

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA PERSONA CON
DISCAPACIDAD EN EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO**

DE LA CIUDAD DE LAMPA, 2023

PRESENTADA POR:

RINA MARILUZ PACORI LOPEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



9.3%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 26 SEP 2024, 8:05 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.63%

● CHANGED TEXT
7.67%

Report #22994977

RINA MARILUZ PACORI LOPEZ // INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LA CIUDAD DE LAMPA, 2023 RESUMEN El presente estudio tuvo como objetivo identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos elementales de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa. La muestra se obtuvo mediante el sistema probabilístico donde se aplicó una fórmula para poder determinarla que hacen un total de 26 personas con discapacidad que fueron afectadas por el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo; **7** el estudio se ha basado bajo el enfoque cuantitativo, además se ha buscado la expansión de la información que se pueda obtener del contexto doctrinal, así como de la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales; el tipo de investigación es básica así mismo obedece a un estudio descriptivo - jurídico; el diseño de investigación que se ha utilizado es el no experimental; las conclusiones que se tienen son las siguientes: Mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,687, se ha llegado a identificar que se viene vulnerando los derechos de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA PERSONA CON
DISCAPACIDAD EN EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO

DE LA CIUDAD DE LAMPA, 2023

PRESENTADA POR:

RINA MARILUZ PACORI LOPEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:


Mgtr. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho

Líneas de Investigación: Derecho.

Puno, 02 de octubre del 2024.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios, que con su don divino me brindó la actitud e ímpetu para desarrollarme profesionalmente, además a mi hermosa familia por apoyarme en todo momento en mi realización profesional.

AUTORA: RINA MARILUZ.

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS de la ciudad de Puno, por haberme acogido durante seis años que duró mi formación profesional.

A mis DOCENTES de la escuela profesional de Derecho, por su apoyo desinteresado y confianza brindada para el desarrollo del presente proyecto.

Al JURADO, por su capacidad académica y amplia experiencia profesional que sirvieron para forjar la presente investigación.

AUTORA: AUTORA: RINA MARILUZ.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. Problema general	15
1.1.2. Problemas específicos	15
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.2.1. Antecedentes internacionales	15
1.2.2. Antecedentes nacionales	17
1.2.3. Antecedentes locales	19
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. Discapacidad	21

2.1.2. Las personas con discapacidad	21
2.1.3. Contexto actual de la política laboral para las personas con discapacidad	21
2.1.4. Desarrollo normativo y dogmático del derecho al trabajo de las personas con discapacidad	22
2.1.5. Cuota de la ley y la igualdad ante la ley	22
2.1.6. ¿El Estado peruano, qué políticas habrá adoptado para la persona con discapacidad?	23
2.1.7. Igualdad ante la ley	24
2.1.8. El derecho al trabajo	24
2.1.9. El diverso contenido sobre el derecho al trabajo que tiene las personas	24
2.1.10. Principio de igualdad de oportunidades de las personas	25
2.1.11. Principio de equivalencia de circunstancias	25
2.1.12. Principio de la primacía de la realidad	25
2.1.13. El trabajo como un derecho que permite el desarrollo personal del ser humano	26
2.1.14. La trascendencia de los derechos de las personas con discapacidad en el campo laboral	26
2.1.15. Los derechos y deberes de las personas con discapacidad	27
2.1.16. Los tipos de discapacidad que pueden padecer las personas	27
2.1.17. Los tipos de discapacidades que pueda presentar la persona	28
2.1.18. Causas por la que se puede presentar una discapacidad física	28
2.1.19. Cuotas de empleo en el Perú	29
2.1.20. Cuota de empleo para personas con discapacidad en Perú según Ley 29973	29
2.1.21. Las sanciones que se pueden imponer por incumplir las cuotas de empleo para personas con discapacidad	30
2.1.22. Las sanciones y multas que pueda imponer la SUNAFIL frente al incumplimiento de la cuota de trabajadores con discapacidad	31

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	31
2.3. MARCO LEGAL DE LA INVESTIGACIÓN	33
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	33
2.4.1. Hipótesis general	33
2.4.2. Hipótesis específica	33

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1. Población	34
3.2.2. Muestra	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	36
3.3.1. Técnicas de recolección de datos	36
3.3.2. Instrumentos para la recolección de datos	36
3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.5. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.5.1. Método de la investigación que fueron utilizados	38
3.5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA	40
3.7. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	40
3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	41

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE I Y II.	42
4.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS SEGÚN LOS RESULTADOS QUE HAN SIDO OBTENIDOS	57
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	61

CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad.	42
Tabla 02: Acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y a no ser despedido sin causa justa.	46
Tabla 03: El trabajo como fuente de subsistencia e igualdad para la persona con discapacidad.	49
Tabla 04: El respeto al cumplimiento del porcentaje establecido de un trabajo digno para las personas con discapacidad.	53
Tabla 05: Prueba de la hipótesis general.	57
Tabla 06: Prueba de la hipótesis específica I	58
Tabla 07: Prueba de la hipótesis específica II	59
Tabla 08: Prueba de la hipótesis específica III	60

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad.	43
Figura 02: El trabajo como fuente de subsistencia e igualdad para la persona con discapacidad.	50
Figura 03: El respeto al cumplimiento del porcentaje establecido de un trabajo digno para las personas con discapacidad.	54

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	73
Anexo 02: Ficha bibliográfica.	73
Anexo 03: Ficha de análisis de contenido normativo.	79
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	81
Anexo 05: Cuestionario aplicado.	85
Anexo 06: Matriz de validación del instrumento por juicio de experto.	86
Anexo 07: Guía para la validación por juicio de experto.	89
Anexo 08: Fotografías que evidencian la aplicación del instrumento.	92

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos elementales de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa. La muestra se obtuvo mediante el sistema probabilístico donde se aplicó una fórmula para poder determinarla que hacen un total de 26 personas con discapacidad que fueron afectadas por el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo; el estudio se ha basado bajo el enfoque cuantitativo, además se ha buscado la expansión de la información que se pueda obtener del contexto doctrinal, así como de la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales; el tipo de investigación es básica así mismo obedece a un estudio descriptivo - jurídico; el diseño de investigación que se ha utilizado es el no experimental; las conclusiones que se tienen son las siguientes: Mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,687, se ha llegado a identificar que se viene vulnerando los derechos de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, mediante su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley, de poder brindarle garantías ante la igualdad de oportunidades sin promover actos de discriminación, así mismo se ha logrado verificar mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,688, que a nivel del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no se viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.

Palabras clave: Cuota, Discapacidad, Empleo, Hospital, Persona.

ABSTRACT

The objective of this study was to identify how the elementary rights of people with disabilities are being violated with the non-compliance with the employment quota at the Antonio Barrionuevo hospital in the city of Lampa. The sample was obtained through the probabilistic system where a formula was applied to determine that there were a total of 26 people with disabilities who were affected by non-compliance with employment quotas for people with disabilities at the Antonio Barrionuevo hospital; The study has been based on the quantitative approach, in addition, the expansion of the information that can be obtained from the doctrinal context has been sought, as well as the exploration of the particular nature of social phenomena; The type of research is basic and follows a descriptive - legal study; The research design that has been used is non-experimental; The conclusions reached are the following: Using a Spearman Rho correlation level of 0.687, it has been identified that the rights of people with disabilities are being violated with non-compliance with the employment quota at the Antonio Barrionuevo hospital. of the city of Lampa, through its free development and well-being, equality before the law, to be able to provide guarantees of equal opportunities without promoting acts of discrimination, it has also been verified through a Spearman Rho correlation level of 0.688 , that at the Antonio Barrionuevo hospital in the city of Lampa the employment quotas for people with disabilities have not been met.

Keywords: Quota, Disability, Employment, Hospital, Person.

INTRODUCCIÓN

El estudio permite observar desde un punto de vista teórico los diferentes aspectos que vienen dando lugar a poder efectuar una adecuada implementación de la Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), esto con el propósito de poder sugerir algunas alternativas de solución bajo el punto de vista legal en relación a los incentivos para su aplicación en las empresas privadas así como en los diversos organismos estatales.

Así mismo mediante los resultados obtenidos se permite sugerir la implementación de un marco legal que permita obligar a las empresas así como a las entidades públicas del estado a que puedan tomar en consideración la cuota de empleo para las personas que padecen alguna discapacidad, así mismo implementar mecanismos legales que logre efectivizar una debida supervisión a fin de que se de cumplimiento con el marco normativo relacionadas a las personas con discapacidad.

Dentro del estudio destaca los resultados donde se muestran datos reales así como bibliográficos frente a un limitado recurso técnico jurídico sobre la cuota empleadora de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y como se viene vulnerando los derechos laborales mediante acciones de discriminación que van a vulnerar la dignidad de las personas con discapacidad.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

No cabe duda que el desarrollo de la sociedad está ligado a diversos elementos tales como la educación y el trabajo donde el estado peruano tiene el deber de promover; pero está claro que dentro del contexto social se tiene a personas que padecen de alguna discapacidad y a quienes no se les otorga un trato igualitario en relación al acceso a un puesto de trabajo generando desigualdad en el otorgamiento de oportunidades a nivel de la empresa y las entidades públicas. Cabe mencionar que las personas con discapacidad vienen ocupando un lugar importante dentro de la sociedad y se le debe prestar la debida importancia por la mismas necesidades que tienen y más que todo porque sus derechos están regulados a nivel de la norma constitucional. En ese sentido, el estado tiene el deber de poder promover su desarrollo esto motivando a la práctica de acciones así mismo dando normas legales que tengan cierta efectividad en la preservación de sus derechos e inclusión sociolaboral.

Dentro del contexto legal peruano no se tiene una regulación normativa eficiente que permita promover la contratación de personas con discapacidad, ni mucho menos se tiene disposiciones legales que den lugar a poder fomentar y promover la contratación de personal con discapacidad lo que viene causando la existencia de vacíos legales.

En consecuencia, se tiene en la norma regulado la cuota de empleo para que las empresas privadas así como las instituciones públicas del estado tengan a bien tener dentro de sus trabajadores a personas con discapacidad todo ello para poder lograr su bienestar, por lo

tanto urge la implementación de medios y recursos logísticos que permitan a las personas con deficiencias físicas a poder acceder a un puesto laboral digno; con el propósito de garantizar su desarrollo profesional y talento humano.

Cabe destacar que la OMS durante el año 2021, ha logrado aprobar la nueva versión de la clasificación con el nombre definitivo de clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud, ya que define a la discapacidad a la forma de interactuar a la persona con su entorno social, donde se presentan diversos factores que actualmente se le conoce con el término de diversidad funcional, catalogando a la persona con discapacidad como un ser valioso muy a pesar de las limitaciones que viene padeciendo.

Por otro lado, el ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables mediante la Ley general de la persona con discapacidad Nro. 29973 - 2017, pudo generar el siguiente concepto relacionado a las personas con discapacidad, donde las considera como aquellas que vienen padeciendo de ciertas incapacidades físicas, así como sensoriales y mentales, pero que tienen una situación de permanente, hecho que les impide de poder desarrollar cada uno de sus derechos y evita que sean incluidos dentro del entorno social colocándolos en una situación de vulnerabilidad y de discriminación.

Cabe destacar que el estado peruano, tiene como eje fundamental de promover a las personas con discapacidad a que puedan encontrar un puesto de trabajo, promoviendo un marco normativo en la cual se tiene regulado la cuota mínimas de empleo para estas personas con deficiencias físicas a las cuales las entidades públicas y las entidades privadas están llamadas a cumplirlas, esto con el propósito de poder asegurarle una vida digna a estas personas que tienen discapacidad pero el problema surge cuando estas entidades públicas así como empresas privadas no vienen cumpliendo en contratar a estas personas para un puesto de trabajo vulnerando así los derechos de estas personas que adquirieron alguna discapacidad. Debemos de considerar que en estos días se vienen viviendo diversas situaciones como es el caso que si queremos subsistir debemos de trabajar ya que nadie le regala nada a nadie. No cabe duda que el trabajo dignifica al hombre ya que el ser humano trabajando se siente útil ya que le permitirá adquirir un estado

de independencia.

Ante esta problemática nacen las siguientes interrogantes:

1.1.1. Problema general

- ¿De qué forma se viene vulnerando los derechos elementales de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿En el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa se viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por ley?
- ¿Cuáles son las barreras sociales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas a nivel de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa?
- ¿Cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en algún empleo dentro del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa?

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Antecedentes internacionales

Bustamante (2015), desarrolló su trabajo de investigación sobre el mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad en el Ministerio del Trabajo de la ciudad de Quito, donde el investigador logró observar a las personas con discapacidad que fueron reclutadas no lograron postular mediante la fuente de reclutamiento externa del Ministerio del Trabajo, en consecuencia, no se tiene un adecuado proceso de selección para poder seleccionar trabajadores con discapacidad. A nivel del Ministerio del Trabajo no se ha logrado evidenciar la existencia de procesos técnicamente debidamente estructurados que den la posibilidad de seleccionar a personas con discapacidad, es por ello que estas personas son sometidas al cumplimiento de labores no acorde a su perfil profesional por cuanto no se tiene conocimiento sobre los cargos con discapacidad implementados dentro de las empresas.

Escobar (2016), ha logrado desarrollar su trabajo de investigación sobre la discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, donde el investigador ha logrado evidenciar que las diversas situación de discapacidad colocan a las personas que vienen experimentando una situación de desventaja en relación a poder acceder a un puesto de trabajo lo que trae como resultado la vulneración de su dignidad como ser humano. Por otro lado, el criterio de carácter discriminatorio que se viene practicando en contra de las personas con discapacidad viene impactando en los diversos procesos de integración social y laboral. En consecuencia cada uno de los mecanismos de inclusión laboral de las personas con discapacidad no pueden ser entendidos como una suerte de proceso y estado, hecho que vienen provocando una la disociación entre el estado y la persona con discapacidad.

Cendrero (2017), ha logrado realiza su trabajo de investigacion donde analizo la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Cabe mencionar que a nivel del estudio se pudo observar el modelo social de la discapacidad necesita ser considerado bajo un tratamiento normativo, así también se tiene que dentro del ordenamiento jurídico español se vienen proponiendo acciones legales contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral, es asi que la administración pública es responsable de la aplicación normativa de forma comprensiva de poder dar la oportunidad laboral a las personas con discapacidad.

Zapata (2019), ha logrado desarrollar su estudio sobre la inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia, dentro del estudio el autor ha logrado desarrollar un análisis de corte jurisprudencial para poder observar cómo las políticas públicas vienen generando una situación de garantía para las personas con discapacidad y su acceso a un puesto de trabajo sea a nivel de la empresa privada y pública, así mismo como vienen ofreciendo una formación y rehabilitación a quienes lo requieran. Dentro del estudio también se pudo observar que a pesar de la existencia de una evolución normativa, sigue existiendo el comportamiento de varios empleadores donde conciben que contratar a personas con discapacidad acarreará diversas responsabilidades desde el punto de vista

logístico hasta el económico.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Cencia de la cruz & Damian (2015), lograron realizar su trabajo de investigación concerniente a poder observar las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo durante el periodo 2015; donde se ha podido evidenciar que las diversas condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que vienen trabajando en las diferentes entidades públicas y privadas son muy precarias ya que vienen careciendo de diversos recursos así como medios económicos que permitan satisfacer sus necesidades logísticas de manera suficiente. Por otro lado, se tiene la condición social de las personas con discapacidad quienes no reciben un tratamiento o rehabilitación, para superar su deficiencia física, también se pudo observar la existencia de un limitado acceso a los espacios públicos y por ende son víctimas de violencia social.

Álvarez (2017), ha logrado realizar su estudio sobre la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de las entidades públicas del distrito de Sicuani en el año 2016. Donde el investigador logró observar que en las instituciones públicas de índole local no les dan la posibilidad de poder incluir dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad; ya que los directivos no tienen confianza con estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad. Cabe mencionar que también se ha logrado ver que estas entidades públicas no cuentan con material logístico, ni con infraestructura que permita cobijar a trabajadores discapacitados, por lo tanto no tienen herramientas especializadas que permitan el buen desempeño de estos trabajadores con deficiencias físicas; por otro lado, se ha logrado observar que las personas con discapacidad no se sienten seguras para poder poner de manifiesto cada una de sus habilidades hecho que los conlleva a poder convivir con ciertas limitaciones y barreras dentro del contexto social.

Morazzani (2018), ha logrado realizar su trabajo de investigación donde analiza las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas.

Caso: Minera Escorpio, donde el tesista pudo analizar la ley general de la persona con discapacidad Nro. 29973 fue promulgada por el estado peruano con el propósito de establecer diversos mecanismos normativos que puedan beneficiar a la población con alguna discapacidad considerada como vulnerable, esto con la finalidad de poder garantizar la cuota de empleados a nivel del sector público así como dentro de las empresas privadas, por otro lado esta norma tiene como finalidad de que los trabajadores con discapacidad deban ser tratados de manera correcta donde se respete su dignidad como persona. Por otro lado, se tiene una poca difusión de la Ley General de la Persona con Discapacidad, y que no se viene aplicando por las diferentes entidades públicas y privadas donde alegan los empleadores que desconocen de la misma y consecuentemente no se viene empleando a estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad.

Bartolomé (2019), ha logrado realizar su investigación donde ha logrado analizar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley Nro. 29973 y su reglamento en la Municipalidad distrital de Villa el Salvador durante el periodo 2018, es así que el tesista pudo concluir que la ley general de personas con discapacidad cuál es la Ley Nro. 29973, dentro del contexto laboral no viene teniendo la eficacia correspondiente, ya que no se dan campañas de sensibilización en la población, ni mucho menos se capacita a las personas con discapacidad para su futura inserción laboral, sumado a ello no se tiene convenios con empresas privadas ni mucho menos con entidades públicas para que puedan emplear a personas con discapacidad, dentro de la jurisdicción del parque industrial de Villa el Salvador, dentro del análisis que se viene realizando dentro del campo laboral al interior de la Municipalidad Distrital de Villa el salvador se ha observado que viene incumpliendo con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que están reguladas dentro del ordenamiento jurídico.

1.2.3. Antecedentes locales

Salinas (2018), desarrolló su estudio donde logró observar la discapacidad física y su influencia frente a inserción laboral de las personas con discapacidad suscitado al interior de la Asociación de Discapacitados Físicos – ALFIP, a nivel de la ciudad de Puno en el año

2017. Donde el investigador pudo concluir que la discapacidad física vienen influyendo de manera significativa en la inserción laboral de las personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad, donde el tipo de discapacidad si logra influir en las barreras que van a limitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, por otro lado las empresas vienen generando otra barrera de inserción laboral como es la discriminación y exclusión de estos trabajadores por el hecho de que vienen padeciendo imitaciones físicas; por otro lado se observo que la misma sociedad los viene considerando como personas improductivas.

Callacondo (2022), ha logrado realizar su trabajo de investigación sobre la ley general de personas con discapacidad Nro. 29973 y su influencia en el ámbito laboral en la ciudad de Puno durante el año 2021, trabajo presentado a la UPSC, donde se ha evidenciado que existen deficiencias en el cumplimiento de la Ley para las personas con discapacidad ya que las empresas no viene brindando acceso a puestos de trabajo a estas personas con limitaciones físicas, por otro se logró observar que dentro del ámbito laboral en las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, han referido en su gran mayoría de entidades públicas y privadas que no lograrían contratar a estas personas con estas deficiencias físicas porque no quieren asumir su responsabilidad laboral tal y cual exige la misma ley.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

- Identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos elementales de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

1.3.2. Objetivos específicos

- Verificar si el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por ley.
- Determinar cuáles son las barreras sociales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas a nivel de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.
- Determinar cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo a que las personas

con discapacidad puedan ser incluidas en algún empleo dentro del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Discapacidad

El término discapacidad según la OMS, debe entenderse como aquella restricción que tiene una personas para poder realizar actividades físicas, cabe mencionar que una persona discapacitada no puede ejercer trabajos normales a lo que está acostumbrado hacer una persona sin este tipo de problemas, situación que lo lleva a tener esta limitante para poder laborar dentro de una empresa o entidad pública del estado. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

2.1.2. Las personas con discapacidad

Dentro de la Ley General de la personas con discapacidad se tiene la definición siguiente: Son aquellas personas que presentan discapacidades sea a nivel físico, sensorial, psíquico o intelectual que tenga el carácter de permanente los cuales presentan impedimentos para ejercer sus derechos, así como la integración efectiva y plena a la sociedad. (El Peruano, 2012)

2.1.3. Contexto actual de la política laboral para las personas con discapacidad

En los últimos 10 años las personas con discapacidad han desarrollado diversos esfuerzos para poder llamar la atención de las autoridades, esto como consecuencia que vienen siendo excluidos y marginados dentro del campo laboral, hecho que sin duda va a afectar su calidad de vida y al acceso a diversos recursos que le permita cubrir su bienestar. Según datos que refiere la OIT se tiene al 80% de las personas con discapacidad se encuentran sin un empleo digno y formal, situación que viene causando una gran preocupación, más que

todo en esa población que viene padeciendo de alguna deficiencia física. Dentro de este criterio se tiene también la falta de oportunidades relacionadas al aspecto educativo así como laborales que tienden a llevar a encontrar un elevado índice de desempleo por parte de las personas con discapacidad. Por otro lado, se tiene la palabra de los empleadores así como los directivos de la administración pública quienes hacen mención que contratar a este tipo de personas es generar un perjuicio para la entidad ya que estas personas no están calificadas para asumir el rol dentro del trabajo que se le pueda encomendar. Todos estos aspectos negativos dan como resultado la existencia de una alta tasa de retención de trabajadores con incapacidades. (Toyama, 2016)

2.1.4. Desarrollo normativo y dogmático del derecho al trabajo de las personas con discapacidad

A nivel de Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo se ha desarrollado diferentes estrategias con la finalidad de poder motivar en las entidades públicas del estado así como en las empresas privadas la accesibilidad de las personas con discapacidad a una plaza laboral esto en mérito a la Resolución directoral Nro. 007- 2015-MTPE/3/17. Dentro de esta resolución se ha considerado que con la ayuda de diversas estructuras, servicios y actividades de inclusión laboral pueda promoverse la aceptación de personas con discapacidad a diversos puestos de trabajo. Esto con el objetivo de poder lograr un empleo integrado y que permita motivar el aseguramiento de la disponibilidad de oportunidades para aquellas personas que puedan padecer alguna discapacidad. (Huamán, 2016)

2.1.5. Cuota de la ley y la igualdad ante la ley

Con la promulgación del convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad en el año 2008, fue reconocido el modelo laboral de las personas con discapacidad, como un nuevo paradigma donde queda establecido que las personas tienen el derecho de generar una interacción entre sus deficiencias físicas, sensoriales, psicológicas o mentales frente a las diversas barreras sociales que rigen la sociedad. Es por ello que una persona puede tener discapacidad siempre en cuando la sociedad en su conjunto genera una inhibición de sus diversas barreras físicas, conductuales, socioeconómicas, etc. En

consecuencia, el artículo 27 del presente convenio hace mención a diversas obligaciones que tiene que partir del estado para poder promover la inclusión de las personas con diversas discapacidades dentro del ámbito profesional y su reconocimiento como trabajadores aptos para el desarrollo de una labor dentro de la empresa privada o entidad pública. (Ley Nro. 29973, 2012)

2.1.6. ¿El Estado peruano, qué políticas habrá adoptado para la persona con discapacidad?

El estado peruano bajo una política de gobierno y de responsabilidad de orden internacional ha decidido a fin de poder implementar la política pública donde se establece la estructura tarifaria favorable para aquellas personas que sufren de alguna discapacidad, este sistema está regulado mediante la Ley General de las Personas con Discapacidad No. 29973 a nivel de los artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56 de la Ley General de las Personas con Discapacidad, donde se hace referencia al ámbito de aplicación del sistema. En relación al sector público, el presente régimen viene obligando a las autoridades públicas a poder contratar personas con discapacidad en al menos el cinco por ciento de su plantilla total, muy individualmente del tipo de empleo que se le pueda dar dentro de este ámbito están también inmersas las fuerzas armadas y la policía nacional. Mientras que para las empresas privadas la cuota de empleo para las personas con discapacidad es del tres por ciento de su planilla integra. (Ley Nro. 29973, 2012)

Por otro lado, dentro del marco jurídico en análisis se tiene establecido diversas sanciones por incumplimiento y encomienda al consejo nacional de integración de la discapacidad, a la comisión nacional de normas laborales ya la autoridad nacional del servicio civil, poder vigilar el cumplimiento de la presente disposición. Esto con el afán de evitar que se sigan promoviendo los actos de discriminación para las personas con discapacidad y se fomente la inclusión laboral a nivel de la empresa privada y del sector público. (Salazar, 2007)

2.1.7. Igualdad ante la ley

La igualdad ante la ley se funda en el reconocimiento que se tiene a todas las personas que tienen la misma dignidad, la cual es inherente e inmutable frente a diferentes aspectos lo

que se deduce que es un derecho inalienable, hecho que circunscribe al poder político para el ejercicio de dichas facultades. Es por ello que la igualdad como institución jurídica permite proyectar mediante una perspectiva subjetiva como una garantía ante las instituciones del estado en relación al trato que deben de dar a las personas, donde se evite por todos los modos desarrollar actos de discriminación fomentando la protección de los derechos de cada persona dentro de un estado de derecho. (Galicía, 2014)

2.1.8. El derecho al trabajo

A nivel de la constitución política del Perú, refieren que el derecho al trabajo es un derecho y un deber, situación jurídica que viene siendo regulado en el artículo 22 del marco normativo constitucional, marco jurídico que sirve de fundamento al derecho al trabajo, cabe resaltar que el derecho al trabajo es un derecho que enorgullece a la persona como parte de la sociedad el cual recibe la debida protección. Por otro lado, la misma norma constitucional menciona que toda persona tiene derecho a un trabajo. Un caso emblemático dentro del estado peruano es la escasa posibilidad de encontrar trabajo, situación que viene dando como resultado que el derecho al trabajo no está al alcance de todos los peruanos, es así que la ausencia de trabajo formal viene ocasionando en estos días diversas dificultades que son causa de la vulneración de los diferentes derechos elementales de carácter constitucional como es el acceso a un trabajo digno y formal a la cual tenemos derecho todas las personas sin ninguna distinción. (Toyama, 2009)

2.1.9. El diverso contenido sobre el derecho al trabajo que tiene las personas

El máximo órgano que realiza la interpretación jurídica del marco constitucional tiene como fin de poder atender a los diferentes aspectos que son parte del contenido especial de los diversos derechos de los individuos tales como es el derecho de poder laborar en un centro de trabajo formal, así mismo los trabajadores tienen el derecho a no ser despedido sin plena justificación, bajo circunstancias dolosas donde impera la mala fe. (Sentencia Nro. 3790-2007-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 10)

Cabe mencionar que el mismo tribunal ha referido que si un servidor público tiene un trabajo permanente y es despedido de forma irregular donde no se han seguido los procedimientos

de la Ley del Trabajo del Servicio Civil Estatal, se vendría a afectar el contenido elemental de la Ley del Trabajo. (Neves, 2012)

2.1.10. Principio de igualdad de oportunidades de las personas

Por este principio debemos entender a que la diversidad de reglas así como consideraciones que están dadas en el mercado laboral deben de obedecer a un solo trato donde no se establezca reglas eminentemente discriminatorias, así mismo cuando se plantee alguna solución estas deben ser atendidas bajo el criterio sano de la norma que regula el derecho laboral. (Sentencia Nro. 1510-2010- AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 17)

2.1.11. Principio de equivalencia de circunstancias

Este principio se refiere a la equidad de oportunidades en función al trato igualitario, así lo ha manifestado el Tribunal Constitucional (Sentencia Nro. 3710-2015-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 18).

Por lo tanto, el principio bajo análisis hace mención que todo trabajador con discapacidad o no, tiene los mismos beneficios laborales, donde tenga que recibir los mismos tratos dentro de las actividades propias de la empresa o entidad pública, así mismo este principio lo que busca es de integrar a todas las personas en el derecho de tener un trabajo como parte intrínseca de las personas a quienes les asiste en mérito a la norma de carácter constitucional. (Victoria, 2014)

2.1.12. Principio de la primacía de la realidad

Este principio de corte constitucional es considerado como un principio relativamente importante donde la realidad es un componente indirecto dentro del marco legal en materia laboral, donde da lugar a que se defina el derecho al trabajo como un derecho y un deber, bajo criterios del bienestar social así lo regula el artículo 22 de la carta magna, así mismo debemos comprender que es una medida estatal prioritaria según el artículo 23 del marco legal de carácter constitucional. (Sentencia Nro. 4013-2013-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 14)

2.1.13. El trabajo como un derecho que permite el desarrollo personal del ser humano

En la constitución política del Perú, se ha logrado establecer diversos artículos que dan

cuenta sobre la regulación normativa sobre el derecho al trabajo, donde se ha logrado establecer que es un derecho humano elemental, así lo logramos ver en el Capítulo I de la norma constitucional, por otro lado se tiene el concepto que el derecho al trabajo es un derecho social y económico que está establecido a nivel del Capítulo II de la carta magna. Es por ello que, cualquier tipo de reconocimiento que se pueda dar a razón de los derechos fundamentales del trabajo debe ser respetando la dignidad humana de la persona donde se dé plena satisfacción a las necesidades fundamentales para él y su familia. Cabe destacar que toda labor que desarrolle la persona dentro de la empresa, esta no deberá de sobrepasar sus capacidades físicas así como mentales ya que si se diera esta situación estaríamos frente a un caso de hostigamiento laboral. (Izquierdo, 2006)

2.1.14. La trascendencia de los derechos de las personas con discapacidad en el campo laboral

Dentro de este aspecto se debe tomar en cuenta la naturaleza del comportamiento humano sobre considerar a las personas con discapacidad en un determinado puesto laboral bajo las condiciones necesarias que permita su buen desenvolvimiento, hecho que debe conllevar al desarrollo y mantenimiento de una sana convivencia social. Dentro del análisis que se viene realizando se debe considerar también a las vocaciones y necesidades humanas, donde el trabajo viene hacer la máxima expresión de la vida para las personas, en especial para aquellas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad, donde el estado debe procurar de poder brindar las condiciones de vida para que las entidades públicas puedan cumplir con la cuota de empleo en favor de estas personas que en cierta forma viene siendo discriminadas por la sociedad actual. (Sentencia Nro. 01- 008-2005-PI/TC, fundamento jurídico número 8)

2.1.15. Los derechos y deberes de las personas con discapacidad

Estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad tienen el derecho de recibir una protección de parte del estado quien debe fomentar el respeto a su dignidad como persona, así mismo de poder promover actividades laborales bajo condiciones adecuadas en la entidades públicas así como también dentro de la empresa privada. De manera tal de

que estas personas puedan sentirse útiles y puedan interactuar dentro del campo laboral, bajo el amparo de las normas vigentes para un adecuado desarrollo. (United Nations, 2006)

2.1.16. Los tipos de discapacidad que pueden padecer las personas

No debemos olvidar que la discapacidad siempre a existido en las personas desde mucho tiempo atrás, donde destaca la minusvalía, la invalidez, entre otros defectos que pueda presentar la persona en su aparato psicomotor, pero cabe mencionar que en la sociedad moderna se ha desarrollado diversas convenciones mundiales, promoviendo el respeto irrestricto de los derechos de estas personas que padecen de alguna discapacidad, donde los estados así como la sociedad tienen el deber de respetar su dignidad como seres humanos, es así que en mérito a estas normas hoy en día se les conoce como persona con discapacidad.

Las diversas formas de discapacidad que pueda presentar las personas se debe a factores de índole variado a saber:

- Los problemas que devienen de la parte genética, donde las células sexuales cuando se fusionan con el propósito de dar origen a una nueva vida van a presentar problema en la fusión de los cromosomas.
- Los problemas congénitos, que van a desarrollarse dentro de la etapa del embarazo sea como consecuencia de un accidentes o alguna enfermedad que haya podido padecer la madre, dentro de este factor también se tiene al consumo de drogas y alcohol de forma frecuente por parte de la madre hecho que va a afectar de forma grave el sistema nervioso central del niño.
- Los daños que recibe la personas por acciones orgánicas que sin duda van a afectar los sentidos como la vista y los oídos.
- Se hayan producido complicaciones durante el parto o en su defecto se haya producido una negligencia médica durante el alumbramiento.
- La otra causa fundamental por la cual una persona puede padecer de discapacidad es por haber sufrido un accidente donde se haya podido lesionar y afectar la columna vertebral, el cerebro o los nervios, así como también algún organismo del aparato

psicomotor. (Ministerio de Salud, 2010)

2.1.17. Los tipos de discapacidades que pueda presentar la persona

Estos tipos de discapacidad que pueda presentar la persona van desde una discapacidad física así como mental, situación que lo lleva a que se presente una reducción frente a sus habilidades intelectuales así como psicomotoras que pueden ser de carácter temporal así como permanente. Dentro de la discapacidad física se presenta porque la persona está impedida de poder desenvolverse por sí misma nivel psicomotor muchas veces este tipo de limitaciones es ocasionado por accidentes o enfermedades degenerativas, que muchas veces son de carácter hereditario. Por otro lado, tenemos a las discapacidad sensorial en la cual el ser humano va a sufrir deficiencia visual y auditiva hecho que lo llevará a poder presentar una limitación en la percepción de los sentidos de la persona. (Del Águila Alvarado, 2018)

2.1.18. Causas por la que se puede presentar una discapacidad física

Cabe mencionar que dentro de esta discapacidad se van a manifestar síntomas relacionadas al aspecto prenatal, natal o posterior al parto de la persona. Dentro de esta discapacidad es como consecuencia de un mal congénito de tipo desconocido, que se mostrará en un primer momento cuando se da el alumbramiento del niño y se puede observar de forma evidente dicha discapacidad, luego los síntomas de la discapacidad se van a mostrar de forma agresiva en la persona, cabe la posibilidad de que las personas que presentan estas discapacidades pueden a bien recibir un tratamiento adecuado y se consiga la disminución de la misma a fin de que pueda desarrollar una vida socialmente activa. (Macedo, 2019)

2.1.19. Cuotas de empleo en el Perú

Dentro de este análisis debemos de destacar que en el Perú se encuentra regulada la cuota de empleo para las personas con discapacidad en el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley Nro. 29973, donde ha quedado establecido las cuotas de empleo para las personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad, marco normativo que debe ser acatada por las empresas del sector privado así como las entidades públicas

del estado. Así mismo se ha evidenciado que a partir del año 2016 se viene dando la debida fiscalización sobre las cuotas de empleo para las personas con discapacidad en las empresas privadas así como también en las dependencias estatales. Pero las cifras que viene mostrando el órgano fiscalizador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no son alentadoras ya que en el Perú se pudo ver que las empresas de más de cincuenta trabajadores vienen empleando menos del 7% del total de su personal que están en planilla a las personas con discapacidad dentro de la edad laboral. Asimismo en las entidades públicas las cifras son aún menores donde se tiene menos del 3% de las personas con discapacidad laborando, donde se estima que de un tiempo a esta parte estas cifras pueden variar en favor de las personas con discapacidad a fin de evitar una discriminación de carácter laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

2.1.20. Cuota de empleo para personas con discapacidad en Perú según Ley 29973

Dentro de este marco legal se tiene determinado que la cuota de empleo en el Perú, debe ser implementado de forma obligatoria por las empresas privadas así como las entidades públicas del estado, a fin de brindar oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y contratarlos como parte de su personal. Esta ley ha sido muchas veces materia de crítica por parte del empresariado nacional así como los diversos grupos económicos, quienes manifiestan que las empresas así como las entidades públicas del estado lo que buscan es maximizar su producción, en todo caso al emplear a una persona con discapacidad se estaría contratando a una persona que va a rendir mucho menos que un trabajador que no presenta discapacidad alguna. La cuota de empleo en entidades públicas, según el marco normativo es de no menos del 5% del total del personal que labora y que están inmersos en planilla. La cuota de empleo en las empresas privadas, se regula en razón de que las empresas que cuentan con 50 trabajadores en planilla están obligados a contratar personas con discapacidad lo cual no debe ser menor al 3% del número total del personal que están dentro de su planilla de remuneraciones. (Ley Nro. 29973, 2012)

2.1.21. Las sanciones que se pueden imponer por incumplir las cuotas de empleo para personas con discapacidad

Al inicio de año el Sistema de Inspección de Trabajo va a determinar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, esto mediante una inspección y verificación de las planillas electrónicas donde aplican los criterios del cálculo para determinar el número exacto de personas con discapacidad que hayan podido ser contratadas por las empresas privadas así como por las entidades públicas. Caso contrario cuando se verifique esta falta el empleador se dará inicio al procedimiento sancionador por parte de la entidad encargada, trayendo las siguientes consecuencias:

a. Si no se ha generado las vacantes respectivas

Al no haberse generado durante el año puestos de trabajo se estaría cometiendo una falta ya que la empresa así como la entidad pública tiene la obligación de realizar la incorporación de las personas con discapacidad de las personas con discapacidad mediante un proceso regular de contratación de personal.

b. Si han generado vacantes

Se puede presentar el supuesto de que se haya generado las vacantes de trabajo pero dentro de la etapa de contratación se haya suscitado bajo un aspecto técnico hechos que puedan impedir la incorporación de una persona con discapacidad a la empresa. Por otro lado se podría haber ofertado las vacantes mediante la bolsa de trabajo mediante la ventanilla única de promoción de empleo. Debemos considerar que por defecto se haya omitido aquel requisito necesario que pueda ser una situación elemental de tipo discriminatorio frena a las personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad sea cual fuere la modalidad. Las entidades públicas y las empresas privadas tienen la obligación de garantizar los procedimientos de selección de personal donde se tenga en consideración el llamamiento a las personas con discapacidad para que puedan ocupar un puesto laboral formal. Por lo tanto, si las entidades sean estas públicas así como privadas tienen la obligación de proceder a contratar a las personas con discapacidad deben evitar la práctica de actos discriminatorios y por ende se evite procedimientos dirigidos en la captación de

personal. (Sunafil, 2016)

2.1.22. Las sanciones y multas que pueda imponer la SUNAFIL frente al incumplimiento de la cuota de trabajadores con discapacidad

Cabe mencionar que la SUNAFIL, según su Reglamento emitido en la Ley Nro. 29973, estas multas que se imponen por el incumplimiento de emplear a personas con discapacidad van desde 12 a 15 UITs. Donde muchas empresas así como las entidades públicas consideran que es un monto de dinero que deben de evitar pagar. (Sunafil, 2016)

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Accesibilidad

Es el proceso mediante el cual las personas tienen el derecho de acceder de manera equitativa a diversos servicios e instalaciones de uso público, a fin de que los individuos con incapacidad puedan desarrollarse de manera óptima. (Resnik, 2020)

b. Cuota laboral

La cual encuentra su regulación dentro de la Ley Nro. 29973, cual es el marco normativo que ampara los derechos de las personas con discapacidad, donde queda establecido a nivel del artículo 49, que las empresas privadas así como las entidades públicas tienen la obligación de contratar al menos el 5% del total de su personal que se tenga en su planilla a personas con discapacidad. (Ley Nro. 29973, 2012)

c. Derecho al trabajo

Viene hacer el derecho que tiene toda persona de poder acceder a un puesto laboral a fin de procurar su bienestar económico. (Montoya , 2019)

d. Discapacidad

Es aquella dificultad que tiene la personas a nivel de su aparato psicomotor en razón de su estructura y funcionalidad del cuerpo, traducido en el padecimiento de parálisis, sordera, ceguera, entre otras deficiencias. (Ángel, 2006)

e. Discriminación

Es toda acción que realiza el ser humano en contra de otra con el afán de hacer notar su inferioridad sea por motivos de raza, religión o impedimento físico. (Aguilar, 2020)

f. Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad

Por accesibilidad se debe entender a la capacidad que tienen las personas con discapacidad a poder gozar de seguridad e independencia, sin que se tenga limitaciones a nivel de su entorno social esto con el propósito de poder practicar políticas de inclusión social en el entorno laboral. (OMAPED, 2017)

g. Protección a la persona con discapacidad

Haciendo referencia a lo regulado en la Constitución Política del Perú, a nivel del artículo 7 podemos referir que es toda personas con discapacidad tienen derecho desarrollar su vida con dignidad, donde se le brinde la debida seguridad en los diversos sistemas de cuidado. (Constitución Política , 1993)

h. Seguridad jurídica

La seguridad jurídica es el resultado de los conflictos sociales, que regulan los diversos factores de carácter social dentro de la dinámica de un sistema normativo. (Bartolome, 2019)

i. Trabajo decente

Es derecho de la persona de poder gozar un trabajo digno y decente que le permita explotar su talento u oficio, es deber del estado peruano garantizar el trabajo decente mediante diversos mecanismos de supervisión. (Cendrero, 2017)

j. Vulnerabilidad social

Es la angustia y el desamparo que tienen las personas frente al contexto social debido al impacto de diversos eventos socioeconómicos en materia laboral. (Macedo, 2019)

2.3. MARCO LEGAL DE LA INVESTIGACIÓN

- Artículo 2, de la carta magna del Perú.
- Artículo 7 en el Capítulo II, donde se hace mención a los derechos sociales y económicos dentro del marco de la norma constitucional.
- La Ley Nro. 29973, donde se regula los derechos de las personas con discapacidad.
- Artículo 25, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde viene regulado los derechos de las personas con discapacidad.
- El reglamento de la de la ley general de la persona con discapacidad, Ley Nro. 29973,

como norma específica que regula los derechos de las personas con discapacidad.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

- Dentro de los derechos que vulneran a la persona con discapacidad frente al incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa son su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley y brindarle oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente.

2.4.2. Hipótesis específica

- El hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no viene cumpliendo en brindar la cuota de empleo para aquellas personas con discapacidad.
- Las barreras y las diferencias sociales como la discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, no vienen permitiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.
- La falta de promoción de puestos de trabajo adecuado, es la barrera que impide que las personas con discapacidad sean incluidas en el ámbito laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El presente estudio se desarrolló en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, está ubicado en la provincia de Lampa, departamento del Puno. Considerada como la ciudad rosada, cabe mencionar que las calles así como su plaza de la zona monumental han sido declaradas como monumentos históricos del Perú, en el año de 1972, con la Resolución Suprema Nro. 2900-7Z-ED; en donde se han presentando casos relacionados al incumplimiento de las cuotas de empleo para las personas con discapacidad al interior del del primer nosocomio de la ciudad.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

En relación a la población podemos referir a Maleja Duque (2014), donde nos dice que la población viene hace “... *El conjunto total de personas, objetos o unidades que poseen algunas características comunes, observables en un lugar y en un momento determinado*”.

La población de esta investigación estuvo conformada por 35 personas con discapacidad que fueron afectadas por el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

3.2.2. Muestra

- **La unidad de análisis**

Dentro de la unidad de análisis para el estudio fueron las personas con discapacidad que fueron afectadas por el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con

discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

- **Tamaño de la muestra de estudio**

Debemos considerar que la muestra es considerada de forma elemental como un subgrupo de la población. Es decir es un subconjunto de elementos que van a pertenecer a ese conjunto definido en base a sus características a lo que denominamos población, de forma elemental la categorizamos la muestra en función a dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas.

Con el objeto de hallar una muestra representativa, en la actual investigación se empleó el muestreo probabilístico; lo que significa que se utilizó la fórmula del tamaño de muestra aleatorio simple; en consecuencia, el tamaño de la muestra es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

n= Es el tamaño de la muestra.

Z= Es el nivel de confianza 95%

p= Variabilidad Positiva. 50%

q= Variabilidad negativa 50%

N=Tamaño de la población 35

E= error 5%

$$n = \frac{(0.35)^2(0.50)(0.50)(35)}{(35)(0.50)} = 26.3$$

La muestra aleatoria consistió en 26 personas con discapacidad que fueron afectadas por el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas de recolección de datos

Por técnica debemos considerar que consiste en observar atentamente el hecho para poder tomar la información y luego registrarla para su posterior análisis. (Puente, 2020). Las técnicas que se han utilizado en la presente investigación fueron las siguientes:

- **Técnica de la observación**

Por esta técnica debemos considerar que su función es la de recoger de forma inmediata la información, que implica la actividad de codificación.

- **La técnica de la encuesta**

Esta técnica ha permitido obtener y elaborar información de forma rápida y eficiente, el cual ayuda en la recopilación de la información de la población que es el objeto de estudio, esta técnica se elabora en base a las variables e indicadores de estudio, por excelencia su instrumento viene hacer el cuestionario.

3.3.2. Instrumentos para la recolección de datos

Se han utilizado en la presente investigación los siguientes instrumentos:

- **La ficha de observación**

Esta ficha se ha utilizado para poder interactuar con la información que se ha podido sobre doctrina y el marco normativo relacionada al incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

- **El cuestionario**

Este instrumento de investigación se ha utilizado, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación lo cual se utiliza dentro del campo de las ciencias sociales, para poder conseguir información las mismas que serán registradas. (Hernández 2014)

Dentro del cuestionario se han presentado preguntas estructuradas que han permitido al investigador acceder de primera mano a la información sobre las causas relacionadas al incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa. Dentro del presente estudio el instrumento consta de 16 preguntas divididas en dos variables respectivamente.

- **Validez del instrumento**

El instrumento que fue utilizado en el presente estudio fue validado por juicio de expertos, los cuales fueron refrendados por 03 profesionales de derecho (Abogados) con más de cinco años de experiencia en el ejercicio profesional.

Para evaluar cada uno de los hallazgos, estos fueron sometidos a la prueba binomial donde se obtuvo el ($p = 0.47$), en consecuencia al tener el valor referencial de $P < 0.5$, la prueba ha resultado válida para el instrumento que fue aplicado.

- **Confiabilidad del instrumento**

Para poder desarrollar la confiabilidad de las preguntas, se ha utilizado el coeficiente de alfa de Cronbach. Por este coeficiente debemos considerar que posee valores entre cero y uno, en ese entender cero significa confiabilidad nula mientras que el valor de uno representa confiabilidad total. (Valderrama, 2015)

Criterio de confiabilidad de los valores

- No confiable = -1 a 0
- Baja confiabilidad = 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad = 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad = 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad = 0.9 a 1

Escala a evaluar

Cuestionario "Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, 2023".

		Número	(%)
Preguntas	Válido	16	100%
	Excluido	00	00
	Total	16	100%

Estadística de la prueba aplicada sobre la fiabilidad del instrumento:

Alfa de Cronbach	N de elementos evaluados
,787	16

En el resultado que se ha obtenido mediante el alfa de Cronbach se ha llegado a conseguir el 0,787, el cual significa que los resultados de los datos de los abogados, en razón al instrumento sobre “Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, 2023”, el cual está desarrollado en función a 16 preguntas, tienen un buen criterio de resumen sobre el procesamiento de casos N % Casos Válido 16 - 100,0; Excluidos 0,0 Total 16 - 100,0

En consecuencia la estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos es de ,787 por lo tanto pueden ser aplicados en la investigación.

3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque que se utilizó en la presente investigación es el enfoque cuantitativo, según Hernández (2003), porque se utilizó el análisis de datos que dio lugar a las respuestas sobre las preguntas que se dieron en la investigación y que ha permitido probar las hipótesis planteadas.

Por lo tanto, dentro del enfoque que se utilizó estuvo orientado al estudio del incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, 2023, que nos permitió observar cada uno de los problemas que se viene presentando.

3.5. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1. Método de la investigación que fueron utilizados

- **El método empírico**

Dentro de ella se ha utilizado el método de la observación, lo que me ha permitido recoger distintos datos que fueron analizados para el presente estudio.

- **Los métodos teóricos**

- **El método hipotético - deductivo**

Este tipo de método me ha permitido verificar las hipótesis planteadas en el presente estudio.

- **El método analítico - sintético**

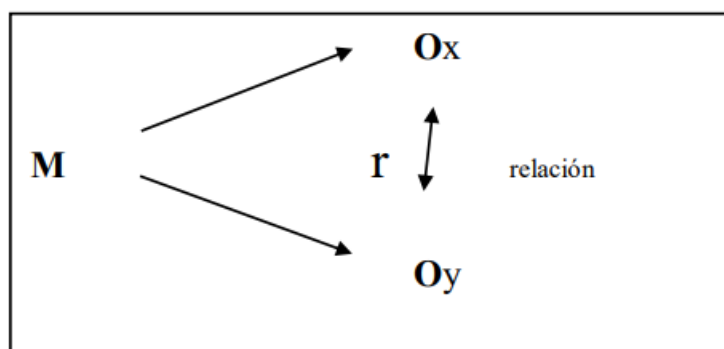
Este método se ha utilizado para poder realizar el análisis de los resultados obtenidos y producir las diferentes conclusiones consideradas en el estudio lo que dieron lugar a formular las recomendaciones.

3.5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación que se ha utilizado en el estudio fue el No experimental, de corte transversal, ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

En consecuencia, es no experimental dado que no se desarrolló la manipulación deliberada de variables, así mismo los fenómenos presentados se llegaron a observar en su ambiente natural para luego ser analizados. (Hernández, Fernandez y Baptista, 2010).

Así mismo el estudio fue de corte transversal porque se utilizaron cada uno de los hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado. (Carrasco, 2013)



Donde:

M : Cuota de empleo en el Hospital Antonio Barrionuevo.

Ox : Personas con discapacidad.

Oy : Incumplimiento de las cuotas de empleo.

R : Nivel de relación entre las variable

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA

Se utilizó el tipo de investigación aplicada, fue de nivel básico.

Así mismo el tipo de investigación obedece a un estudio descriptivo - jurídico que nos ayudó a buscar las causas y consecuencias de los hechos jurídicos.

3.7. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación en relación a su nivel fue correlacional, no es casual y su tipo de análisis de datos es predominante cuantitativo; donde se presentan calificaciones interpretativas cualitativas que nos dará una mutua relación entre las variables.

3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Personas con discapacidad.	Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce que el trabajo es fundamental para la subsistencia. - Verifica que acceder a un trabajo brinda estabilidad. - Identifica que el trabajo se hace imprescindible para todas las personas. - Valora que el puesto de trabajo satisface todas nuestras necesidades.
	Derecho a no ser despedido sin causa justa.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce que debe respetarse la libertad de trabajo digno. - Identifica que debe haber causa justa en el trabajo, jamás abuso. - Reconoce que debe evitarse el abuso de poder y si existe debe impedirse. - Verifica que en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa.
Variable dependiente: Incumplimiento de las cuotas de empleo.	Igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades. - Analiza que en todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres. - Reconoce que se debe evitar la discriminación de las personas. - Valora que todo ser humano es importante en un trabajo determinado.
	Cumplimiento del porcentaje establecido	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar que las entidades públicas deben contratar personas con discapacidad. - Conoce que en una entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal. - Valora que en una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores. - Verifica el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE I Y II.

VARIABLE: Personas con discapacidad.

Tabla 01: Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad.

Preguntas del cuestionario	Si	(%)	No	(%)	Total	(%)
Cree Ud. que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades.	26	100%	00	00%	26	100%
En todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres.	26	100%	00	00%	26	100%
Se debe evitar la discriminación de las personas.	26	100%	00	00%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la investigación.

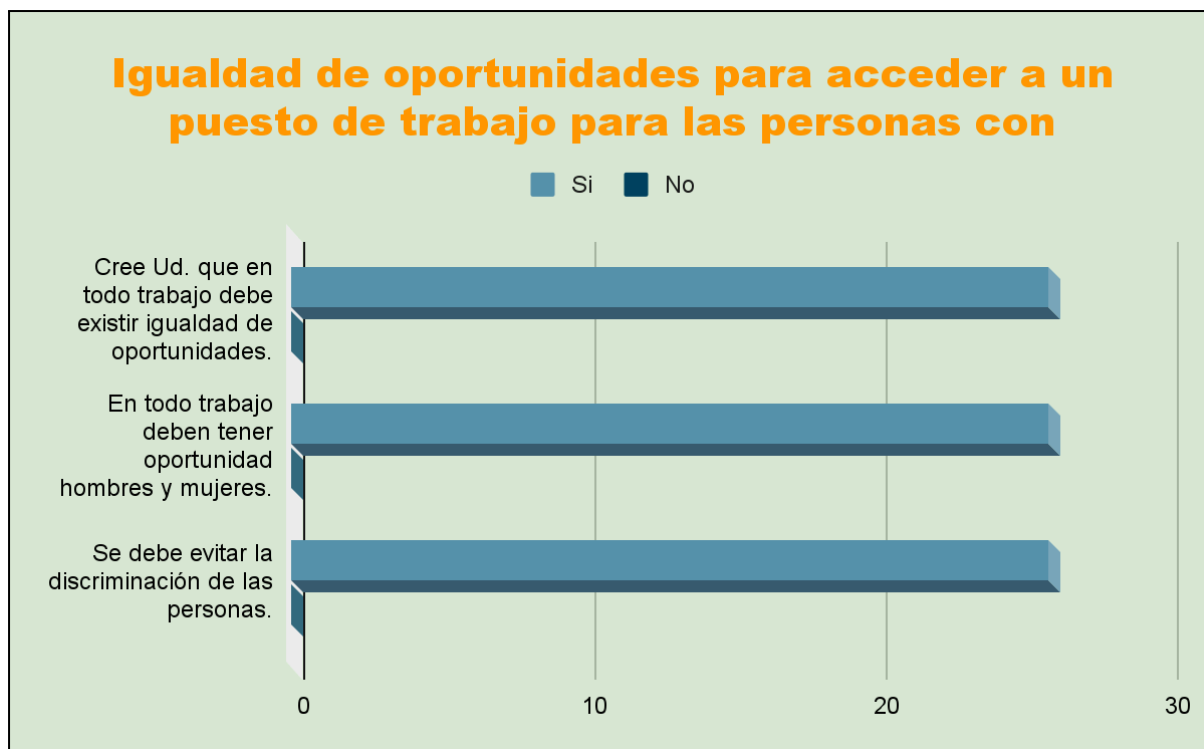


Figura 01: Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad.

Interpretación de los resultados:

A nivel de la tabla 01 se muestran los resultados sobre Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad, donde el 100% de personas encuestadas han manifestado que si creen que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades; así mismo el 100% de personas sometidas a estudio han referido que en todo trabajo si deben tener oportunidad hombres y mujeres; por otro lado se tiene al 100% de personas encuestadas quienes dijeron que si se debe evitar la discriminación de las personas dentro de las entidades publicas así como privadas.

Discusión sobre los resultados encontrados:

A nivel de la Ley General de la personas con discapacidad, vienen hacer aquellas personas que presentan discapacidades sea a nivel físico, sensorial, psíquico o intelectual que tenga el carácter de permanente los cuales presentan impedimentos para ejercer sus derechos, así como la integración efectiva y plena a la sociedad. (El Peruano, 2012); en ese sentido a nivel de Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo se ha desarrollado diferentes

estrategias con la finalidad de poder motivar en las entidades públicas del estado así como en las empresas privadas la accesibilidad de las personas con discapacidad a una plaza laboral esto en mérito a la Resolución directoral Nro. 007- 2015-MTPE/3/17. Dentro de esta resolución se ha considerado que con la ayuda de diversas estructuras, servicios y actividades de inclusión laboral pueda promoverse la aceptación de personas con discapacidad a diversos puestos de trabajo. Esto con el objetivo de poder lograr un empleo integrado y que permita motivar el aseguramiento de la disponibilidad de oportunidades para aquellas personas que puedan padecer alguna discapacidad; es así que a nivel de tabla 01 se muestran los resultados sobre Igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad, donde el 100% de personas encuestadas han manifestado que si creen que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades; así mismo el 100% de personas sometidas a estudio han referido que en todo trabajo si deben tener oportunidad hombres y mujeres; por otro lado se tiene al 100% de personas encuestadas quienes dijeron que si se debe evitar la discriminación de las personas dentro de las entidades publicas asi como privadas; por lo tanto los resultados que he logrado conseguir tienen cierta relacion con los resultados que se presenta en el estudio de Cendrero (2017), quien ha logrado realiza su trabajo de investigacion donde analizo la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Cabe mencionar que a nivel del estudio se pudo observar el modelo social de la discapacidad necesita ser considerado bajo un tratamiento normativo, así también se tiene que dentro del ordenamiento jurídico español se vienen proponiendo acciones legales contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral, es asi que la administración pública es responsable de la aplicación normativa de forma comprensiva de poder dar la oportunidad laboral a las personas con discapacidad; asi mismo tiene relacion con los resultados que muestran el estudio realizado por Zapata (2019), quien ha logrado desarrollar su estudio sobre la inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia, dentro del estudio el autor ha logrado desarrollar un análisis de corte jurisprudencial para poder observar cómo las políticas públicas vienen generando una situación de garantía para

las personas con discapacidad y su acceso a un puesto de trabajo sea a nivel de la empresa privada y pública, así mismo como vienen ofreciendo una formación y rehabilitación a quienes lo requieran. Dentro del estudio también se pudo observar que a pesar de la existencia de una evolución normativa, sigue existiendo el comportamiento de varios empleadores donde conciben que contratar a personas con discapacidad acarreará diversas responsabilidades desde el punto de vista logístico hasta el económico.

Tabla 02: Acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y a no ser despedido sin causa justa.

Preguntas del cuestionario	Si	(%)	No	(%)	Total	(%)
Todo ser humano es importante en un trabajo determinado.	21	80.8%	05	19.2%	26	100%
En una entidad pública deben contratar personas con discapacidad.	26	100%	00	00%	26	100%
En toda entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal.	26	100%	00	00%	26	100%
En una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores.	26	100%	00	00%	26	100%
Debe darse cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen.	26	100%	00	00%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la investigación.



Figura 02: Acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y a no ser despedido sin causa justa.

Interpretación de los resultados:

Dentro de la tabla 02 se vienen mostrando los resultados sobre el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y a no ser despedido sin causa justa; en ese entender se tiene al 80.8% de personas encuestadas quienes han manifestado que todo ser humano si es importante en un trabajo determinado, mientras que el 19.2% dijeron lo contrario; así mismo se tiene al 100% de personas sometidas a estudio quienes dijeron que en una entidad pública si deben contratar personas con discapacidad; por otro lado se tiene también al 100% de personas sometidas a estudio quienes han referido que en toda entidad pública si se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal; por otro lado se tiene al 100% de personas quienes manifestaron que en una entidad privada si se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores; por último se tiene al 100% de personas quienes han respondido de forma afirmativa que debe darse cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen.

Discusión sobre los resultados encontrados:

En ese sentido la cuota de la ley y la igualdad ante la ley, con la promulgación del convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad en el año 2008, fue reconocido el modelo laboral de las personas con discapacidad, como un nuevo paradigma donde queda establecido que las personas tienen el derecho de generar una interacción entre sus deficiencias físicas, sensoriales, psicológicas o mentales frente a las diversas barreras sociales que rigen la sociedad. Es por ello que una persona puede tener discapacidad siempre en cuando la sociedad en su conjunto genera una inhibición de sus diversas barreras físicas, conductuales, socioeconómicas, etc; En consecuencia, el artículo 27 del presente convenio hace mención a diversas obligaciones que tiene que partir del estado para poder promover la inclusión de las personas con diversas discapacidades dentro del ámbito profesional y su reconocimiento como trabajadores aptos para el desarrollo de una labor dentro de la empresa privada o entidad pública; es así que dentro de la tabla 02 se vienen mostrando los resultados sobre el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y a no ser despedido sin causa justa; en ese entender se tiene al 80.8% de personas encuestadas quienes han manifestado que todo ser humano si

es importante en un trabajo determinado, mientras que el 19.2% dijeron lo contrario; así mismo se tiene al 100% de personas sometidas a estudio quienes dijeron que en una entidad pública si deben contratar personas con discapacidad; por otro lado se tiene también al 100% de personas sometidas a estudio quienes han referido que en toda entidad pública si se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal; por otro lado se tiene al 100% de personas quienes manifestaron que en una entidad privada si se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores; por último se tiene al 100% de personas quienes han respondido de forma afirmativa que debe darse cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen; por ende el estado peruano bajo una política de gobierno y de responsabilidad de orden internacional ha decidido a fin de poder implementar la política pública donde se establece la estructura tarifaria favorable para aquellas personas que sufren de alguna discapacidad, este sistema está regulado mediante la Ley General de las Personas con Discapacidad No. 29973 a nivel de los artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56 de la Ley General de las Personas con Discapacidad, donde se hace referencia al ámbito de aplicación del sistema. En relación al sector público, el presente régimen viene obligando a las autoridades públicas a poder contratar personas con discapacidad en al menos el cinco por ciento de su plantilla total, muy individualmente del tipo de empleo que se le pueda dar dentro de este ámbito están también inmersas las fuerzas armadas y la policía nacional. Mientras que para las empresas privadas la cuota de empleo para las personas con discapacidad es del tres por ciento de su planilla integra; es así que estos resultados encontrados tienen cierta relación con los resultados que se muestran en el estudio de Morazzani (2018), quien ha logrado realizar su trabajo de investigación donde analiza las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas. Caso: Minera Escorpio, donde el tesista pudo analizar la ley general de la persona con discapacidad Nro. 29973 fue promulgada por el estado peruano con el propósito de establecer diversos mecanismos normativos que puedan beneficiar a la población con alguna discapacidad considerada como vulnerable, esto con la

finalidad de poder garantizar la cuota de empleados a nivel del sector público así como dentro de las empresas privadas, por otro lado esta norma tiene como finalidad de que los trabajadores con discapacidad deban ser tratados de manera correcta donde se respete su dignidad como persona. Por otro lado, se tiene una poca difusión de la Ley General de la Persona con Discapacidad, y que no se viene aplicando por las diferentes entidades públicas y privadas donde alegan los empleadores que desconocen de la misma y consecuentemente no se viene empleando a estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad.

VARIABLE: Incumplimiento de las cuotas de empleo.

Tabla 03: El trabajo como fuente de subsistencia e igualdad para la persona con discapacidad.

Preguntas del cuestionario	Si	(%)	No	(%)	Total	(%)
¿Cree Ud. que el trabajo es fundamental para la subsistencia?	23	88.5%	03	11.5%	26	100%
¿Es cierto que acceder a un trabajo brinda estabilidad?	22	84.6%	04	15.4%	26	100%
¿Es el trabajo imprescindible para todas las personas?	26	100%	00	00%	26	100%
¿El puesto de trabajo satisface todas nuestras necesidades?	18	69.2%	08	30.8%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la investigación.

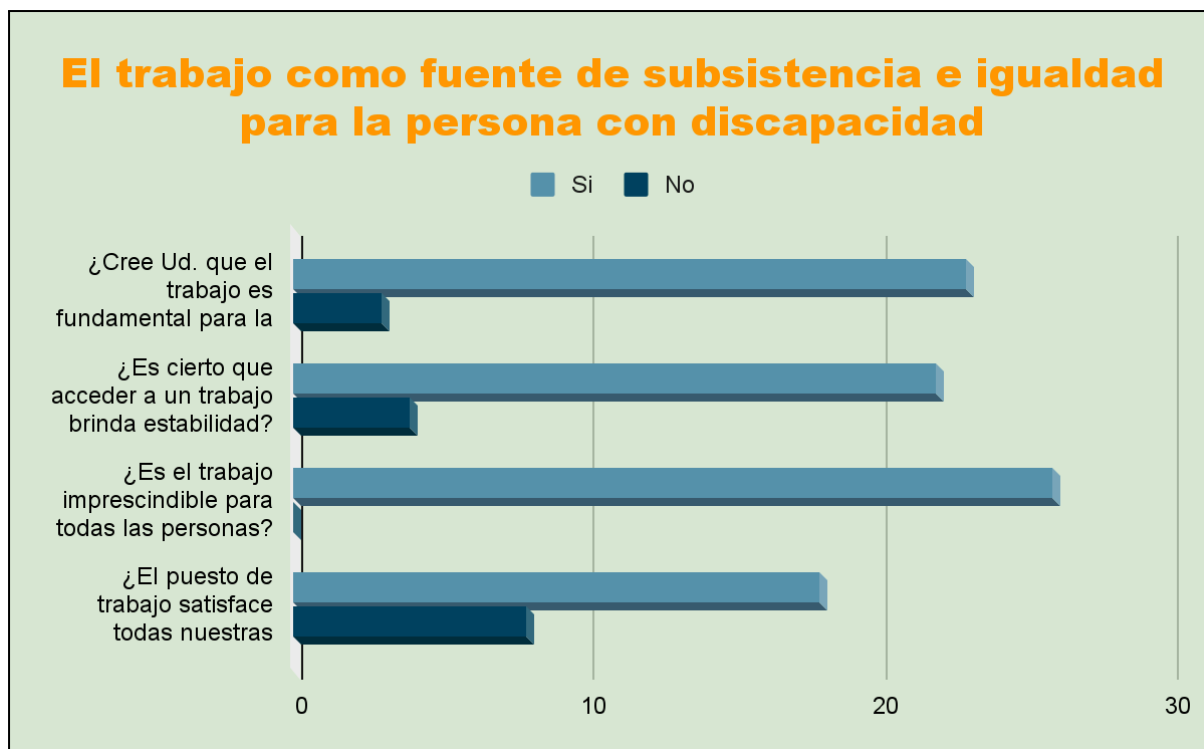


Figura 02: El trabajo como fuente de subsistencia e igualdad para la persona con discapacidad.

Interpretación de los resultados:

A razón de la tabla 03 se tiene los resultados sobre el trabajo como fuente de subsistencia e igualdad para la persona con discapacidad; donde se tiene al 88.5% de personas sometidas a estudio quienes dijeron que el trabajo si es fundamental para la subsistencia, mientras que el 11.5% de personas han respondido de forma contraria; así mismo se tiene al 84.6% de personas quienes han respondido que acceder a un trabajo si brinda estabilidad, mientras que el 15.4% de personas han respondido de forma contraria; así mismo se tiene al 100% de personas sometidas al cuestionario quienes han referido que el trabajo si es imprescindible para todas las personas; por último se tiene al 69.3% de personas quienes manifiestan que el puesto de trabajo si satisface todas nuestras necesidades, mientras que el 30.8% han contestado de forma contraria.

Discusión sobre los resultados encontrados:

Dentro del derecho al trabajo y a nivel de la constitución política del Perú, refieren que el derecho al trabajo es un derecho y un deber, situación jurídica que viene siendo regulado en

el artículo 22 del marco normativo constitucional, marco jurídico que sirve de fundamento al derecho al trabajo, cabe resaltar que el derecho al trabajo es un derecho que enorgullece a la persona como parte de la sociedad el cual recibe la debida protección. Por otro lado, la misma norma constitucional menciona que toda persona tiene derecho a un trabajo. Un caso emblemático dentro del estado peruano es la escasa posibilidad de encontrar trabajo, situación que viene dando como resultado que el derecho al trabajo no está al alcance de todos los peruanos, es así que la ausencia de trabajo formal viene ocasionando en estos días diversas dificultades que son causa de la vulneración de los diferentes derechos elementales de carácter constitucional como es el acceso a un trabajo digno y formal a la cual tenemos derecho todas las personas sin ninguna distinción; por lo tanto el máximo órgano que realiza la interpretación jurídica del marco constitucional tiene como fin de poder atender a los diferentes aspectos que son parte del contenido especial de los diversos derechos de los individuos tales como es el derecho de poder laborar en un centro de trabajo formal, así mismo los trabajadores tienen el derecho a no ser despedido sin plena justificación, bajo circunstancias dolosas donde impera la mala fe. (Sentencia Nro. 3790-2007-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 10); cabe mencionar que el mismo tribunal ha referido que si un servidor público tiene un trabajo permanente y es despedido de forma irregular donde no se han seguido los procedimientos de la Ley del Trabajo del Servicio Civil Estatal, se vendría a afectar el contenido elemental de la Ley del Trabajo. (Neves, 2012); es así que dentro de la tabla 03 se tiene los resultados sobre el trabajo como fuente de subsistencia e igualdad para la persona con discapacidad; donde se tiene al 88.5% de personas sometidas a estudio quienes dijeron que el trabajo si es fundamental para la subsistencia, mientras que el 11.5% de personas han respondido de forma contraria; así mismo se tiene al 84.6% de personas quienes han respondido que acceder a un trabajo si brinda estabilidad, mientras que el 15.4% de personas han respondido de forma contraria; así mismo se tiene al 100% de personas sometidas al cuestionario quienes han referido que el trabajo si es imprescindible para todas las personas; por último se tiene al 69.3% de personas quienes manifiestan que el puesto de trabajo si satisface todas nuestras

necesidades, mientras que el 30.8% han contestado de forma contraria; por lo tanto el derecho al trabajo es un derecho que permite el desarrollo personal de todo ser humano, así lo refiere la constitución política del Perú, donde se ha logrado establecer diversos artículos que dan cuenta sobre la regulación normativa sobre el derecho al trabajo, donde se ha logrado establecer que es un derecho humano elemental, así lo logramos ver en el Capítulo I de la norma constitucional, por otro lado se tiene el concepto que el derecho al trabajo es un derecho social y económico que está establecido a nivel del Capítulo II de la carta magna. Es por ello que, cualquier tipo de reconocimiento que se pueda dar a razón de los derechos fundamentales del trabajo debe ser respetando la dignidad humana de la persona donde se dé plena satisfacción a las necesidades fundamentales para él y su familia. Cabe destacar que toda labor que desarrolle la persona dentro de la empresa, esta no deberá de sobrepasar sus capacidades físicas así como mentales ya que si se diera esta situación estaríamos frente a un caso de hostigamiento laboral. (Izquierdo, 2006); en consecuencia los resultados que fueron encontrados en nuestra investigación tienen relación con los resultados que presenta el estudio de Bustamante (2015), quien desarrolló su trabajo de investigación sobre el mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad en el Ministerio del Trabajo de la ciudad de Quito, donde el investigador logró observar a las personas con discapacidad que fueron reclutadas no lograron postular mediante la fuente de reclutamiento externa del Ministerio del Trabajo, en consecuencia, no se tiene un adecuado proceso de selección para poder seleccionar trabajadores con discapacidad. A nivel del Ministerio del Trabajo no se ha logrado evidenciar la existencia de procesos técnicamente debidamente estructurados que den la posibilidad de seleccionar a personas con discapacidad, es por ello que estas personas son sometidas al cumplimiento de labores no acorde a su perfil profesional por cuanto no se tiene conocimiento sobre los cargos con discapacidad implementados dentro de las empresas; asimismo tienen relación con el estudio de Bartolomé (2019), quien ha logrado realizar su investigación donde ha logrado analizar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley Nro. 29973 y su reglamento en la Municipalidad distrital de Villa el

Salvador durante el periodo 2018, es así que el tesista pudo concluir que la ley general de personas con discapacidad cuál es la Ley Nro. 29973, dentro del contexto laboral no viene teniendo la eficacia correspondiente, ya que no se dan campañas de sensibilización en la población, ni mucho menos se capacita a las personas con discapacidad para su futura inserción laboral, sumado a ello no se tiene convenios con empresas privadas ni mucho menos con entidades públicas para que puedan emplear a personas con discapacidad, dentro de la jurisdicción del parque industrial de Villa el Salvador, dentro del análisis que se viene realizando dentro del campo laboral al interior de la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador se ha observado que viene incumpliendo con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que están reguladas dentro del ordenamiento jurídico.

Tabla 04: El respeto al cumplimiento del porcentaje establecido de un trabajo digno para las personas con discapacidad.

Preguntas del cuestionario	Si	(%)	No	(%)	Total	(%)
¿Cree Ud. que debe respetarse la libertad de trabajo digno?	26	100%	00	00%	26	100%
¿Debe haber causa justa en todo tipo de trabajo?	26	100%	00	00%	26	100%
¿Debe impedirse y evitarse el abuso de autoridad en todo trabajo?	26	100%	00	00%	26	100%
¿Cree Ud. en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa?	26	100%	00	00%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la investigación.

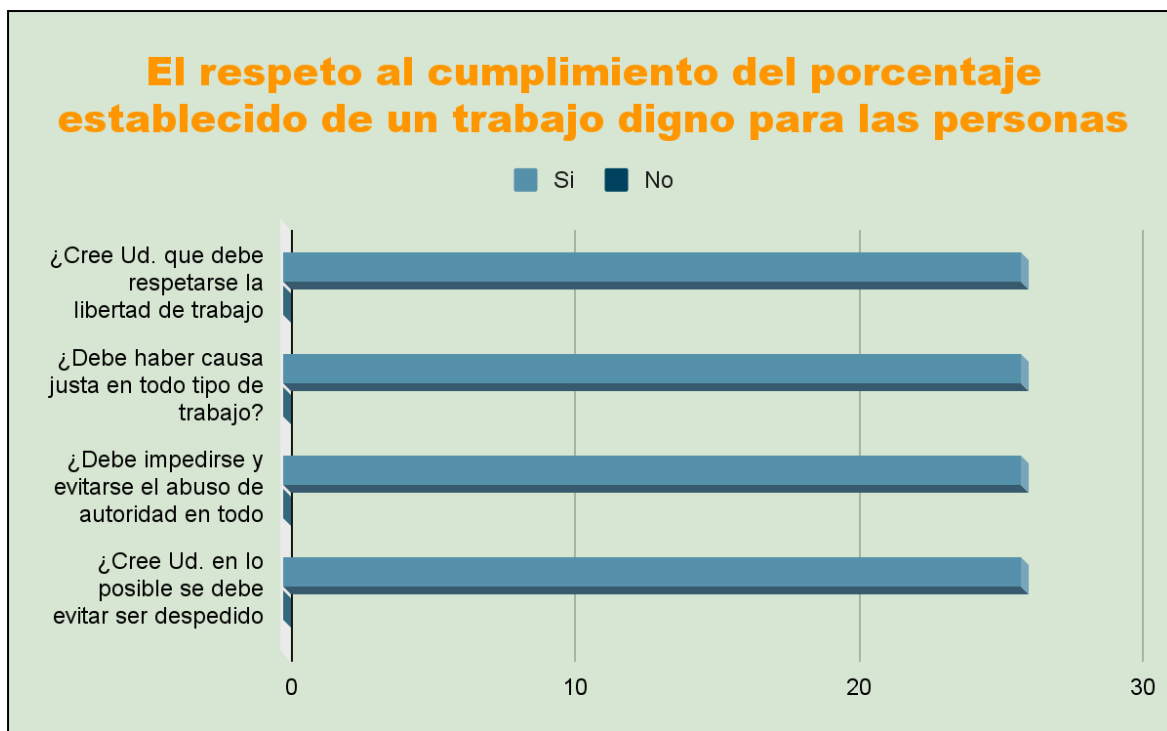


Figura 03: El respeto al cumplimiento del porcentaje establecido de un trabajo digno para las personas con discapacidad.

Interpretación de los resultados:

A nivel de la tabla 04 se tienen los resultados sobre el respeto al cumplimiento del porcentaje establecido de un trabajo digno para las personas con discapacidad; es así que el 100% de personas que fueron sometidas a estudio han logrado responder que sí creen que debe respetarse la libertad de trabajo digno; así mismo se tiene al 100% de participantes en la encuesta quienes dijeron que sí debe haber causa justa en todo tipo de trabajo; por otro lado se tiene al 100% de personas quienes han manifestado que si debe impedirse y evitarse el abuso de autoridad en todo trabajo; por último se tiene al 100% de personas quienes dijeron que sí debe de evitarse los despidos sin causa justa.

Discusión sobre los resultados encontrados:

Cabe mencionar que la igualdad ante la ley se funda en el reconocimiento que se tiene a todas las personas que tienen la misma dignidad, la cual es inherente e inmutable frente a diferentes aspectos lo que se deduce que es un derecho inalienable, hecho que circunscribe al poder político para el ejercicio de dichas facultades. Es por ello que la igualdad como

institucion juridica permite proyectar mediante una perspectiva subjetiva como una garantia ante las instituciones del estado en relacion al trato que deben de dar a las personas, donde se evite por todos los modos desarrollar actos de discriminación fomentando la proteccion de los derechos de cada persona dentro de un estado de derecho. Por lo tanto, estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad tienen el derecho de recibir una protección de parte del estado quien debe fomentar el respeto a su dignidad como persona, así mismo de poder promover actividades laborales bajo condiciones adecuadas en la entidades públicas así como también dentro de la empresa privada. De manera tal de que estas personas puedan sentirse útiles y puedan interactuar dentro del campo laboral, bajo el amparo de las normas vigentes para un adecuado desarrollo; es así que dentro de la tabla 04 se tienen los resultados sobre el respeto al cumplimiento del porcentaje establecido de un trabajo digno para las personas con discapacidad; es así que el 100% de personas que fueron sometidas a estudio han logrado responder que sí creen que debe respetarse la libertad de trabajo digno; así mismo se tiene al 100% de participantes en la encuesta quienes dijeron que sí debe haber causa justa en todo tipo de trabajo; por otro lado se tiene al 100% de personas quienes han manifestado que si debe impedirse y evitarse el abuso de autoridad en todo trabajo; por último se tiene al 100% de personas quienes dijeron que sí debe de evitarse los despidos sin causa justa, es así que estos resultados que se tiene guardan relación con el estudio de Álvarez (2017), ha logrado realizar su estudio sobre la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de las entidades públicas del distrito de Sicuani en el año 2016. Donde el investigador logró observar que en las instituciones públicas de índole local no les dan la posibilidad de poder incluir dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad; ya que los directivos no tienen confianza con estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad. Cabe mencionar que también se ha logrado ver que estas entidades públicas no cuentan con material logístico, ni con infraestructura que permita cobijar a trabajadores discapacitados, por lo tanto no tienen herramientas especializadas que permitan el buen desempeño de estos trabajadores con deficiencias físicas; por otro lado, se ha logrado observar que las personas con discapacidad no se

sienten seguras para poder poner de manifiesto cada una de sus habilidades hecho que los conlleva a poder convivir con ciertas limitaciones y barreras dentro del contexto social; en ese sentido debemos considerar que el principio de igualdad de oportunidades de las personas son la diversidad de reglas así como consideraciones que están dadas en el mercado laboral deben de obedecer a un solo trato donde no se establezca reglas eminentemente discriminatorias, así mismo cuando se plantee alguna solución estas deben ser atendidas bajo el criterio sano de la norma que regula el derecho laboral. (Sentencia Nro. 1510-2010- AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 17); es así que el este fundamento jurisprudencial tiene relación con el estudio de Cencia de la cruz & Damian (2015), quienes lograron realizar su trabajo de investigación concerniente a poder observar las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo durante el periodo 2015; donde se ha podido evidenciar que las diversas condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que vienen trabajando en las diferentes entidades públicas y privadas son muy precarias ya que vienen careciendo de diversos recursos así como medios económicos que permitan satisfacer sus necesidades logísticas de manera suficiente. Por otro lado, se tiene la condición social de las personas con discapacidad quienes no reciben un tratamiento o rehabilitación, para superar su deficiencia física, también se pudo observar la existencia de un limitado acceso a los espacios públicos y por ende son víctimas de violencia social.

4.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS SEGÚN LOS RESULTADOS QUE HAN SIDO OBTENIDOS

Hi: Dentro de los derechos que vulneran a la persona con discapacidad frente al incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa son su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley y brindarle oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente.

Ho: Dentro de los derechos que vulneran a la persona con discapacidad frente al incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no son su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley y brindarle oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente.

Tabla 05: Prueba de la hipótesis general.

		Personas con discapacidad.	Incumplimiento de las cuotas de empleo.
Rho de Spearman	Personas con discapacidad ad.	1,000	,687**
	Coefficiente de correlación	,	,000
	Sig. (bilateral)	26	26
	N	,687**	1,000
	Incumplimiento de las cuotas de empleo.	,000	,
	Coefficiente de correlación	26	26
	Sig. (bilateral)		
	N		

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 05 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,687) por lo tanto la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, en consecuencia se concluye que, bajo un nivel de correlación del 0687, se tiene que dentro de los derechos que vulneran a la persona con discapacidad frente al incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio

Barrionuevo de la ciudad de Lampa son su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley y brindarle oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente.

Hi: El hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no viene cumpliendo en brindar la cuota de empleo para aquellas personas con discapacidad.

Ho: El hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa viene cumpliendo en brindar la cuota de empleo para aquellas personas con discapacidad.

Tabla 06: Prueba de la hipótesis específica I

			Viene cumpliendo en brindar cuota de empleo.	Personas con discapacidad.
Rho de Spearman	Viene cumpliendo en brindar la cuota de empleo.	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26
	Personas con discapacidad.	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	26	26

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 06 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo es mayor que 0 (0,688), por lo que la correlación es positiva es así que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,688, el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no viene cumpliendo en brindar la cuota de empleo para aquellas personas con discapacidad.

Hi: Las barreras y las diferencias sociales como la discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, no vienen permitiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

Ho: Las barreras y las diferencias sociales como la discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, vienen permitiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

Tabla 07: Prueba de la hipótesis específica II

			Las barreras y las diferencias sociales.	Las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral.
Rho de Spearman	Las barreras y las diferencias sociales.	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26
	Las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral.	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	26	26

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 07 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo es mayor que 0 (0,683), por lo que la correlación es positiva es así que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,683, las barreras y las diferencias sociales como la discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, no vienen permitiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la

actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

Hi: La falta de promoción de puestos de trabajo adecuado, es la barrera que impide que las personas con discapacidad sean incluidas en el ámbito laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

Ho: La falta de promoción de puestos de trabajo adecuado, es la barrera que impide que las personas con discapacidad no sean incluidas en el ámbito laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

Tabla 08: Prueba de la hipótesis específica III

			Falta de promoción de puestos de trabajo adecuado.	de	Impide que las personas con discapacidad sean incluidas en el ámbito laboral.
Rho de Spearman	Falta de promoción de puestos de trabajo adecuado.	de	1,000		,689**
		Coefficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)	,		,000
		N	26		26
	Impide que las personas con discapacidad sean incluidas en el ámbito laboral.	Coefficiente de correlación	,689**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		,
		N	26		26

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 08 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo es mayor que 0 (0,689), por lo que la correlación es positiva es así que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,689, la falta de promoción de puestos de trabajo adecuado, es la barrera que impide que las personas con discapacidad sean incluidas en el ámbito laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

A nivel del estado peruano durante el paso de los años, se ha logrado adoptar medidas a nivel del marco jurídico donde se garantiza y asegura que las personas con discapacidad puedan gozar plena igualdad al momento de poder conseguir un trabajo sea a nivel del sector público o privado, pero la realidad que se presenta dentro del aspecto práctico es distinto ya que las barreras que vienen enfrentando las personas con discapacidad son realmente muy costosas, donde se viene dando a menudo la práctica de acto de discriminación hacia las personas con discapacidad, en ese sentido el esfuerzo que viene realizando el estado peruano de generar el respeto por los derechos de las personas con discapacidad frente al campo laboral no viene logrando su objetivo en querer lograr la inclusión social de estas personas dentro de las empresas o el sector público; es por ello que se ha llegado a identificar la forma como se viene vulnerando los derechos elementales de las personas con discapacidad frente al incumplimiento de la cuota de empleo al interior del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa; ya que los resultados que se muestran en la tabla 05 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,687) por lo tanto la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, en consecuencia se concluye que, bajo un nivel de correlación del 0687, por lo tanto dentro de los derechos que vulneran a la persona con discapacidad frente al incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa son su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley y brindarle oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente; en consecuencia estos resultados tienen cierta relación con los resultados encontrados con el estudio de Morazzani (2018), quien ha logrado realizar su trabajo de investigación donde analiza las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas. Caso: Minera Escorpio, donde el tesista pudo analizar la ley general de la persona con discapacidad Nro. 29973 fue promulgada por el estado peruano con el propósito de establecer diversos mecanismos

normativos que puedan beneficiar a la población con alguna discapacidad considerada como vulnerable, esto con la finalidad de poder garantizar la cuota de empleados a nivel del sector público así como dentro de las empresas privadas, por otro lado esta norma tiene como finalidad de que los trabajadores con discapacidad deban ser tratados de manera correcta donde se respete su dignidad como persona. Por otro lado, se tiene una poca difusión de la Ley General de la Persona con Discapacidad, y que no se viene aplicando por las diferentes entidades públicas y privadas donde alegan los empleadores que desconocen de la misma y consecuentemente no se viene empleando a estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad.

En ese sentido la cuota de empleo viene a ser un mecanismo de acción positiva el cual tiene como propósito de poder reducir la brecha que existe entre las personas con discapacidad frente a la manera de como poder acceder a un puesto de trabajo sea a nivel del sector público o privado, contribuyendo al fomento de la generación del empleo en igualdad de condiciones y oportunidades. Dentro del marco normativo de la Ley General de Personas con Discapacidad, cuál es la Ley Nro. 29973, a razón de su artículo 49, ha logrado introducir una medida normativa con el propósito de poder generar igualdad de oportunidades cuando se pretenda tener acceso a un puesto de trabajo, en consecuencia hasta el día de hoy se vienen presentando múltiples barreras, así como actitudes negativas y demás prejuicios que vienen impidiendo a que se incorpore a personas con discapacidad en el mercado laboral se a nivel del sector público o privado en el Perú. Es así que dentro del artículo 49, de la mencionada ley se ha logrado determinar las dos cuotas de empleo tanto para las empresas privadas y así como la cuota para el sector público, en ese entender para nuestro estudio se tiene que en las entidades públicas según lo regulado en el inciso 1 del Artículo 49 hace mención que dentro del sector público, muy independientemente del régimen laboral a la cual se haya considerado, debe de contratarse personas con discapacidad en una proporción no menor al 5% del total de los trabajadores que laboran en la mencionada institución y estén en planilla. Por lo tanto se logró verificar que a nivel del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no se viene cumpliendo con las cuotas de empleo para

las personas con discapacidad; en consecuencia los resultados que se muestran en la tabla 06 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo es mayor que 0 (0,688), por lo que la correlación es positiva es así que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,688, el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no viene cumpliendo en brindar la cuota de empleo para aquellas personas con discapacidad; estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Bartolomé (2019), quien ha logrado realizar su investigación donde ha logrado analizar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley Nro. 29973 y su reglamento en la Municipalidad distrital de Villa el Salvador durante el periodo 2018, es así que el tesista pudo concluir que la ley general de personas con discapacidad cuál es la Ley Nro. 29973, dentro del contexto laboral no viene teniendo la eficacia correspondiente, ya que no se dan campañas de sensibilización en la población, ni mucho menos se capacita a las personas con discapacidad para su futura inserción laboral, sumado a ello no se tiene convenios con empresas privadas ni mucho menos con entidades públicas para que puedan emplear a personas con discapacidad, dentro de la jurisdicción del parque industrial de Villa el Salvador, dentro del análisis que se viene realizando dentro del campo laboral al interior de la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador se ha observado que viene incumpliendo con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que están reguladas dentro del ordenamiento jurídico.

Dentro del estudio se ha logrado establecer que la discapacidad viene dando lugar a la generación de barreras que la misma sociedad las viene generando, donde se vea imposibilitado las personas con discapacidad a que puedan disfrutar de sus derechos, por otro lado el modelo social da conocer que la discapacidad se define por la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, en consecuencia estas barreras se vienen dando porque permiten fomentar diversas limitaciones a nivel social para que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente cada uno de sus derechos de forma libre. Es por ello que se ha logrado determinar que las barreras sociales vienen impidiendo para que

las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa; en consecuencia en los resultados que se muestran en la tabla 07 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo es mayor que 0 (0,683), por lo que la correlación es positiva es así que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,683, las barreras y las diferencias sociales como la discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, no vienen permitiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa; estos resultados guardan relación con el estudio de Álvarez (2017), quien ha logrado realizar su estudio sobre la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de las entidades públicas del distrito de Sicuani en el año 2016. Donde el investigador logró observar que en las instituciones públicas de índole local no les dan la posibilidad de poder incluir dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad; ya que los directivos no tienen confianza con estas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad. Cabe mencionar que también se ha logrado ver que estas entidades públicas no cuentan con material logístico, ni con infraestructura que permita cobijar a trabajadores discapacitados, por lo tanto no tienen herramientas especializadas que permitan el buen desempeño de estos trabajadores con deficiencias físicas; por otro lado, se ha logrado observar que las personas con discapacidad no se sienten seguras para poder poner de manifiesto cada una de sus habilidades hecho que los conlleva a poder convivir con ciertas limitaciones y barreras dentro del contexto social.

A lo largo del tiempo se ha dado lugar a la necesidad de contar con diversos mecanismos que permitan establecer un sistema de fiscalización para poder verificar las cuotas de acceso al empleo de las personas con discapacidad tanto en entidades públicas como privadas, esto con la finalidad de poder acelerar la participación en condiciones de igualdad de determinados grupos sociales y dentro de ellos están las personas con discapacidad; por lo tanto en nuestro estudio se ha logrado determinar las barreras laborales vienen impidiendo para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en algún empleo

dentro del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa; ya que en los resultados que se muestran en la tabla 08 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo es mayor que 0 (0,689), por lo que la correlación es positiva es así que se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,689, la falta de promoción de puestos de trabajo adecuado, es la barrera que impide que las personas con discapacidad sean incluidas en el ámbito laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa; es así que estos resultados tienen relación con el estudio de Salinas (2018), quien desarrolló su estudio donde logró observar la discapacidad física y su influencia frente a inserción laboral de las personas con discapacidad suscitado al interior de la Asociación de Discapacitados Físicos – ALFIP, a nivel de la ciudad de Puno en el año 2017. Donde el investigador pudo concluir que la discapacidad física vienen influyendo de manera significativa en la inserción laboral de las personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad, donde el tipo de discapacidad si logra influir en las barreras que van a limitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, por otro lado las empresas vienen generando otra barrera de inserción laboral como es la discriminación y exclusión de estos trabajadores por el hecho de que vienen padeciendo imitaciones físicas; por otro lado se observo que la misma sociedad los viene considerando como personas improductivas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,687, se ha llegado a identificar que se viene vulnerando los derechos de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, mediante su libre desarrollo y bienestar, igualdad ante la ley, de poder brindarle garantías ante la igualdad de oportunidades sin promover actos de discriminación.

SEGUNDA: Se ha logrado verificar mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,688, que a nivel del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no se viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.

TERCERA: Dentro de los resultados se logró determinar mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,683, que las barreras sociales vienen impidiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

CUARTO: Se logró determinar mediante un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0,689, que las barreras laborales vienen impidiendo para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en algún empleo dentro del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a la dirección del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, difundir la aplicación del marco normativo referente a las cuotas de empleo de las personas con discapacidad, con el propósito de poder aportar con la inclusión laboral así como social de las personas con discapacidad.

SEGUNDO: Al hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, de poder desarrollar nuevas políticas públicas que permitan fomentar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad frente a la clase trabajadora sea a nivel del sector público así como en el empresariado privado donde se promueva la inclusión de las personas con discapacidad a hacia un empleo digno.

TERCERO: Al hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, de poder fomentar el respeto a las normas legales que son aplicables para poder promover la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo tal y cual manda la ley promoviendo las convocatorias de selección de personal las cuales deben de ser publicas y de conocimientos pleno.

CUARTO: Al Estado peruano mediante sus diferentes organismos públicos a que puedan desarrollar diversos procedimientos de contratación de personal conforme al marco normativo vigente para las personas con discapacidad mediante la promoción de igualdad de oportunidades y de derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar (2020), La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993. Perú.
- Ángel (2006), Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Instrumentos y estrategias de evaluación. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Álvarez (2017), Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016. Universidad Andina del Cusco. Tesis para optar al título profesional de abogado.
- Bartolomé (2019), Eficacia en el ámbito laboral de la ley general de personas con discapacidad ley 29973 y su reglamento en la municipalidad distrital de Villa el Salvador año 2018. Obtenido de <http://200.37.135.58/handle/123456789/2414>
- Bustamante (2015), Mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad en el Ministerio del Trabajo de la Ciudad de Quito. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Ecuador.
- Callacondo (2022), La ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021. UPSC. Puno. Perú.
- Carruitero (2011), Introducción a la metodología de la investigación jurídica.
- Cencia de la cruz y Damian (2015), Condiciones Sociales y Económicas de las Personas con Discapacidad que Laboran en las Instituciones Públicas y Privadas de la Provincia de Huancayo- 2015. Universidad Nacional del Centro del Perú. Tesis para optar el título profesional de licenciada.
- Cendrero (2017), La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Constitución Política del Perú (1993). Protección a las personas con discapacidad.
- Del Águila (2018), Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35126/delaguila_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- El Peruano (2012), Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad. Perú.
- Escobar (2016), discapacidad y estrategias de empleo. mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, Colegio de la frontera norte. Tijuana. México.
- Galicia (2014), Comentarios a la Ley General de la Persona con discapacidad en materia Laboral. Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP.
- Huamán (2016), Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Cajamarca. Perú.
- Izquierdo (2006), Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. Capital Humano, Número 203.
- Ley Nro. 29973, (2012). Ley General de las Personas con Discapacidad. Artículo 49.
- Macedo (2019), El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. Lima. Perú.
- Ministerio de Salud (2010), El Consejo Nacional de Discapacidad CND. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Discapacidad-CND.aspx>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2016), Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado. [Resolución Ministerial N° 127-2016-TR]. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-norma-tecnica-para-el-diseno-i-plementacion-y-ejec-resolucion-ministerial-no-127-2016-tr-1398354-2/>.
- Montoya (2019), Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Perú.
- Morazzani (2018), Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas. Caso: Minera Escorpio. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6892>
- Neves (2012), Introducción al Derecho Laboral. Perú: Segunda edición. Fondo Editorial de la

- Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007.
- OMAPED (2017), Datos de personas discapacitadas en la región. Junín. Perú.
- Organización Mundial de la Salud (2015), Definición de discapacidad.
- Resnik (2020), Superar las barreras de la discapacidad.
- Salazar (2007), Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3483/Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf?sequence=1&rd=0031661630544706
- Salinas (2018), Discapacidad Física y su Influencia en la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Tesis para optar el título profesional de licenciada.
- Sánchez & Reyes (2015), Metodología y diseño en la investigación científica. https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA.
- Sunafil (2016), Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL, Aprueban el Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado. [Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL]. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B6AiZAPz8etIb2pXNXhfUHVyVIU/view>.
- Toyama (2016), El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama (2009), Regulación laboral y mercado de trabajo. ¿La flexiseguridad es una alternativa? Advocatus.
- Toyama (2011), Derecho individual del trabajo. Gaceta jurídica.
- UNICEF (2014), Definición y clasificación de la discapacidad.
- United Nations (2006), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- Victoria (2014), El modelo social de la discapacidad: una cuestión de Derechos Humanos. Revista de Derecho de la UNED (RDUNED). Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/11716>
- Zapata (2019), Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en

Colombia, Universidad Santo Tomás Sede Medellín. Medellín. Colombia.

Jurisprudencia aplicada a la investigación

Sentencia Nro. 3790-2007-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 10.

Sentencia Nro. 3710-2015-AA/TC, Fundamento Jurídico N°. 18.

Sentencia Nro. 4013-2013-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 14.

Sentencia Nro. 01- 008-2005-PI/TC, fundamento jurídico número 8.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

<u>Planteamiento del problema</u>	<u>Hipótesis</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Variables</u>	<u>dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Instrumento</u>
<p>Problema General: - ¿De qué forma se viene vulnerando los derechos de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa?</p> <p>Problema específico: - ¿En el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa se viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por ley? - ¿Cuáles son las barreras sociales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas a nivel de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa? - ¿Cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en algún empleo dentro del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa?</p>	<p>Hipótesis General: - Dentro de los derechos que se vienen vulnerando a la persona con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa son a su libre desarrollo y bienestar, a la igualdad ante la ley y de oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente.</p> <p>Hipótesis Específica: - El hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa no viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad que están reguladas por ley. - Las barreras y diferencias sociales como la discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a nivel de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa. - La falta de creación de puestos de trabajo adecuado, es la barrera que no permite a que las personas con discapacidad sean incluidas a nivel de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa</p>	<p>Objetivo General: - Identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos elementales de las personas con discapacidad con el incumplimiento de la cuota de empleo en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.</p> <p>Objetivos Específicos: - Verificar si el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa viene cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por ley. - Determinar cuáles son las barreras sociales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas a nivel de la actividad laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa. - Determinar cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo a que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en algún empleo dentro del hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa.</p>	<p>Variable independiente: Personas con discapacidad.</p> <p>Variable dependiente: Incumplimiento de las cuotas de empleo.</p>	<p>Derecho a acceder a un puesto de trabajo.</p> <p>Derecho a no ser despedido sin causa justa.</p> <p>Igualdad de oportunidades.</p> <p>Cumplimiento del porcentaje establecido</p>	<p>- Reconoce que el trabajo es fundamental para la subsistencia. - Verifica que acceder a aun trabajo brinda estabilidad. - Identifica que el trabajo se hace imprescindible para todas las personas. - Valora que el puesto de trabajo satisface todas nuestras necesidades.</p> <p>- Reconoce que debe respetarse la libertad de trabajo digno. - Identifica que debe haber causa justa en el trabajo, jamás abuso. - Reconoce que debe evitarse el abuso de poder y si existe debe impedirse. - Verifica que en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa.</p> <p>- Reconoce que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades. - Analiza que en todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres. - Reconoce que se debe evitar la discriminación de las personas. - Valora que todo ser humano es importante en un trabajo determinado.</p> <p>- Verificar que las entidades públicas deben contratar personas con discapacidad. - Conoce que en una entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal. - Valora que en una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores. - Verifica el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen</p>	<p>Cuestionario.</p>

Anexo 02: Ficha bibliográfica.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

<p>Autor: Toyama</p> <p>Título: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú.</p> <p>Año de publicación: 2016</p>	<p>Lugar de publicación: Lima, Perú</p> <p>Editorial: Gaceta Jurídica</p>
<p>Contexto actual de la política laboral para las personas con discapacidad</p> <p>En los últimos 10 años las personas con discapacidad han desarrollado diversos esfuerzos para poder llamar la atención de las autoridades, esto como consecuencia que vienen siendo excluidos y marginados dentro del campo laboral, hecho que sin duda va a afectar su calidad de vida y al acceso a diversos recursos que le permita cubrir su bienestar. Según datos que refiere la OIT se tiene al 80% de las personas con discapacidad se encuentran sin un empleo digno y formal, situación que viene causando una gran preocupación, más que todo en esa población que viene padeciendo de alguna deficiencia física. Dentro de este criterio se tiene también la falta de oportunidades relacionadas al aspecto educativo así como laborales que tienden a llevar a encontrar un elevado índice de desempleo por parte de las personas con discapacidad. Por otro lado, se tiene la palabra de los empleadores así como los directivos de la administración pública quienes hacen mención que contratar a este tipo de personas es generar un perjuicio para la entidad ya que estas personas no están calificadas para asumir el rol dentro del trabajo que se le pueda encomendar. Todos estos aspectos negativos dan como resultado la existencia de una alta tasa de retención de trabajadores con incapacidades.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Huamán	Lugar de publicación: Cajamarca. Perú.
Título: Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral.	
Año de publicación: 2016	
<p>Desarrollo normativo y dogmático del derecho al trabajo de las personas con discapacidad A nivel de Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo se ha desarrollado diferentes estrategias con la finalidad de poder motivar en las entidades públicas del estado así como en las empresas privadas la accesibilidad de las personas con discapacidad a una plaza laboral esto en mérito a la Resolución directoral Nro. 007- 2015-MTPE/3/17. Dentro de esta resolución se ha considerado que con la ayuda de diversas estructuras, servicios y actividades de inclusión laboral pueda promoverse la aceptación de personas con discapacidad a diversos puestos de trabajo. Esto con el objetivo de poder lograr un empleo integrado y que permita motivar el aseguramiento de la disponibilidad de oportunidades para aquellas personas que puedan padecer alguna discapacidad.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Galicia	Lugar de publicación: Lima – Perú.
Título: Comentarios a la Ley General de la Persona con discapacidad en materia Laboral. Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP.	Editorial: Fondo editorial de la PUCP.
Año de publicación: 2014	

La igualdad ante la ley se funda en el reconocimiento que se tiene a todas las personas que tienen la misma dignidad, la cual es inherente e inmutable frente a diferentes aspectos lo que se deduce que es un derecho inalienable, hecho que circunscribe al poder político para el ejercicio de dichas facultades. Es por ello que la igualdad como institución jurídica permite proyectar mediante una perspectiva subjetiva como una garantía ante las instituciones del estado en relación al trato que deben de dar a las personas, donde se evite por todos los modos desarrollar actos de discriminación fomentando la protección de los derechos de cada persona dentro de un estado de derecho.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Toyama	Lugar de publicación: Lima – Perú.
Título: Regulación laboral y mercado de trabajo. ¿La flexiseguridad es una alternativa?	Editorial: Advocatus.
Año de publicación: 2009	

A nivel de la constitución política del Perú, refieren que el derecho al trabajo es un derecho y un deber, situación jurídica que viene siendo regulado en el artículo 22 del marco normativo constitucional, marco jurídico que sirve de fundamento al derecho al trabajo, cabe resaltar que el derecho al trabajo es un derecho que enorgullece a la persona como parte de la sociedad el cual recibe la debida protección. Por otro lado, la misma norma constitucional menciona que toda persona tiene derecho a un trabajo. Un caso emblemático dentro del estado peruano es la escasa posibilidad de encontrar trabajo, situación que viene dando como resultado que el derecho al trabajo no está al alcance de todos los peruanos, es así que la ausencia de trabajo formal viene ocasionando en estos días diversas dificultades que son causa de la vulneración de los diferentes derechos elementales de carácter constitucional como es el acceso a un trabajo digno y formal a la cual tenemos derecho todas las personas sin ninguna distinción.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Izquierdo	Lugar de publicación: Lima – Perú.
Título: Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. <i>Capital Humano</i> , Número 203.	
Año de publicación: 2006	
<p>En la constitución política del Perú, se ha logrado establecer diversos artículos que dan cuenta sobre la regulación normativa sobre el derecho al trabajo, donde se ha logrado establecer que es un derecho humano elemental, así lo logramos ver en el Capítulo I de la norma constitucional, por otro lado se tiene el concepto que el derecho al trabajo es un derecho social y económico que está establecido a nivel del Capítulo II de la carta magna. Es por ello que, cualquier tipo de reconocimiento que se pueda dar a razón de los derechos fundamentales del trabajo debe ser respetando la dignidad humana de la persona donde se dé plena satisfacción a las necesidades fundamentales para él y su familia. Cabe destacar que toda labor que desarrolle la persona dentro de la empresa, esta no deberá de sobrepasar sus capacidades físicas así como mentales ya que si se diera esta situación estaríamos frente a un caso de hostigamiento laboral.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de contenido normativo.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29973, 2012

El estado peruano bajo una política de gobierno y de responsabilidad de orden internacional ha decidido a fin de poder implementar la política pública donde se establece la estructura tarifaria favorable para aquellas personas que sufren de alguna discapacidad, este sistema está regulado mediante la Ley General de las Personas con Discapacidad No. 29973 a nivel de los artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56 de la Ley General de las Personas con Discapacidad, donde se hace referencia al ámbito de aplicación del sistema. En relación al sector público, el presente régimen viene obligando a las autoridades públicas a poder contratar personas con discapacidad en al menos el cinco por ciento de su plantilla total, muy individualmente del tipo de empleo que se le pueda dar dentro de este ámbito están también inmersas las fuerzas armadas y la policía nacional. Mientras que para las empresas privadas la cuota de empleo para las personas con discapacidad es del tres por ciento de su planilla integra.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29973, 2012

Dentro de este marco legal se tiene determinado que la cuota de empleo en el Perú, debe ser implementado de forma obligatoria por las empresas privadas así como las entidades públicas del estado, a fin de brindar oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y contratarlos como parte de su personal. Esta ley ha sido muchas veces materia de crítica por parte del empresariado nacional así como los diversos grupos económicos, quienes manifiestan que las empresas así como las entidades públicas del estado lo que buscan es maximizar su producción, en todo caso al emplear a una persona con discapacidad se estaría contratando a una persona que va a rendir mucho menos que un trabajador que no presenta discapacidad alguna. La cuota de empleo en entidades públicas, según el marco normativo es de no menos del 5% del total del personal que labora y que están inmersos en planilla. La cuota de empleo en las empresas privadas, se regula en razón de que las empresas que cuentan con 50 trabajadores en planilla están obligados a contratar personas con discapacidad lo cual no debe ser menor al 3% del número total del personal que están dentro de su planilla de remuneraciones.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

El máximo órgano que realiza la interpretación jurídica del marco constitucional tiene como fin de poder atender a los diferentes aspectos que son parte del contenido especial de los diversos derechos de los individuos tales como es el derecho de poder laborar en un centro de trabajo formal, así mismo los trabajadores tienen el derecho a no ser despedido sin plena justificación, bajo circunstancias dolosas donde impera la mala fe. (Sentencia Nro. 3790-2007-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 10)

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE INVESTIGACION

Principio de igualdad de oportunidades de las personas

Por este principio debemos entender a que la diversidad de reglas así como consideraciones que están dadas en el mercado laboral deben de obedecer a un solo trato donde no se establezca reglas eminentemente discriminatorias, así mismo cuando se plantee alguna solución estas deben ser atendidas bajo el criterio sano de la norma que regula el derecho laboral. (Sentencia Nro. 1510-2010- AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 17)

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE INVESTIGACION

Principio de la primacía de la realidad

Este principio de corte constitucional es considerado como un principio relativamente importante donde la realidad es un componente indirecto dentro del marco legal en materia laboral, donde da lugar a que se defina el derecho al trabajo como un derecho y un deber, bajo criterios del bienestar social así lo regula el artículo 22 de la carta magna, así mismo debemos comprender que es una medida estatal prioritaria según el artículo 23 del marco legal de carácter constitucional. (Sentencia Nro. 4013-2013-AA/TC, Fundamento Jurídico Nro. 14)

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE INVESTIGACION

La trascendencia de los derechos de las personas con discapacidad en el campo laboral

Dentro de este aspecto se debe tomar en cuenta la naturaleza del comportamiento humano sobre considerar a las personas con discapacidad en un determinado puesto laboral bajo las condiciones necesarias que permita su buen desenvolvimiento, hecho que debe conllevar al desarrollo y mantenimiento de una sana convivencia social. Dentro del análisis que se viene realizando se debe considerar también a las vocaciones y necesidades humanas, donde el trabajo viene hacer la máxima expresión de la vida para las personas, en especial para aquellas personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad, donde el estado debe procurar de poder brindar las condiciones de vida para que las entidades públicas puedan cumplir con la cuota de empleo en favor de estas personas que en cierta forma viene siendo discriminadas por la sociedad actual. (Sentencia Nro. 01- 008-2005-PI/TC, fundamento jurídico número 8)

Anexo 05: Cuestionario aplicado.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO: Estimado encuestado la presente es una encuesta que se viene realizando para poder conocer "incumplimiento de las cuotas de empleo para persona con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa", asimismo se hace de conocimiento que esta encuesta es anónima y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines académicos.

Por favor marque con una (X) la alternativa que usted considere como correcta.

Variable 1: Personas con discapacidad.

1. Cree Ud. que en todo trabajo debe existir igualdad de oportunidades.

Si () No ()

2. En todo trabajo deben tener oportunidad hombres y mujeres.

Si () No ()

3. Se debe evitar la discriminación de las personas.

Si () No ()

4. Todo ser humano es importante en un trabajo determinado.

Si () No ()

5. En una entidad pública deben contratar personas con discapacidad.

Si () No ()

6. En toda entidad pública se debe contratar hasta un 5% de la totalidad del personal.

Si () No ()

7. En una entidad privada se debe contratar hasta un 3% de la totalidad de trabajadores

Si () No ()

8. Debe darse cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen

Si () No ()

Variable 2: Incumplimiento de las cuotas de empleo.

9. ¿Cree Ud. que el trabajo es fundamental para la subsistencia?

Si () No ()

10. ¿Es cierto que acceder a un trabajo brinda estabilidad?

Si () No ()

11. ¿Es el trabajo imprescindible para todas las personas?

Si () No ()

12. ¿El puesto de trabajo satisface todas nuestras necesidades?

Si () No ()

13. ¿Cree Ud. que debe respetarse la libertad de trabajo digno?

Si () No ()

14. ¿Debe haber causa justa en todo tipo de trabajo?

Si () No ()

15. ¿Debe impedirse y evitarse el abuso de autoridad en todo trabajo?

Si () No ()

16. ¿Cree Ud. en lo posible se debe evitar ser despedido sin causa justa?

Si () No ()



Guillermo Palma Masco
ABOGADO
CAP 8225



Erickson Apaza Lique
ABOGADO
CAP. 8443



Jesús R. Cahuapana Mar.
ABOGADO
CAP. 8614

Anexo 06: Matriz de validación del instrumento por juicio de experto.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA MEDIR LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR
JUICIO DE EXPERTOS**

N°	Criterios a analizar	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X		X		X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X		X		X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X		X		X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X		X		X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X		X		X	
6	Hay claridad en los ítems	X		X		X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X		X		X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X		X		X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X		X		X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X		X		X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X	X			X
12	Debe considerar otros ítems*		X	X	X		X

Nombres Apellidos del experto	Profesión	Porcentaje Obtenido	Valoración
<i>Williams Puma Masco</i>	<i>Abogado</i>	<i>92%</i>	<i>Aceptable</i>

Valoración:
(De 40% a 65%: Inaceptable); (De 70% a 80%: Mínimamente Aceptable); (De 85% a 100%: Aceptable).



ABOGADO
CAP 6225

**MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA MEDIR LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR
JUICIO DE EXPERTOS**

N°	Criterios a analizar	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X		X		X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X		X		X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X		X		X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X		X		X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X		X		X	
6	Hay claridad en los ítems	X		X		X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X		X		X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X		X		X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X		X		X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X		X		X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X		X		X
12	Debe considerar otros ítems*		X		X		X

<u>Nombres Apellidos del experto</u>	<u>Profesión</u>	<u>Porcentaje Obtenido</u>	<u>Valoración</u>
Jesús R. Campoverde Mora	Abogado	98%	Aptable.

Valoración:
(De 40% a 65%: Inaceptable); (De 70% a 80%: Mínimamente Aceptable); (De 85% a 100%: Aceptable).


 Jesús R. Campoverde Mora.
 ABOGADO
 2012

**MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA MEDIR LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR
JUICIO DE EXPERTOS**

N°	Criterios a analizar	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓		✓		✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓		✓		✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓		✓		✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓		✓		✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓		✓		✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓		✓		✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓		✓		✓	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	✓		✓		✓	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓		✓		✓	
10	La secuencia planteada es adecuada	✓		✓		✓	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓		✓		✓
12	Debe considerar otros ítems*		✓		✓		✓

Nombres Apellidos del experto	Profesión	Porcentaje Obtenido	Valoración
HECTOR APAZA LUQUE	ABOGADO	97%	ACEPTABLE

Valoración:
(De 40% a 65%: Inaceptable); (De 70% a 80%: Minimamente Aceptable); (De 85% a 100%: Aceptable).



HECTOR APAZA LUQUE
ABOGADO
CAR. 8443

Anexo 07: Guía para la validación por juicio de experto.

GUIA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

DE ACUERDO	EN DESACUERDO
A	D

ITEM S	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X	
6	Hay claridad en los ítems	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
12	Debe considerar otros ítems*		X

* Explique al final

Observaciones:

Sugerencias:



Firma y sello del experto

GUIA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

DE ACUERDO	EN DESACUERDO
A	D

ITEM S	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X	
6	Hay claridad en los ítems	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
12	Debe considerar otros ítems*		X

* Explique al final

Observaciones:

Sugerencias:



 Firma y sello del experto
 Jesús R. Cahuaputana Mar.
 ABOGADO
 CAS 2012

GUIA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

DE ACUERDO	EN DESACUERDO
A	D

ITEM S	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	✓	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
10	La secuencia planteada es adecuada	✓	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
12	Debe considerar otros ítems*		✓

* Explique al final

Observaciones:

Sugerencias:

Firma y sello del experto



HÉCTOR APAZA LIQUE
ABOGADO
CIP: 8443

Anexo 08: Fotografías que evidencian la aplicación del instrumento.

