fuerte sensación de exclusión y discriminación.
- Cumplimiento parcial de la Ley N°29973: un 44.9% de los encuestados percibe que las empresas cumplen parcialmente con la LeyN°29973, lo que sugiere una implementación insuficiente de la normativa de inclusión laboral.

Estos resultados permitirán entender mejor la situación de vulneración del derecho al trabajo y su relación con la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca, 2023. Puede servir como base para la implementación de políticas y programas de inclusión más efectivos para las personas que sufren alguna discapacidad.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se llegó a determinar que, en la muestra de 178 personas con discapacidad en Juliaca, se ha identificado que existe una relación significativa y positiva entre la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca en 2023. Los resultados muestran que las personas con discapacidad enfrentan importantes barreras tanto en el acceso a las oportunidades laborales como en su permanencia y trato en el entorno laboral.

SEGUNDA: La vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad auditiva en las entidades privadas de Juliaca, 2023, están estrechamente relacionadas, ya que las personas con discapacidad auditiva enfrentan barreras significativas tanto en el acceso a oportunidades laborales como en su permanencia en el empleo. La falta de adaptaciones adecuadas, como la ausencia de intérpretes de lenguaje de señas y herramientas de comunicación inclusivas, agrava su exclusión en los procesos de selección y el entorno laboral. Estas deficiencias impiden que las personas con discapacidad auditiva gocen plenamente de su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, lo que genera una mayor exclusión laboral y vulneración de sus derechos.

TERCERA: La vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de físico en las entidades privadas de Juliaca, 2023, se relacionan de manera significativa, ya que las personas con discapacidad física enfrentan barreras estructurales y actitudinales que limitan su acceso y



permanencia en el mercado laboral. La falta de adaptaciones en infraestructura y la carencia de ajustes razonables en sus lugares de trabajo, como accesos físicos o equipamiento adecuado, intensifican su exclusión laboral. Esta situación evidencia que el derecho al trabajo de este grupo no se respeta plenamente, perpetuando su marginación en el ámbito laboral y afectando su integración social y económica.

CUARTA: La vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad sensorial en las entidades privadas de Juliaca, 2023, se relacionan de manera significativa, ya que las personas con discapacidad sensorial enfrentan una falta de adaptaciones adecuadas, como herramientas tecnológicas o recursos accesibles, lo que limita su acceso y desempeño en el entorno laboral. Esta carencia de ajustes razonables y el trato desigual en los procesos de selección contribuyen a su exclusión del mercado laboral. La falta de cumplimiento de las normativas vigentes para garantizar la igualdad de oportunidades evidencia una clara vulneración de su derecho al trabajo, acentuando la discriminación hacia este grupo vulnerable.



RECOMENDACIONES

Luego de poder conocer los resultados y desarrollar el estudio, se pudo apreciar la existencia de ciertos problemas, por ende, se procede a recomendar lo siguiente:

PRIMERA: Se sugiere realizar un control del cumplimiento de la Ley N° 29973, instando a las autoridades a fortalecer la supervisión sobre la inclusión laboral en el sector privado, mediante auditorías regulares y la imposición de sanciones a quienes no respeten las cuotas de contratación para personas con discapacidad. Además, se propone que el gobierno local o estatal ofrezca incentivos fiscales o reconocimiento a aquellas empresas que no solo cumplan, sino que superen dichas cuotas, con el objetivo de fomentar un ambiente inclusivo en Juliaca. También es esencial que las empresas implementen procesos de selección que eliminen la discriminación hacia las personas con discapacidad, asegurando que todas las etapas, desde las entrevistas hasta la contratación, sean accesibles y equitativas. Por último, se destaca la importancia de que las empresas realicen programas internos de sensibilización para educar a su personal sobre la relevancia de la inclusión y la igualdad de derechos para las personas de cualquier tipo de discapacidad.

SEGUNDA: Las empresas deben establecer sistemas de comunicación accesibles, asegurando la disponibilidad de intérpretes de lenguaje de señas o tecnologías que faciliten la comunicación para personas con discapacidad auditiva tanto en el proceso de selección como en el entorno laboral. Además, es recomendable que capaciten a sus



empleados y supervisores en el uso de estas herramientas y en la promoción de un ambiente inclusivo, fomentando una interacción efectiva entre todos los trabajadores, independientemente de su capacidad auditiva.

TERCERA: Las empresas deben realizar mejoras en la accesibilidad física de sus instalaciones para garantizar que sean utilizables por personas con discapacidad física. Esto implica la implementación de rampas, ascensores, baños adaptados y áreas de trabajo ergonómicas. Asimismo, es fundamental que ofrezcan ajustes razonables en el entorno laboral, como sillas ergonómicas, espacios de fácil acceso y equipos especializados, para permitir que las personas con discapacidad física puedan realizar sus tareas sin obstáculos.

CUARTA: Las empresas deben invertir en tecnologías asistidas, como software y dispositivos que faciliten a personas con discapacidad sensorial, como ciegos o con baja visión, llevar a cabo sus tareas de manera más autónoma; esto incluye lectores de pantalla, ampliadores de texto y dispositivos auditivos especializados. Además, es fundamental que se implementen programas de sensibilización para que empleados y supervisores comprendan mejor las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad sensorial y puedan brindar el apoyo necesario.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1002/100270963007/html/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a Edición ed.). México. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrios, J., & Tafur, S. (2021). La vulneración de los derechos de autor en el libre acceso a la información disponible en Internet. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6794850.pdf>
- Bernal, C. (2010). *"Metodología de la investigación"* (Tercera ed.). Colombia: Person-Prentice Hall.
- Carrasco, S. (2018). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.
- Cedeño, G. (2021). *PErsonas con habilidades diferentes y su inclusión laboral en las instituciones publicas y privadas del canton Portoviejo*. Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3294/1/GEMA%20GEA%20NELLA%20CEDEN%CC%83O%20LOOR-TESIS.pdf>
- Choquehuanca, F. (2020). *Efectividad de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en el ambito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018*. tesis, Universidad Nacional de Puno, Puno, Puno. Obtenido de



https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15833/Choquehuanca_Hancco_Fanel_Haydee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Galguera et. al. (2021). Efectos de ser perjudicado o de observar el perjuicio sobre otros en estudiantes universitarios. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272021000200002

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

Hernandez, et. al. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*. Tesis, Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=4

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

Juárez, F. (2016). La minería ilegal en Colombia: un conflicto de narrativas. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312016000100007#:~:text=159\)%20describe%20la%20miner%C3%A9%20ilegal, donde%20se%20ubique%20el%20proyecto.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312016000100007#:~:text=159)%20describe%20la%20miner%C3%A9%20ilegal, donde%20se%20ubique%20el%20proyecto.)

Montenegro, J. (2019). Definición y concepto de estabilidad en el empleo. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496799.pdf>



- Ñaupas, H., & Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiirdPPqP76AhW-qZUCHfwJCoYQ6AF6BAGlEAI#v=onepage&q&f=false>
- OMS. (2009). Conducción con discapacidad auditiva. *fundación mapfre*. Obtenido de <https://www.fundacionmapfre.org/educacion-divulgacion/seguridad-vial/movilidad-segura-salud/sabias-que/discapacidad-auditiva-conduccion-segura/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,sordera%20y%20la%20sordera%20profesional.>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Discapacidad. *Scielo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- uispe, H. (2021). *Brecha de ingresos y discriminación en el mercado laboral para personas con discapacidad en el Perú 2018*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17137/Quispe_Llacsas_Henry_Humberto.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramos, M. (2020). Tipos de discapacidad sensorial en la infancia. *formainfancia*. Obtenido de <https://formainfancia.com/que-es-discapacidad-sensorial-tipos/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20discapacidad%20sensorial,el%20mundo%20que%20la%20rodea.>



- Ramos, R. (2019). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rivas, R. (2017). *Manual de investigación documental*. México: Plaza y Valdes, S A de C. V. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Zambrano, K. (2020). *La inclusión laboral de los usuarios del "Centro diurno de desarrollo integral par a personas con discapacidad, de la ciudad de Loja" y la intervención del trabajador social*. Tesis, Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23384/1/Katherine%20Silvana_Zambrano%20Romero.pdf
- Zavala, J. (2020). La noción general de persona. El origen, historia del concepto y la noción de persona en grupos. *Redalyc*, 27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/384/38421211013.pdf>
- Zona, J., & Giraldo, J. (2017). Resolución de problemas: escenario del pensamiento critico de la didactica de las ciencias. *Redalyc*, 122-150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501008.pd>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar como se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la exclusión laboral de personas con discapacidad en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p>	<p>Variable X</p> <p>Vulneración del derecho al trabajo</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Goce del trabajador</p> <p>-Ejercicio de las labores del trabajador</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Nivel Descriptivo-correlacional</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método inductivo</p> <p>Población y muestra. La población será 330 personas con discapacidad y la muestra será 178</p> <p>Técnica -Encuesta</p> <p>Instrumento -Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad en la audición en entidades privadas de Juliaca, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad en la audición en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p>	<p>La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la discapacidad en la audición en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p>	<p>-Falta de estabilidad laboral</p> <p>Variable Y</p> <p>Exclusión laboral de personas con discapacidad</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Discapacidad en la audición</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de modo físico en entidades privadas de Juliaca, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de manera sensorial en entidades privadas de Juliaca, 2023?</p>	<p>Conocer cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de modo físico en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p> <p>Analizar cómo se relaciona la vulneración del derecho al trabajo y la discapacidad de manera sensorial en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p>	<p>La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la discapacidad de modo físico en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p> <p>La vulneración del derecho al trabajo se relaciona significativamente y positiva con la discapacidad de manera sensorial en entidades privadas de Juliaca, 2023.</p>	<p>-Discapacidad de modo físico</p> <p>-Discapacidad de manera sensorial</p>	



Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable X		-Conocimiento de derechos laborales (Ley N° 29973)
Vulneración del Derecho al Trabajo	-Goce del trabajador	- Acceso a los mismos
	-Ejercicio de las labores del trabajador	beneficios que trabajadores sin discapacidad
	-Falta de estabilidad laboral	- Oportunidad de desempeño en cargos laborales -Pérdida de empleo por razones relacionadas con la discapacidad
Variable Y	-Discapacidad en la audición	-Adaptación de espacios y personas con discapacidad
Exclusión laboral de personas con discapacidad	-Discapacidad de modo físico	-Discriminación en el acceso al empleo para personas con discapacidad
	-Discapacidad de manera sensorial	

Nota: Realizado por el tesista



ANEXO 3. INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Instrucciones: Este cuestionario se encuentra diseñado con la finalidad de Determinar si se está VULNERANDO EL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023, por ello la encuesta que se realiza a continuación es de carácter anónimo, entonces, se pide su completa sinceridad en las respuestas la misma que será de suma importancia para conseguir el presente objetivo, este será con fines estrictamente académicos. Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un (X) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES

1. **Genero:**
 - a) **Masculino**
 - b) **Femenino**
2. **Tipo de discapacidad:**
 - a) **Auditiva**
 - b) **Física**
 - c) **Sensorial**
3. **Actualmente tiene empleo**
 - a) **Sí**
 - b) **No**

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

4. **¿Ha enfrentado dificultades para encontrar trabajo debido a su discapacidad?**

Esta pregunta mide la frecuencia con la que las personas con discapacidad enfrentan barreras en la búsqueda de empleo

 - a) **Siempre**
 - b) **A menudo**
 - c) **Algunas veces**



- d) Rara vez
e) Nunca
5. **¿Considera que ha sido tratado de manera justa en procesos de selección laboral?**
Evalúa la percepción de justicia en los procesos de selección laboral.
a) Siempre
b) A menudo
c) Algunas veces
d) Rara vez
e) Nunca
6. **¿Ha sentido que las oportunidades laborales para personas con discapacidad son menores que para personas sin discapacidad?**
Analiza la percepción de desigualdad en las oportunidades laborales entre personas con y sin discapacidad.
a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo
7. **¿Ha experimentado falta de adaptación en el entorno laboral que le impide realizar sus funciones adecuadamente?**
Mide si el entorno laboral está adaptado para personas con discapacidad y si esto les afecta en su desempeño.
a) Siempre
b) A menudo
c) Algunas veces
d) Rara vez
e) Nunca
8. **¿Considera que las entidades privadas cumplen con la Ley N° 29973, que establece la inclusión laboral de personas con discapacidad?**
Evalúa la percepción sobre el cumplimiento de la ley de inclusión laboral en las entidades privadas.
a) Sí



- b) Completamente**
- c) Parcialmente**
- d) No**
- e) No sé**

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA EXCLUSIÓN LABORAL

- 9. ¿Ha sido excluido alguna vez de una oportunidad laboral por tener discapacidad?**

Examina la percepción sobre haber sido excluido de oportunidades laborales específicamente por la condición de discapacidad.

- a) Sí**
- b) No**
- c) No estoy seguro**

- 10. ¿Siente que las personas con discapacidad en su lugar de trabajo reciben el mismo trato que los demás empleados?**

Evalúa la percepción de igualdad de trato en el entorno laboral.

- a) Siempre**
- b) A menudo**
- c) Algunas veces**
- d) Rara vez**
- e) Nunca**

- 11. ¿Ha experimentado alguna discriminación en su entorno laboral debido a su discapacidad?**

Mide la frecuencia con la que los encuestados perciben discriminación en el entorno laboral debido a su discapacidad.

- a) Sí**
- b) Frecuentemente**
- c) Ocasionalmente**
- d) Nunca**



DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

1. Datos Generales

Distribución por género y tipo de discapacidad

Género	Discapacidad auditiva	Discapacidad física	Discapacidad sensorial	Total
Masculino	35	45	20	100
Femenino	25	35	18	78
Total	60	80	38	178

Análisis:

El 56% de la muestra está conformada por hombres, mientras que el 44% son mujeres.

El tipo de discapacidad más frecuente es la física (44.9%), seguida por la auditiva (33.7%) y la sensorial (21.3%).

2. Percepción sobre la vulneración del derecho al trabajo

Dificultades para encontrar trabajo debido a la discapacidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	70	39.3
A menudo	55	30.9



Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Algunas veces	35	19.7
Rara vez	10	5.6
Nunca	8	4.5
Total	178	100.0

Análisis:

El 70.2% (sumando "Siempre" y "A menudo") de las personas con discapacidad enfrentan dificultades importantes para encontrar empleo debido a su condición, lo que evidencia barreras significativas en el acceso al trabajo.

3. Cumplimiento de la Ley N° 29973

Percepción sobre el cumplimiento de la Ley N° 29973 en entidades privadas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cumple completamente	40	22.5
Cumple parcialmente	80	44.9
No cumple	45	25.3
No sé	13	7.3
Total	178	100.0



Análisis:

El 70.2% de los encuestados considera que las empresas privadas cumplen parcialmente o no cumplen con la Ley N° 29973, lo que indica un bajo nivel de implementación de las normativas de inclusión laboral.

4. Exclusión laboral

Exclusión de oportunidades laborales por discapacidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	110	61.8
No	50	28.1
No estoy seguro	18	10.1
Total	178	100.0

Análisis:

El 61.8% de los encuestados ha sido excluido de oportunidades laborales debido a su discapacidad, lo que refleja una discriminación persistente en el sector privado.

5. Adaptaciones en el entorno laboral

Percepción sobre las adaptaciones en el lugar de trabajo



Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	25	14.0
A menudo	35	19.7
Algunas veces	65	36.5
Rara vez	30	16.9
Nunca	23	12.9
Total	178	100.0

Análisis:

El 29.9% (sumando "Rara vez" y "Nunca") considera que las adaptaciones en el lugar de trabajo son insuficientes o inexistentes, lo que afecta su desempeño y permanencia en el empleo.

6. Relación entre vulneración del derecho al trabajo y exclusión laboral

Dificultades para encontrar empleo (vulneración) vs. Exclusión laboral

Dificultad para encontrar empleo	Frecuencia de exclusión laboral	Porcentaje excluido (%)
Siempre	70	63.6
A menudo	55	50.0



Dificultad para encontrar empleo	Frecuencia de exclusión laboral	Porcentaje excluido (%)
Algunas veces	35	31.8
Rara vez o nunca	18	16.4

Análisis:

Los datos muestran que las personas que enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo (63.6% de quienes responden "Siempre") son también las que reportan una mayor exclusión laboral. Esto confirma que la vulneración del derecho al trabajo está directamente relacionada con la exclusión en el ámbito laboral.

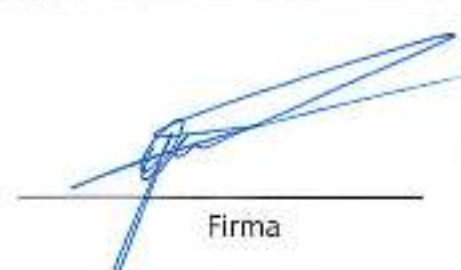


MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Investigador: THANIA LIZ CONDORI LEONARDO		D.N.I. N°: 73740137				
Título de la investigación: VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Dr. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA		D.N.I. N°: 02430962				
Grado académico: Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>) Magister (<input type="checkbox"/>) Otros (<input type="checkbox"/>) Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable				X	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				X	
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación				X	
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

Considerar las siguientes observaciones

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 11/12/2024.



Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital:

Fecha de entrega: 11/12/2024

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Thania Liz Condori Leonardo

Dirección: Salida Arequipa Urb. Los Geranios Mz C Lt.7 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73740137

Teléfono: 957132013 email: condorileonardot@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

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

Escuela Profesional o Mención: Derecho

Título o Grado Académico a optar: Abogada

Asesor: Mgtr. Luis Chayña Aguilar

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTIDADES PRIVADAS DE JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): exclusión laboral, derecho al trabajo, discapacidad,

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

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.
 2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Derecho Público - P05


Firma de Autor

huella digital

11 de diciembre del 2024

Fecha