

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**“INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA VULNERACIÓN DE SUS
DERECHOS FUNDAMENTALES EN HUÁNUCO, 2018-2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

TINEO PONCE GOYO REMIGIO

ASESOR:

Dr. AGUIRRE ANTONIO LUIS IVAN

HUÁNUCO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta presente tesis con todo mi aprecio y corazón
a mi madre y padres en general, ya que sin su
indispensable apoyo no lo hubiera logrado.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a mis padres por apoyarme en todo momento y estar pendientes de mí. De igual manera agradezco a mis amigos por alentarme y apoyarme en la elaboración de mi tesis.

Resumen

Las personas que tienen alguna discapacidad gozan de derechos y deberes, es así que, en el afán de reducir la exclusión laboral, el marco jurídico sostiene en el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad (PCD) – Ley 29973, se establecen 2 cuotas de empleo distintas para personas con discapacidad que deben de ser cumplidas por empresas dependiendo del sector: privado o público. Un punto a tomar en cuenta es el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco en el periodo 2018 al 2019 el cual ha traído como una de las consecuencias la vulneración a un derecho esencial como es el acceso al trabajo por la exigencia solo del 5 % en el sector público y un 3% en el sector privado. El presente estudio parte con el objetivo de identificar cuáles son los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018-2019; sigue un nivel de investigación descriptiva explicativa, tipo aplicada y con un diseño de investigación no experimental descriptivo simple, asimismo se hizo uso de técnicas como la encuesta, la observación y el fichaje. Por otro lado, se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencionado estableciendo como muestra, según los datos del CONADIS, será el total de 58 personas con discapacidad de la provincia de Huánuco (18 a 70 años) lo cual representa el 12% del total. Finalmente, se llegó a la conclusión de que, en la actualidad aún se sigue presenciando el incumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad y vulneran sus derechos fundamentales como a la vida digna y sin discriminación y al trabajo inclusivo con remuneración idónea; por lo cual, se debe priorizar hacer cumplir lo estipulado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Palabras clave: jurídico – social – económico – discapacidad- cuota de empleo

Abstract

People who have a disability enjoy rights and duties, so, in an effort to reduce labor exclusion, the legal framework supports article 49 of the General Law on Persons with Disabilities (PCD) - Law 29973, They establish 2 different employment quotas for people with disabilities that must be met by companies depending on the sector: private or public. A point to take into account is the non-compliance with the employment quotas in the province of Huánuco in the period 2018 to 2019, which has brought as one of the consequences the violation of an essential right such as access to work due to the requirement only 5% in the public sector and 3% in the private sector. The present study starts with the objective of identifying which are the fundamental rights of people with disabilities that are violated with the non-compliance with the employment quotas in the province of Huánuco, 2018-2019; It follows a descriptive explanatory research level, applied type and with a simple descriptive non-experimental research design, techniques such as survey, observation and recording were also used. On the other hand, the type of non-probabilistic sampling of the intentional type was used, establishing as a sample, according to the CONADIS data, it will be the total of 58 people with disabilities from the province of Huánuco (18 to 70 years old), which represents 12%. of the total. Finally, it was concluded that, currently, there is still a breach of employment quotas for people with disabilities and violate their fundamental rights such as a dignified life without discrimination and inclusive work with suitable remuneration; Therefore, priority must be given to enforcing the provisions of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Keywords: legal – social – economic – disability- employment quota

Índice

Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstract	5
Índice	6
Introducción	9
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Fundamentación del problema de investigación	11
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos ..	13
1.2.1 Problema general.	13
1.2.2 Problemas específicos.	14
1.3 Formulación del objetivo general y específicos	14
1.3.1 Objetivo general.	14
1.3.2 Objetivos específicos.	14
1.4 Justificación.....	14
1.5 Limitaciones.....	15
1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas	15
1.6.1. Hipótesis general.	15
1.6.2. Hipótesis específicas.....	16
1.7. Variables.....	16
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	17

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2. Antecedentes de la investigación	19
2.1 Revisión de estudios realizados	19
2.1.1. Nivel internacional.	19
2.1.2. Nivel nacional.	22
2.2. Bases teóricas	25
2.1.1 Derechos y deberes de las personas con discapacidad	25
2.1.2 Tipos de discapacidad	25
2.1.3 Discapacidad Física o Motora	27
2.1.4 Cuotas de empleo en el Perú	29
2.1.5 Sanción por Incumplir las Cuotas de Empleo para Personas con Discapacidad	30
2.1.6 Inserción Laboral en el Perú	31
2.1.7 Barreras y/o Limitaciones para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	33
2.1.8 El CONADIS y sus funciones	36
2.1.9 Derechos Fundamentales de la persona	38
2.3. Bases conceptuales	60
2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas	62
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	65
3.1. Ámbito	65
3.2. Población	65
3.3. Muestra	65

3.4. Nivel, tipo de estudio.....	66
3.5. Diseño de investigación.....	66
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos	67
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	70
3.8. Procedimiento.....	70
3.9. Tabulación y análisis de datos	71
3.10. Consideraciones éticas.....	72
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y RESULTADOS	73
4.1. Presentación descriptiva	73
4.1.1. Presentación de datos de la encuesta realizada a la muestra, 58 personas con discapacidad residentes en la ciudad de Huánuco..	73
4.2. Contrastación de hipótesis.....	92
4.3. Discusión de resultados	94
4.4. Aporte de la investigación	105
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS.....	113

Introducción

Todos somos conscientes de lo expuestos que estamos en nuestra vida diaria a distintas situaciones que nos pueden llevar a padecer de alguna discapacidad y con ello pasar a depender quizás de un familiar u otra persona para desempeñar labores que veníamos haciendo antes con total normalidad. A manera de reflexión es importante ser empáticos con todos aquellos que tienen esa condición de vida, siendo conscientes que también podemos pasar por ello. En ese sentido, el presente trabajo de investigación, el cual lleva por título “Incumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019”, tiene un nivel de investigación descriptiva y explicativa, se justifica en el poco o nulo enfoque e importancia que se le da a las personas que padecen de alguna discapacidad y su derecho al trabajo.

He podido apreciar en todo este proceso los derechos que se vulneran a las personas con esta condición y las conclusiones y resultados a los cuales llegue servirán de incentivo a ver con otros ojos a todos aquellos que tienen alguna discapacidad y solo quieren no ser discriminados en nuestra sociedad y el derecho a tener un centro laboral hospitalario y que los haga sentir cómodos es lo anhelan para tener esa tranquilidad en sus vidas. Algunos antecedentes encontrados del 2017 hablan sobre el tema materia de investigación radican principalmente en España donde algunas investigaciones planteaban la discriminación que se puede advertir en los centros de trabajo y la poca empatía para con las personas con discapacidad y el poco acceso a la justicia al momento de hacer valer sus derechos, mostrando datos alarmantes donde solo el 1 % de la jurisprudencia se manifiesta sobre la discriminación en los centros laborales en ese país. Por otro lado, otra tesis de ese país planteaba algunas estrategias para que las personas con discapacidad se adecuen en sus centros de trabajo, entre ellas se encuentran la mayor inclusión al momento de desarrollar los trabajos, las amistad y el mayor afecto que deben mostrarle en la división de roles, y charlas

motivacionales que deben ser constantes para mejorar su desempeño para con la empresa sin que se sienta excluido. Por ende, el trabajo de investigación buscara responder si verdaderamente las instituciones públicas y privadas cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco durante el periodo de 2018 al 2019. Además, podremos advertir los derechos fundamentales que se vulneran en las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco.

Y, finalmente cabe mencionar lo difícil que fue llevar a cabo la presente investigación por la poca información sobre el tema elegido, dado el poco interés hacia las personas con discapacidad y su derecho al trabajo digno, pero que sin embargo no imposibilitó llevar a cabo las encuestas y datos necesarios para arribar en el objetivo se busca en el trabajo.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

1.1.1. Antecedentes y fundamentación del problema.

Hace muchos años atrás, la discapacidad era considerada como un problema social causado, directamente por la enfermedad, demandando ésta la prestación de servicios clínicos para preservar las condiciones funcionales. Desde esta perspectiva, la discapacidad se reduce a cuestiones orgánicas y limitaciones funcionales de los individuos. Más adelante, en los años 70 la Organización Mundial de la Salud se plantea la necesidad de traspasar las barreras del proceso de la enfermedad e ir más allá, es decir, valorar las consecuencias que la enfermedad deja en el individuo, tanto en su propio cuerpo como las repercusiones en su actividad y en su relación con el entorno.

El año 2001, en la 54ª Asamblea de la OMS se aprobó la nueva versión de la clasificación con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). En este sentido, observamos el auge del modelo de funcionamiento de la discapacidad; ya que define ésta en términos de interacción del individuo y su entorno, siendo explicada en base a los factores contextuales.

Actualmente, se está tratando de insertar un nuevo concepto denominado “diversidad funcional”, el cual ha sido defendido por el Movimiento de Vida Independiente en el que la persona es valiosa en sí misma, aportando una imagen positiva de ésta.

Tomando en consideración la discapacidad como hecho multidimensional complejo, resultante de la interacción del individuo con su entorno; requiere de una actuación social y responsabilidad colectiva de la sociedad para hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas

de su vida y, en especial, a través de la integración laboral que favorezca la inclusión social del colectivo. (Allan Hunt & Berkowitz, 1992.)

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha emitido algunas recomendaciones con respecto a la necesidad de igualar las oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna clase, con el fin de que participen social, económica y laboralmente. El hecho de querer igualar estas oportunidades implicaría, en un primer momento, por lo menos tratar de cumplir con las normativas base que brinda el Estado con el objetivo de ser inclusivo y, sobre todo mejorar la calidad de vida de estas personas que padecen alguna discapacidad.

El 9 de diciembre de 1975 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración de los derechos de las personas con discapacidad, donde estableció que “la persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su dignidad humana y a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible, cuales quiera que sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos o deficiencias, sin discriminación”. El 4 de marzo de 1994 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Resolución 48/96 relacionada con las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que en su artículo 7 establece que:

Los países deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Es preciso procurar la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

Nuestra constitución política involucra el derecho de igualdad que significa que todas las personas tenemos los mismos derechos, oportunidades, etc., aunque este último no se dé cuando se trate de personas que presentan alguna

discapacidad física, psíquica, pues se directa o indirectamente se les discrimina o excluye en el campo laboral principalmente.

Según el MIMP en la Ley general de la persona con Discapacidad N° 29973 (2017). La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, que al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

El estado peruano, con el objetivo de que estas personas que presentan alguna discapacidad puedan trabajar, creo una ley en donde estipula las cuotas mínimas de empleo para personas con discapacidad que debe poseer las instituciones públicas y privadas, ello para asegurar por lo menos una vida digna a estas personas que por azares del destino adquirieron alguna discapacidad. Pero, estas cuotas no se vienen cumpliendo como se debería, pues aún sigue existiendo esas brechas y barreras que impiden que estas personas puedan integrarse o adaptarse satisfactoriamente a un trabajo. Vivimos en una época en donde si quieres comer tienes que trabajar, nadie te regala un almuerzo o un vaso con agua. Es cierto, el trabajo dignifica al hombre porque por lo menos trabajando una persona se puede sentir útil, ya que no se siente dependiente de un familiar que le socorra con alimentos o algunos servicios.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1 Problema general.

PG. ¿Cuáles son los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

- PE1.** ¿Las instituciones públicas y privadas cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018-2019?
- PE2.** ¿Cuáles son las barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019?

1.3 Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1 Objetivo general.

- OG.** Identificar cuáles son los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

- OE1.** Corroborar si las instituciones públicas y privadas cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018-2019.
- OE2.** Determinar cuáles son las barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación titulado: “Incumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en la provincia de Huánuco, 2018- 2019”, encuentra su justificación en las ventajas que traería consigo si se cumpliera esta normativa que señala las cuotas de empleo para las personas que padecen alguna discapacidad, y sobre todo, las medidas que deben tomar las entidades supervisoras del Estado para que las instituciones públicas y privadas cumplan

con esas cuotas de empleo que ayudaría a mejorar la calidad de vida de estas personas, y que puedan disfrutar de los derechos que la constitución y los derechos humanos les otorga.

“La vida de una persona que sufre una discapacidad es triste”, me contaba una amiga mientras brindaba una conferencia; “es aún más triste si esa discapacidad es adquirida”. ¿Te imaginas mañana estar corriendo y que al día siguiente amanezcas sin una pierna, o que hoy puedas ver bien y que la ceguera poco a poco te vuelva invidente? Es triste porque te hace depender de otra persona, porque ya no eres el mismo. Pongámonos en el lugar del prójimo, solo por un día hagamos nuestras labores con los ojos vendados, y sintamos de como ellos se sienten.

1.5 Limitaciones

Las limitaciones que se presentarán en el desarrollo de la presente investigación científica será el tiempo, hay otras actividades que interferirán en la culminación satisfactoria y en el plazo establecido. Otra de las limitaciones es la bibliografía, en nuestro medio, habiendo recurrido a las diversas bibliotecas de nuestra localidad se ha constatado que se carece de fuentes especializadas. Finalmente, la limitación más importante será el gasto económico que se requerirá en la investigación.

1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1. Hipótesis general.

HG. El derecho a su libre desarrollo y bienestar, a la igualdad ante la ley y de oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente, son algunos de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018-2019.

1.6.2. Hipótesis específicas.

HE1. Las instituciones públicas y privadas no cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018-2019.

HE2. La discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, son las diferencias y barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.

1.7. Variables

Variable independiente.

- Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad

Variable dependiente.

- Vulneración de sus derechos fundamentales

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual
<p>V.INDEPENDIENTE. Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad</p>	<p>Las personas con discapacidad son una población vulnerable, es por ello que es indispensable que se cumplan al 100% con las cuotas de empleo establecidos en la Ley General de la Persona con Discapacidad (PCD) – Ley 29973. Así, podemos disminuir las brechas de discriminación y exclusión en el trabajo que padecen estas personas, ya que es una barrera latente, hoy en día; y garantizar su bienestar y el disfrute de sus derechos fundamentales como una persona normal.</p>
<p>V.DEPENDIENTE. Vulneración de sus derechos fundamentales</p>	<p>Los derechos fundamentales son inherentes al ser humano, perteneciente a cada persona por el hecho mismo de ser persona y en respeto a su dignidad y que tienen plena fuerza normativa; son aquellos derechos indispensables para que la persona humana pueda desarrollarse adecuadamente en la sociedad; pero, estos derechos se vienen vulnerando y con ello limitando el accionar de muchas personas.</p>

Dimensiones	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> • JURIDICO 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de cuotas de empleo • Declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • SOCIAL 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades humanas • Barreras para la inclusión laboral • Autoestima y autorrealización
<ul style="list-style-type: none"> • ECONÓMICO 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida • N° de desempleados
<ul style="list-style-type: none"> • CONSTITUCION POLITICA EN EL PERÚ 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos 1°, 2°, 23° y 26° de la Constitución.
<ul style="list-style-type: none"> • LEGISLACION COMPARADA 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación mexicana • Legislación española

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2. Antecedentes de la investigación

2.1 Revisión de estudios realizados

Revisando diferentes repositorios de las universidades a nivel internacional, nacional y local, no se encontró bibliografía en esta última, a pesar de ser un tema de relevancia que merece un estudio interdisciplinario y riguroso, pues nosotros como hombres de leyes debemos de contribuir a la formación de una sociedad más equitativa, inclusiva; en sí más humano.

2.1.1. Nivel internacional.

Cendrero Uceda L. (2017) *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.* El autor concluye en que se está abriendo paso una consideración comprensiva del modelo social de la discapacidad, que tendrá una influencia determinante en el tratamiento normativo y en la interpretación jurisprudencial. Y, que el sistema normativo español de lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque debido a la interseccionalidad del fenómeno discriminatorio requiere la aplicación de políticas activas de carácter transversal para su neutralización. Necesita más calidad, aplicación efectiva y una mayor adaptación al modelo social. En tal sentido convendría actualizar el art 14 CE, incluyendo nuevos factores de discriminación como edad, lengua, acoso, creencia, opción sexual. Si bien la nueva consideración de la discapacidad tiende hacia el modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, en el especial o como autónomos económicamente dependientes. Llama la atención que solamente el 1% de los asuntos interpuestos ante el Tribunal

Supremo tengan por objeto de casación acciones discriminatorias por discapacidad en el ámbito laboral, cuestión que el CGPJ debería investigar sin tardanza. Las Administraciones Públicas responsables de su aplicación deberán cumplir de forma comprensiva con el mandato constitucional con la mirada puesta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Pirante Bretón, Carmen (2003). *Mejoras en Organizaciones de México y España Mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva*. Universidad de Salamanca. Tesis doctoral. Los resultados cuantitativos muestran que la Estrategia Inclusiva es adecuada para mejorar las actitudes, el trabajo en equipo, la calidad de la inclusión y algunos factores del clima organizacional en los ámbitos laborales, educativos laborales y educativos en organizaciones de México y España. A su vez repercute positivamente en la cultura organizacional cuando la Estrategia Inclusiva es asumida por los roles de autoridad de la organización y por el equipo de trabajo de las personas con discapacidad. El mantenimiento de las mejoras es posible cuando se logra el seguimiento de los participantes por parte de los organismos de intermediación. La Estrategia Inclusiva ha propiciado el compromiso de las organizaciones con proyectos nacionales con el Estado o con programas de la Unión Europea. Estos resultados se ven reforzados por los datos cualitativos, a raíz de valoraciones de los participantes, sobre todo por las acciones emprendidas por las empresas y grupos participantes, lo que apoya el valor de la Estrategia Inclusiva como potenciadora del trabajo interdisciplinar, de la creación de redes, del uso de la formación como apoyo natural, de los apoyos naturales sugeridos por los participantes, del trato igualitario y de la equiparación de oportunidades, de la posibilidad de compartir con los compañeros de equipo y de hacer valer los derechos y responsabilidades de las personas con discapacidad y los miembros del equipo de trabajo. Las culturas

nacionales inciden en la cultura organizacional como en el caso de la formación laboral en México y España. La diferencia en la importancia que cada país da a la formación de los empleados pudo ser una de las causas de la dificultad encontrada para la aceptación de la Estrategia Inclusiva en España. Sin embargo, las culturas organizacionales traspasan en ocasiones las nacionales y es importante su conocimiento y análisis para el aprovechamiento de sus recursos como apoyos naturales en la mejora de la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad. Las agencias de integración laboral son un apoyo natural en la inclusión de las personas con discapacidad y lo han sido para el programa de la Estrategia Inclusiva. De ahí la importancia de los valores y actitudes de inclusión por parte del personal de estos organismos de intermediación. Esto hará posible la generación de nuevas formas de trabajo interdisciplinar que repercutan en la calidad en la inclusión de las personas con discapacidad.

Pérez Larrea, N. (2013). *La política pública en el Ecuador y su influencia en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad*. Universidad Técnica Particular de Loja.

Tesis para optar el grado de magister. La norma legal que se refiere a las personas con discapacidad ha evolucionado desde la obligatoriedad de la familia, la sociedad y el Estado hacia una concepción de derechos. Las personas con discapacidad, en la actualidad, tienen derechos establecidos en la Constitución lo que significa que pueden y deben ser exigidos sin necesidad de ninguna otra ley. A pesar de ello, el nivel de exigencia para su cumplimiento es aún limitado y se debe fundamentalmente a la falta de reconocimiento de la problemática por parte de la sociedad civil. Uno de los aspectos fundamentales de la nueva normativa constitucional es el reconocimiento del Estado como garante y la incorporación de la sociedad civil; además de los organismos públicos, tanto del sector central dependiente como los organismos estatales

descentralizados y autónomos, como de las empresas e instituciones del sector privado como responsables, ejecutores y, en casos de violación de derechos de las personas con discapacidad, responsables ante la ley. Por lo tanto, tenemos la obligatoriedad de cumplir estos preceptos. Entre los resultados de las personas encuestadas, un alto porcentaje pertenece a los hombres (72%), esto se puede interpretar que los hombres tienen mayor acceso a salir de sus viviendas, mientras que las mujeres permanecen dentro de ellas. un alto porcentaje son de estado civil soltero (68%), puede ser tomado como una discriminación, las personas no quieren formalizar una relación con discapacitados. Apenas el 20% de personas entrevistadas tienen el carnet del CONADIS, esto les impide que tengan acceso a varios derechos que han sido formulados por el Gobierno Nacional (ecuatoriano), como por ejemplo los bonos Joaquín Gallegos y la Misión Manuela Espejo. La discapacidad en el Ecuador, y creo que, en otros países, es un condicionante de pobreza. Es terrible analizar que, si una persona tiene condiciones del más del 30% de discapacidad, la sociedad le condena desde su nacimiento a que sea una persona pobre, sin las mismas oportunidades de surgir que a los otros.

2.1.2. Nivel nacional.

Salinas Machicao, C. (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. La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, considerando los resultados de la prueba de hipótesis estadística de la chi-cuadrada por su nivel de alta significancia que es igual a 0,00 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto, existe alta influencia entre las dos variables. El grado de discapacidad influye

significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que se obtuvo que el 27,5% de personas con discapacidad moderada consideran que es la discriminación y exclusión que los limita a insertarse laboralmente. Pero la exclusión y la discriminación para las personas con discapacidad no se origina en las circunstancias físicas, sino en un entorno social que se niega a ser incluyente. El tipo de discapacidad influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, según muestran los resultados el 27,5% de personas con discapacidad tienen afectación en tres miembros de su cuerpo (Hemiplejia) y a la vez se encuentran desocupados, ya que mencionan que los empleadores y la sociedad en general no les brindan las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo porque piensan que por su discapacidad no serán productivos para su empresa y al momento de querer insertarse a un puesto de trabajo no toman en cuenta sus habilidades y capacidades. El tipo de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que los resultados muestran que el 22,5% de personas con discapacidad física de tipo Hemiplejia consideran que la barrera de inserción laboral es la discriminación y exclusión, ya sea de los empleadores o de la sociedad en general. La discapacidad física como deficiencia no es lo que los limita a insertarse laboralmente, al contrario, son las barreras que la sociedad les impone al considerarlos personas diferentes e improductivas.

Álvarez Muñoz W. (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 el título profesional de abogado. Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían

en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales. Además, estas Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales. Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social.

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. Las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas son precarias porque carecen de recursos y medios económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. La condición social de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas es precaria, presentan nivel de instrucción bajo, no reciben tratamiento y/o rehabilitación, sus viviendas no son adecuadas, cuentan con limitada accesibilidad a espacios públicos y son víctimas de violencia. La condición económica de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas es precaria: no cuentan con un nivel de ingreso adecuado y sus necesidades básicas son insatisfechas.

2.2. Bases teóricas

2.1.1 Derechos y deberes de las personas con discapacidad

La protección de los derechos y deberes de quien no goza de plena capacidad se logra mediante el establecimiento de apropiadas normas que regulen la protección legal del incapaz. De manera que esas personas puedan actuar a través de sus representantes, velando siempre el ordenamiento jurídico por su adecuada realización.

La necesidad que tienen la gran mayoría de las personas discapacitadas está comprendida en hacer prevalecer sus derechos como personas, que han sido tomados en cuenta con el pasar de los años, es así que ahora estas personas se encuentran satisfechas de poder ser incluidos en la sociedad. Desde esta perspectiva, la incorporación de las personas discapacitadas da oportunidades para contribuir a la categoría social y política de nuestra nación, es decir ofrecer un trabajo digno en igualdad de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier persona sin discapacidad. (CONALEP, 1998)

La inclusión de las personas con discapacidad requiere una variedad de programas de acción afirmativa. Incluir a los niños con discapacidad en las escuelas comunes asegurará que tengan una educación y que sus pares no discapacitados aprendan a interactuar con ellos y a comprender sus necesidades especiales, pero eso solo es una utopía, pues en muchos colegios separan a las personas con discapacidad de los demás. Es así que la vida de las personas que sufren algún tipo de discapacidad es dura y costosa, ya que están sujetas a una gran rehabilitación, y a un sinnúmero de actividades productivas, la buena educación especial, los costosos tratamientos médicos, etc.

2.1.2 Tipos de discapacidad

Las discapacidades se remontan desde los inicios de la historia teniendo como nombre “minusvalía, inválidos, anormales, discapacitados, entre

otros”, ahora en la era moderna se han realizado Convenciones Mundiales, en donde se recalcó que los minusválidos son seres humanos y por eso se denominó “persona con discapacidad. (Palacios, 2005)

Los diferentes tipos de discapacidades que salen a flote; se desconocen las raíces, pero la gran mayoría se debe a estos factores: antes del nacimiento, durante el parto, o por accidente. Es decir que cada uno de estos factores está dado por:

- Problemas Genéticos, es decir, que las células sexuales cuando se fusionan para dar origen a una nueva vida presentan algún problema en sus cromosomas
- Problemas congénitos: principalmente surgen desde el embarazo, por accidentes o enfermedades, o por el consumo de drogas por la madre afectando el sistema nervioso central.
- Por daños orgánicos de los órganos de los sentidos afectado principalmente en los ojos y oídos.
- Complicaciones durante el parto o por mal atención médica.
- Por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral, el cerebro o los nervios de alguna parte del cuerpo.

ESQUEMA PARA CLASIFICAR LAS DISCAPACIDADES (OMS, 1980).

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES				
RECUPERACIÓN DE LA SALUD	EFFECTOS NEGATIVOS DURADEROS			MUERTE
	DEFICIENCIAS (Efectos orgánicos)	DISCAPACIDADES (Efectos funcionales)	MINUSVALÍAS (Efectos sociales)	

Existen diferentes **tipos de discapacidades**:

- **La discapacidad cognitiva o discapacidad mental.** La discapacidad cognitiva es la disminución de las habilidades intelectuales del individuo y de las que se desprenden las discapacidades del autismo, síndrome down, síndrome asperger y el retraso mental. (R., 2001.)
- **La discapacidad física.** La discapacidad física se presenta por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, también por factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, entre muchos.
- **La discapacidad sensorial.** La discapacidad sensorial, en esta categoría se asocia la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y otros que están relacionados con la disminución de algunos de los sentidos.

2.1.3 Discapacidad Física o Motora

Según Peralta (2012) la discapacidad motora se define como la restricción o falta de capacidad como consecuencia de una deficiencia física. Es fruto de una alteración transitoria o permanente (por lesión o enfermedad) en el sistema nervioso central o en el aparato locomotor (huesos, articulaciones o músculos), que sitúa a la persona que la padece en una situación de desventaja porque limita o incapacita la realización de muchas de las actividades, que llevan a cabo sus iguales de manera normalizada. Este trastorno puede generar limitaciones en la postura, coordinación, comunicación, manipulación, desplazamiento y funciones bucofonatorias y/o respiratorias.

Según Sagredo y otros (2002), la discapacidad de miembros superiores o inferiores, es una lesión completa o parcial, estas afecciones a miembros y superiores e inferiores son pérdidas de una extremidad como consecuencia de una lesión traumática (corte, quemadura, aplastamiento) o una enfermedad que requiere una intervención quirúrgica (cáncer, gangrena, diabetes). La autonomía de las personas amputadas varía en función de la extremidad afectada y del nivel

de amputación. En miembros inferiores se pueden utilizar prótesis para recuperar el movimiento funcional. En extremidades superiores las prótesis tienen un carácter más estético que funcional.

La discapacidad física es una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita el desempeño motor de la persona afectada. Tienen movilidad restringida, atrofia en miembros superiores, inferiores o ambos, provocada por diversas lesiones (parálisis, mutilación, así como enfermedades degenerativas, neuromusculares o infecciosas).

1. Causas de la discapacidad física

Este tipo de discapacidad puede venir dado por una causa prenatal, natal o posterior al parto por algún hecho causante de esta situación. Esta discapacidad puede tener una causa genética o desconocida, que aparece en un primer momento al nacimiento como algo evidente o que se evidencia tras el primer reconocimiento pediátrico o encontrarse con ella, en un momento posterior, sin esperarla ni evidenciar inicialmente síntomas. Puede darse casos en que dicha discapacidad con un tratamiento adecuado y bien encauzado merme las escasas esperanzas de llevar una vida socialmente activa tanto desde el punto de vista de la familia como el propio menor.

Existen diversas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, causas hereditarias, cromosómicas, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

Según Egea y Sarabia (2001) la Discapacidad Física se divide en 3 deficiencias:

- a) Leve.** las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. A pesar de eso son independientes, no requieren apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.

- b) Moderada.** las personas presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en las labores básicas de autocuidado. Superan sólo algunas barreras del entorno, con dificultad.
- c) Severa.** Sólo puede realizar la actividad cuando alguien está con él, la mayor parte del tiempo y en algunos casos aun teniendo ayuda biomecánica no desarrolla actividad sin asistencia de una persona.

2.1.4 Cuotas de empleo en el Perú

La ley sobre cuotas de empleo de personas con discapacidad en Perú, sin duda un tema que aparece cuando hablamos de discapacidad y oportunidades laborales. Según el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad (PCD) – Ley 29973, se establecen 2 cuotas de empleo distintas para personas con discapacidad que deben de ser cumplidas por empresas dependiendo del sector: privado o público.

Desde el año 2016 se dio inicio a la fiscalización de la cuota de personas con discapacidad en empresas. Según el estudio del 2012 sobre las personas con discapacidad en el Perú se pudo ver que las empresas de más de 50 trabajadores emplean menos del 7% del total de personas ocupadas con discapacidad en edad para trabajar.

Esta cifra es importante ya que son justamente este grupo de empresas en el sector privado, a las que se refiere la ley de discapacidad en cuanto a la cuota. Se espera que con esta norma este grupo de empresas aumente la contratación de PCD en el Perú. Sin embargo, es necesario entender más acerca de la norma, sus limitaciones y procedimientos.

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

La cuota de empleo es un mecanismo legal que busca reducir la histórica falta de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú, obligando a las

empresas a brindar oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y contratarlos como parte de su personal. Una norma que genera mucha discusión por parte de distintos grupos económicos, pues consideran que si se busca maximizar la producción son los que menos rinden.

Las cuotas según sector:

- **Cuota de empleo en empresas públicas:** Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.
- **Cuota de empleo en empresa privadas:** Los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

2.1.5 Sanción por Incumplir las Cuotas de Empleo para Personas con Discapacidad

En el mes de enero de cada año el Sistema de Inspección de Trabajo determina el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad haciendo la verificación de la planilla electrónica y los criterios del cálculo correspondientes.

En caso el empleador no cumpla se da inicio al proceso sancionador.

En el proceso de determinación del cumplimiento, el Reglamento hace la aclaración para que las empresas puedan efectuar sus descargos si han sido notificadas por incumplimiento, diferenciando 2 situaciones:

a) Si no han generado vacantes:

No haber generado en el año puestos o vacantes, que sin duda es una opción válida ya que la empresa debe realizar la incorporación como parte de su proceso regular de contratación.

b) Si han generado vacantes:

- En el caso de haber generado vacantes de trabajo, pero por algún aspecto técnico o de seguridad impida o dificulte la incorporación de una persona con discapacidad.
- Haber ofertado en la Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción de Empleo o en servicios articulados a dicha Ventanilla.
- Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.
- Garantizar que los procesos de selección específicos permitan una efectiva participación de personas con discapacidad.

Esto quiere decir que, si bien las empresas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad, no quiere decir que deban cumplirla de manera irregular o por fuera de sus procesos naturales de contratación.

1. Sanciones y Multas en caso de incumplimiento de cuota de discapacidad:

Según lo detallado por SUNAFIL, según el Reglamento de la Ley 29973, las multas por incumplimiento de la cuota empleo de personas con discapacidad en el Perú van desde 12 a 15 UIT. El valor de una UIT equivale a S/. 4,050 soles.

Estamos hablando de números significativos para algunas empresas por lo que el cumplimiento de la cuota se convierte en un tema a considerar en todas las empresas obligadas.

2.1.6 Inserción Laboral en el Perú

La inserción de personas con discapacidad en el ambiente laboral puede presentar direcciones muy diversas que se mueven entre la inclusión y la exclusión, por el lado de la inclusión se incrementa la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional y en el ámbito de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las relaciones individuales, la inserción se produce

diferencialmente en las sucesivas etapas de la vida, dependiendo de las circunstancias específicas que presenta cada caso en particular.

Si se margina el componente familiar, la inserción laboral y social de personas con discapacidad en edad trabajar se logra a través de su participación en tres sistemas interrelacionados: las pensiones, el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. Hay que tener en cuenta que estos tres sistemas no son excluyentes entre sí, sino que una misma persona puede participar de varios de ellos. Por ejemplo, se puede percibir una pensión y estar a la vez trabajando o tener un empleo remunerado y encargarse también de las tareas del hogar (aunque esto puede ser impuesto por las circunstancias y no precisamente una opción voluntaria del sujeto). Secundariamente, existen otros sistemas o subsistemas de inserción: el estudio, que es más propio de la infancia y la juventud, pero que puede convertirse en una actividad importante de las personas adultas; y el desempleo, que define una forma negativa de relación con la actividad caracterizada por la “búsqueda de empleo”.

Sin embargo, la política nacional para la integración social de las personas con discapacidad ha estipulado una serie de acciones en el marco teórico de la política, en las cuales no se ha estipulado la relación a los sistemas interrelacionados, pero si están considerados dentro de las acciones la adecuación de la gestión del Estado, en la cual se eximirá la inserción laboral como una forma de cumplir con el proceso de habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad.

Complementariamente a las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral, el Estado determinará reglamentos y disposiciones de excepción, así como estrategias y acciones específicas, que permitan incorporar a las personas con discapacidad al mercado regular del trabajo. Además, en el caso de las personas con discapacidad, cuyas necesidades laborales no puedan ser satisfechas por la demanda regular de trabajo, se

promoverá la creación de puestos de trabajo protegidos dentro de las empresas del mercado abierto. (Thomas & Chacón, 1992)

Existen tres perspectivas influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, de ellas se desprenden múltiples elementos que actúan dentro del proceso de inserción laboral, por su origen transversal en el entorno social por el cual se mueve la política, la cultura y la rigidez organizacional.

Considerar elementos que puedan beneficiar la inserción laboral de personas con discapacidad no significa hacerles el trabajo más simple, sino colaborar en el proceso de aprendizaje social, de lo que significa la comprensión del medio en el que una persona con discapacidad vive cotidianamente, y más que eso, generar una gama de posibilidades en las cuales la inserción no se transforme en un pero al momento de la colocación laboral, ya que todo los discapacitados pueden trabajar, solo hay que encontrar el empleo adecuado, según esta apreciación las personas con discapacidad no están impedidas para trabajar, por lo que determinar el empleo adecuado se vuelve más trascendental en el esquema de la inserción laboral de la política pública.

Estos elementos a considerar para la inserción socio – laboral estarán determinados desde las perspectivas ya mencionadas, a partir del mercado del trabajo como eje fundamental de la investigación, además se relacionarán estos factores con el diseño y ejecución de la política pública de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en relación al trabajo. (Max- Neef Manfred, 1986)

2.1.7 Barreras y/o Limitaciones para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (2014) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Organización Mundial de la Salud, manifiesta que por barreras se entiende a todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona, que, a través de su ausencia o presencia, limitan el

funcionamiento y crean discapacidad. Estos incluyen aspectos como un ambiente físico inaccesible, falta de tecnología asistencial apropiada (dispositivos de asistencia, adaptables y de rehabilitación), actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, así como servicios, sistemas y políticas que no existen o que específicamente dificultan la implicación de todas las personas, con una condición de salud que conlleve una discapacidad, en todas las áreas de la vida.

Existen múltiples barreras que pueden hacer extremadamente difícil y hasta imposible el funcionamiento para las personas con discapacidades. A continuación, están las siete barreras más comunes. A menudo, se presentan varias al mismo tiempo: **De actitud, de comunicación, físicas, políticas, programáticas, sociales, de transporte.**

Según Hurtado (2012), existen barreras del entorno que afectan a la inclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son:

- **Discriminación.** Las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo. En cada región del mundo, en cada país, las personas con discapacidad suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida. Tienen pocas esperanzas de ir a la escuela, obtener un empleo, adquirir casa propia, crear una familia y criar a sus hijos, socializar o votar. Según Cortés y Sotomayor (2016), la exclusión social de las personas con discapacidad tiene un origen multidimensional y multicausal. La discriminación hacia la discapacidad es una de las principales causas que emplea la sociedad para marginar o segregar a este segmento de población, que se ve influenciado por el contexto y la propia idiosincrasia de sus habitantes, por el grado de sensibilidad e igualdad que exista hacia la diversidad o por el tipo de acciones que se promuevan para que se respeten los derechos humanos. Esta situación de exclusión se agrava por diversas dimensiones personales y por factores que aumentan el riesgo

de pobreza, como podría ser la falta de estudios, el desempleo o la carencia de recursos.

- **Ausencia de una política inclusiva.** Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).

- **Cultura no inclusiva.** Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.

- **Falta de capacidades organizacionales.** La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.

- **Las empresas lo subestiman.** El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.

- **Escasa calificación técnica no están suficientemente calificados.** En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas.

- **Falta de accesibilidad.** Las personas con discapacidad presentan limitaciones al desplazarse como pasajeros en medios de transporte público, otros optan por desplazarse en transporte privado lo cual tiene un

elevado costo. Por otro lado, las infraestructuras de las entidades no están adaptadas para personas con discapacidad que utilizan silla de ruedas. La barrera de accesibilidad es un obstáculo que impide o dificulta la realización de una determinada tarea o actividad, afectando de esta manera a la plena integración social de las personas con discapacidad.

Las barreras de accesibilidad se dividen en dos grandes grupos: las presentes en el entorno físico (en la naturaleza) y las creadas artificialmente por la sociedad. Estas últimas, creadas por el hombre, pueden ser de varios tipos: psicológicas, culturales, arquitectónicas, urbanísticas, de comunicación e información, etc. los adelantos técnicos permiten eliminar algunas barreras físicas, pero las barreras psicológicas o sociales sólo pueden ser eliminadas mediante la educación y la concientización.

La sociedad civil se ha dado cuenta que además de tratarse de una cuestión ética, el crear medios accesibles también puede ser beneficioso, ya que cualquier persona puede llegar a tener en un futuro algún tipo de discapacidad.

2.1.8 El CONADIS y sus funciones

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El CONADIS tiene las siguientes funciones:

- a)** Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- b)** Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.

- c)** Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- d)** Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- e)** Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- f)** Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- g)** Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- h)** Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
- i)** Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
- j)** Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- k)** Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- l)** Interponer demandas de cumplimiento.
- m)** Fiscalizar, imponer y administrar multas.

- n) Exigir coactivamente el pago de multas.
- o) Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- p) Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- q) Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- r) Las demás que le asigne la ley y su reglamento.

2.1.9 Derechos Fundamentales de la persona

La Constitución Política del Perú de 1993, en el Título I, De la Persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos Sociales y Económicos, artículos 23° y 26°, consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados.

Artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Carlos Fernández Sessarego, indica que La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad constituyen la razón de ser del Derecho. En realidad, con más precisión, cabe expresar que la persona humana, considerada en sí misma, es el fin supremo de la sociedad y del Estado, de donde se deriva la obligación de la sociedad y del Estado de defenderla y respetarla.

El Derecho pretende, a través de su dimensión normativa eliminar, hasta donde ello sea posible, los obstáculos que pudieran impedir el libre desarrollo del personal "proyecto de vida", es decir, de lo que la persona desea ser y hacer en su vida. La misión fundamental del Derecho es, como está dicho, proteger la libertad de cada persona a fin de lograr su realización humana integral en armonía con el interés social. Para ello fue creado el Derecho, el mismo que posee un sentido liberador. Para conseguir esta finalidad, el Derecho debe crear aquellas condiciones sociales de justicia, solidaridad, seguridad, igualdad, que permitan el cumplimiento del "proyecto de vida" de cada cual. La vivencia

colectiva de los valores es condición indispensable para la plena realización de la persona humana en cuanto ser libertad.

El artículo 1 de la Constitución, al enunciar que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado, lo que prescribe es el deber de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, así como de los diversos órganos del Estado, de proteger de una manera preventiva, integral y unitaria a la persona. Esta protección comprende tanto su estructura psicosomática como su libertad proyectiva, fenoménica, hecha acto, conducta, comportamiento. Es decir, el "proyecto de vida" de cada persona.

La defensa y protección de la persona humana, en primer lugar, debe ser preventiva. El ordenamiento jurídico positivo debe contener normas que permitan a la persona obtener pronta y eficaz protección frente a eventuales amenazas a su integridad psicosomática o a su libertad proyectiva. En el caso peruano se cuenta con las acciones del hábeas corpus y de la acción de amparo, recogidas por el artículo 200 de la Constitución de 1993, así como por la acción inhibitoria que se deduce del texto del artículo 17 del Código Civil de 1984. (Gaceta Jurídica, p. 45)

Pero la defensa de la persona, aparte de preventiva, debe ser unitaria e integral. Es unitaria en razón de que el ser humano es un todo inescindible de carácter psicosomático, constituido y sustentado en su libertad. De esta calidad ontológica se desprende la naturaleza integral de la defensa de la persona humana. No se debe prescindir, por ello, tanto de la protección de su esfera psicosomática como de su libertad fenoménica o fáctica, la que se concreta en el "proyecto de vida" de cada cual. Por ello, cuando constitucionalmente se enuncia que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado, se debe considerar a la persona humana tal como ella es, como una unidad psicosomática constituida y sustentada en su libertad, por lo que no se

puede prescindir de la protección de cualquier aspecto de dicha unidad ni del "proyecto de vida" que es, como se ha apuntado, la concreción fenoménica de su libertad ontológica. (Fernández Sessarego, 2001).

Artículo 2: Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

El derecho a la integridad psicosomática está destinado a proteger la unidad estructural en que consiste la persona, es decir, tanto su soma –o cuerpo en sentido estricto- como su psique. El ser humano requiere preservar dicha unidad psicosomática a una de utilizarla, en óptimas condiciones, para cumplir con su doble misión existencial: su realización plena como persona, es decir, el cumplimiento de su "proyecto de vida", así como, en tanto ente coexistencial, prestar, a través de su trabajo, el servicio que debe a los demás miembros de la sociedad en la que discurre su existencia. Estas misiones han de realizarse mejor y más adecuadamente si la persona cuenta con la incolumidad de su cuerpo, así como con su buen funcionamiento.

Es conveniente aclarar que, en doctrina, la expresión "cuerpo" se utiliza en dos sentidos. El primero, estricto, se refiere tan solo a la parte orgánica o anatómica de la persona. El segundo, amplio, comprende toda la estructura psicosomática, es decir tanto el cuerpo -en sentido estricto- como la psique. Como es sabido, estos dos aspectos constituyen una inescindible unidad, por lo que cualquier lesión a uno de ellos repercute, inexorablemente y en alguna medida, en el otro.

El derecho a la integridad psicosomática no se limita tan solo a la protección del soma o cuerpo -en sentido estricto- ante cualquier amenaza o atentado, sino también supone la protección frente a cualquier amenaza o daño al ámbito psíquico. De ahí que se consideren atentados contra dicha integridad no solo una lesión inferida al cuerpo o soma, sino también cualquier acto, como

la tortura, dirigido a perturbar o lesionar, en alguna medida, el psiquismo de la persona. La consecuencia de este atentado adquiere diversas magnitudes y puede consistir en una perturbación emocional o en una patología psíquica de mayor o menor gravedad.

En la Constitución vigente se alude a la integridad psicosomática, des agregando esta unidad existencial en sus aspectos psíquico y físico, a los cuales se añade el de carácter moral. Este último aspecto ha sido incorporado, por primera vez, en la Constitución de 1993. La Carta Magna de 1979 solo se refería a la integridad "física", sin mencionar aquella de carácter psíquico ni la moral.

Lo que el inciso 1) del artículo 2 alude como aspecto "físico" de la integridad personal corresponde al soma o cuerpo, en sentido estricto. Por constituirse el ser humano como una unidad inescindible, que comprende tanto lo identificado como "físico" así como lo "psíquico", se prefiere en doctrina referirse a dicha integridad como "psicosomática". Ello con la finalidad de no dejar de lado el aspecto psíquico y, al mismo tiempo, remarcar dicha unidad.

En tal sentido, el mencionado inciso 1) del artículo 2 de la Constitución vigente designa como integridad "moral" al conjunto de principios o sentimientos que cada persona posee y vivencia, los mismos que responden a su propia escala de valores. Estos últimos orientan su vida, su accionar en el mundo, otorgándole un sentido. Un agravio a la "moral" personal significa un daño al ámbito emocional de la persona, es decir, a su vertiente psíquica. En efecto, cualquier agravio al conjunto de principios y sentimientos que conforman la "moral" personal acarrea, como consecuencia, un daño psíquico que se configura como una perturbación de carácter emocional no patológica que, generalmente, tiende a disiparse con el transcurrir del tiempo.

El dolor, la angustia, la indignación, la rabia, el sufrimiento, la aflicción, la inquietud, el desequilibrio, la intranquilidad y otras sensaciones similares, son perturbaciones emocionales que, en cuanto tales, tienden a mitigarse o

desaparecer con el paso del tiempo. Suele también suceder que dichas emociones, por acción del tiempo; pueden transformarse en otros sentimientos. Así, el intenso dolor psíquico, ocasionado por la pérdida de un progenitor cuya vida fue segada por un tercero, es susceptible de transformarse en otros sentimientos como los de gratitud u orgullo por lo que de aquel recibió o por lo que él significó en su vida.

Cuando nos referimos a las consecuencias de un agravio a la "moral", consideramos que ellas se encuentran comprendidas dentro del ámbito psíquico de la persona. Por ello, lo que el Derecho protege, en última instancia, es el que la persona agraviada en sus principios y sentimientos morales no experimente perturbaciones emocionales en la esfera de su psiquismo. De producirse el daño, la víctima tiene el derecho de reclamar una equitativa reparación de sus consecuencias.

Como apunta HAYECK, Friedrich, en su libro titulado: "Los fundamentos de la libertad":

Acudiendo a la experiencia de la persona, de cada persona, es dable sostener que la libertad se nos muestra como la capacidad inherente al ser humano de decidir, por sí mismo, su proyecto de vida. Ello, sobre la base de las opciones o posibilidades que le ofrecen tanto su mundo interior -sus potencialidades y energías- como el mundo exterior, la sociedad. La libertad permite que la persona sea "lo que decidió ser" en su vida, lo que considera que debe hacer "en" y "con" su vivir. La vida, a través de sus actos y conductas, se constituye en la manifestación de la libertad. Esta es un constante proyectar, presente y actuante en la realidad del mundo. La persona, en tanto libre, decide sobre su vida, construye su propio destino, realiza su "proyecto de vida", así como perfila su propia identidad.

Como lo expresa Jean Paul Sartre, cuando se hace referencia a la libertad -no obstante, su unicidad- se ha de tener en consideración su doble vertiente: de

un lado la libertad ontológica, en cuanto ser mismo del hombre, y, del otro, el "proyecto de vida", en cuanto su realización o la concreción en el mundo de su libertad ontológica. Esta libertad ontológica, que es pura capacidad subjetiva de decisión, se constituye como un constante proyectar.

La Constitución de 1979 protegía la libertad refiriéndose a ella como "al libre desenvolvimiento" de la "personalidad", mientras que la Carta Magna de 1993 lo hace como un derecho "a su libre desarrollo". Somos del parecer, y así lo hemos expresado en otras ocasiones, que ninguna de las fórmulas constitucionales antes mencionadas apunta a proteger la libertad y el consiguiente "proyecto de vida" de una manera clara y directa, tal como se concibe en el pensamiento contemporáneo.

La Constitución de 1993 incorpora por primera vez en un texto constitucional peruano el derecho al bienestar. El inciso 1) del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se refiere a la noción de bienestar cuando reconoce el derecho de la persona "a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad". Estos derechos constituyen algunos de los componentes del amplio concepto de "bienestar".

Por lo expuesto, la noción de bienestar comprende otras diversas situaciones o calidades de vida que, además de la salud en sentido estricto, son necesarias para que la persona alcance el estado de "bienestar" considerado en su más lata acepción. Entre las varias aspiraciones comprensivas de este concepto se consideran, aparte de aquellas que aparecen en el texto del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos antes glosado, el tener un empleo mediante el cual se perciba una retribución suficiente para llevar una

vida decorosa, poseer una vivienda, disfrutar de un equilibrio emocional logrado a través del afecto proveniente de su entorno familiar y social, tener un adecuado nivel de educación, disponer de tiempo libre para dedicarse a los placeres de la vida y a los goces familiares, tener vacaciones periódicas que faciliten una sana diversión y un debido reposo, entre otras.

Lo expuesto nos lleva a concluir que el ordenamiento constitucional peruano, al referirse al derecho al bienestar en los términos mencionados en los incisos 3 y 4 del presente texto, combina las dos técnicas mencionadas por Bobbio, es decir, la protectiva-represiva y la promocional en lo que concierne al propósito de lograr, hasta donde ello sea posible, la efectiva realización de tal derecho.

Artículo 2: Toda persona tiene derecho:

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

La esencia de la igualdad no se puede revelar por su significado literal, por la expresión que la contiene. La dificultad con la que tropezamos cuando queremos aprehender su contenido es su indeterminación; y es que la igualdad por sí sola es una expresión vacía, no significa nada. En la doctrina italiana, refiriéndose al tema, Bobbio ha expresado: ... decir que dos entes son iguales, sin otra determinación, nada significa (...) si no se especifica de qué entes se trata y respecto a qué cosa son iguales, es decir, si no se está en condiciones de responder a dos preguntas: a) ¿Igualdad entre quienes?, y b) ¿Igualdad en qué?". El mandato de igualdad no produce en modo alguno la pluralidad, la diferenciación; solo proscribire el trato desigual arbitrario.

La igualdad es un permanente desafío para el Derecho, más aún en un mundo en que las diferencias se revelan y reclaman a cada instante. Si hay un rasgo verdaderamente humano es ese afán, que compartimos todos por

diferenciarnos, si algo caracteriza a la sociedad moderna es precisamente el pluralismo, el derecho a que se reconozca nuestra individualidad, las características y particularidades de cada ser humano. Solo tal reconocimiento y respeto garantiza el pleno desarrollo de la personalidad del sujeto, pero en ese contexto de diferenciación, aun cuando parezca contradictorio, ha de existir y garantizarse el derecho a la igualdad.

Constitucionalmente la igualdad ha de leerse como una aspiración normativa de gran importancia, que representa un estándar básico del contenido de la dignidad humana. En esta línea, la igualdad a que nos referimos no implica una falsa identidad entre todos los seres humanos, sino que apunta al reconocimiento de una equivalente dignidad atribuible a toda persona -minimum de humanidad respecto del cual no cabe distinciones, y que es merecedora de una especial protección frente a otros entes y bienes existentes.

La igualdad constitucional puede encararse desde dos perspectivas: como principio rector del ordenamiento jurídico, al que habrá que dotarlo de contenido en cada caso, siendo en este sentido una regla básica que el Estado debe garantizar y preservar; y como un derecho fundamental de la persona, es decir, exigible en forma individual, por medio del cual se confiere a todo sujeto el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación alguna.

Pero en realidad no solo la igualdad, sino prácticamente todos los derechos fundamentales son al propio tiempo derechos individuales y valores o principios que vertebran el ordenamiento jurídico. Vistos así, los derechos fundamentales se comportan como principios estructurales básicos para el derecho positivo y el aparato estatal, los cuales deben tenerse en cuenta en las diferentes actividades públicas, como son la expedición de normas, su interpretación y aplicación jurídica, la intervención de la fuerza pública, la actuación administrativa, etc.

La igualdad como derecho no solo implica la interdicción de la discriminación, sino la atribución y disfrute igual de los derechos y libertades reconocidos por el ordenamiento. Así, en general, los ciudadanos somos sujetos de derecho en la misma proporción. Por consenso, los derechos fundamentales han de ser concebidos como atributos que corresponden a las personas y que se encuentran reconocidos y garantizados por las Constituciones, los cuales concretizan las exigencias de igualdad, libertad y dignidad, de acuerdo a circunstancias históricas.

Tanto la igualdad en el contenido de la ley como la igualdad en su aplicación, forman parte del concepto de igualdad ante la ley. Ambas nociones se suceden en la historia, de acuerdo a la evolución del Estado moderno y del constitucionalismo.

El trato diferenciado de las personas no es necesariamente contrario a la Constitución, siempre que tal tratamiento disímil se base en las diferencias de las personas y en las distintas condiciones o circunstancias en las que se desenvuelven. Con la misma lógica se puede afirmar que un trato igualitario puede resultar inconstitucional, si las condiciones y circunstancias fácticas exigen, para cumplir con la regla de igualdad, un trato desigual

Pero esta diferenciación no puede ser indiscriminada, y por ello el Derecho ha puesto límites. En primer término, la distinción en el trato nunca puede ser irrazonable ni desproporcionada, pues ello es constitucionalmente intolerable. En el mismo sentido, en nombre de un trato diferenciado, en apariencia apropiado en la medida en que se protegerían bienes de relevancia constitucional- no pueden transgredirse otros bienes constitucionales que también merecen ser realizados.

En palabras de BILBAO UBILLOS, la noción de discriminación va más allá y se refiere a una agravada distinción, manifiestamente contraria a la dignidad de las personas, que inclusive implica una negación de su condición humana. Así,

se afirma que la discriminación se funda en un prejuicio negativo por el cual se trata a los miembros de un grupo no como seres diferentes, sino inferiores, siendo el motivo de distinción "más que irrazonable, odioso, y de ningún modo puede aceptarse porque resulta humillante para quienes sufren esa marginación".

Artículo 2: Toda persona tiene derecho a:

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

El trabajo es un instrumento para obtener la subsistencia y bienestar, tanto del trabajador como de su familia (medio de realización de la persona). "coincide con la vieja idea del derecho natural, según la cual, a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad honesta"; siendo que el trabajo es además una actividad inherente al ser humano, que recurre a su esfuerzo generalmente como principal o único medio de subsistencia y satisfacción de sus necesidades. El concepto de libertad de trabajo comienza a desarrollarse a partir de la Constitución francesa de 1793, como una reacción contra el Estado corporativo, y se irradia a todas las constituciones del siglo XIX y XX para limitar la eventual injerencia del Estado en la designación de las actividades a que debe dedicarse el ciudadano.

El ejercicio del derecho constitucional de trabajar libremente y con arreglo a ley tiene las siguientes formas de manifestarse:

- a) La elección del tipo de trabajo que se quiere realizar, sobre la base de las aptitudes del trabajador y a las características de su proyecto de vida. Implica tener en cuenta, entre otras cosas, el grado de dedicación al trabajo (tiempo completo, tiempo parcial, labores permanentes o intermitentes), capacitación necesaria, riesgos que implica la ejecución de cierto tipo de trabajos y otras consideraciones, a fin de poder satisfacer necesidades de otro tipo, como podrían ser educativas, familiares, etc.

- b) El derecho de cambiar el tipo de trabajo en el momento en que lo estime conveniente el trabajador, cumpliendo los requisitos establecidos en la ley (comunicación de preaviso en caso de los trabajadores contratados a tiempo indeterminado, o eventual pago de una indemnización por perjuicios en caso de incumplimiento contractual). Este precepto impide la continuación forzada o coercitiva de un contrato de trabajo a plazo fijo cuya continuación no desea el trabajador.
- c) El derecho de oponerse a cualquier forma de trabajo forzoso.
- d) La necesidad de que el trabajo a ejecutarse no sea contrario al ordenamiento legal vigente, en cuanto este pudiera prohibir determinado tipo de actividades por ser contrarias al orden público (por ejemplo, el trabajo que implique una actividad delictiva en su ejecución).

La libertad de trabajo se considera como un derecho de elección de la actividad que se va a desarrollar para proveer a la subsistencia del trabajador a través de los ingresos que genera, e implica la no interferencia del Estado en dicha elección. Significa, también, el derecho de discontinuar el ejercicio de dicha actividad si ella no resulta beneficiosa o conveniente para quien la ejerce, y se traduce en la libertad irrestricta para la terminación de la relación laboral por parte del trabajador, o en el derecho de cambiar de una ocupación a otra cuando lo estime conveniente, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos por la ley.

1. Antecedentes en la legislación nacional

La inclusión de dicho precepto dentro del texto constitucional constituye una repetición del mismo concepto, expresado en términos no necesariamente iguales desde la Constitución Vitalicia de Bolívar (1826) de efímera duración, hasta la vigente que también lo contiene, tanto por las razones históricas señaladas como por el hecho de que se trata de un concepto universalmente reconocido.

En lo que se refiere a las Constituciones del siglo pasado, en todas ellas (1920, 1933, 1979 Y 1993), se reconoce este principio, que está también plasmado en diversos instrumentos internacionales como en las constituciones de otros países, lo que lo convierte en un principio aceptado universalmente.

2. Acuerdos internacionales referidos a la libertad de trabajo

El derecho al trabajo es un derecho reconocido por las principales declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos:

- a)** El artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".
- b)** En el artículo XII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se precisa: "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo".
- c)** El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Resolución 2200 A de 16 de diciembre de 1996), estableció como compromiso (acápito 1) que: "Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".
- d)** También encontramos una referencia en el artículo 1.1 del Convenio sobre la Política del Empleo, 1964, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1964) que señala expresamente: "Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del sub empleo,

todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido".

- e) El artículo 5 literal e, numeral i) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, que declara que los Estados Parte se comprometen a garantizar los derechos sociales y culturales, en particular, el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.
- f) Asimismo, encontramos una referencia similar en el artículo 10.A de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969, que señala: "La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas; la protección del consumidor".
- g) En el artículo 12 de la Declaración de los Derechos y Libertades fundamentales, aprobada por el Parlamento europeo mediante resolución de Constitución de la República Federal del Brasil, artículo 5: "Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad

del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la prioridad, en los siguientes términos: (...) XIII) Es libre el ejercicio de cualquier trabajo, oficio o profesión, cumpliendo las calificaciones profesionales que la ley establece".

Constitución de la República de Costa Rica, artículo 56: "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo".

Constitución de Italia, artículo 4: "La República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promoverá las condiciones que hagan efectivo este derecho. Todo ciudadano tendrá el deber de elegir, con arreglo a sus posibilidades y según su propia elección, una actividad o función que concurra al progreso material o espiritual de la sociedad".

Constitución de Chile, artículo 19, inciso 16: La Constitución asegura a todas las personas: la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución".

Artículo 22°. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

De acuerdo a SASTRE MARRECHE, El deber de trabajo descrito en el artículo 22 viene a ser como una obligación general a los ciudadanos sin una sanción concreta, es una suerte de "llamada a la participación en el interés general (...), de lo que se trata es de vincular este deber al principio de solidaridad social".

En primer lugar, estamos ante un derecho que aparece recogido en las normas internacionales sobre derechos humanos. De los instrumentos más relevantes para efectos de apreciar los alcances del derecho comentado, tenemos que la Declaración Universal de Derechos Humanos destaca que comprende la libertad de elección del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias así como protección contra el desempleo (artículo 23); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé que los Estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizarlo, debiendo figurar la orientación y formación profesional, la ocupación plena y productiva (artículo 6); y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que el derecho del trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna, que importa orientación vocacional para alcanzar un pleno empleo, proyectos de capacitación y programas de atención familiar (artículo 6).

"El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23).

Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos". Por otro lado, el criterio del Alto Tribunal sobre los alcances del derecho al trabajo también se extiende a los supuestos de ascensos o promociones que no son otorgados por los empleadores al personal:

Debe entenderse que la relación laboral surgida entre el actor y la empleada -independientemente de que se haya suscrito un contrato a

plazo fijo- es de duración indeterminada, toda vez que, como alega el recurrente a fajas 223 de autos, la convocatoria al mencionado concurso público no señaló plazo de contratación alguno para el puesto sometido a prueba, argumento que no ha sido contradicho ni desvirtuado por la demandada. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que, al haberse dado por concluida la relación laboral, se ha vulnerado el derecho al trabajo previsto por el numeral 22 de la Carta Magna" (Expediente N° 2226-2003-AA/TC).

Artículo 23°. - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Esta "atención prioritaria" tiene tres áreas de protección especialmente definidas, que son:

1. Protección a la madre trabajadora.
2. Protección al menor de edad que trabaja.
3. Protección al impedido que trabaja.

El desarrollo de los mecanismos de protección se presenta a través de las diversas normas de jerarquía legal (normas con rango de ley) que existen.

a) Protección a la madre trabajadora

La protección a la madre trabajadora se da a través de la legislación previsional principalmente, debiéndose mencionar, entre otros, al subsidio por lactancia, el descanso pre y posnatal, así como el permiso por lactancia materna durante el primer año de edad del hijo.

b) Protección al trabajador menor de edad

El trabajador menor de edad se encuentra sujeto a reglas especiales relacionadas con el tipo de actividad y la jornada de trabajo. Las reglas en referencia se encuentran en el Código de los Niños y Adolescentes. El trabajo de

los menores de edad no puede estar sujeto a restricciones tales que dificulten dicha contratación. No podemos dejar de mencionar que cuando el trabajo de la mujer se encontraba sujeto a reglas generales de "privilegio", con respecto a los del varón, su contratación se hacía más difícil. El ingreso explosivo de la mujer en el mercado laboral se debió, entre otros factores, a la derogación de las mencionadas reglas.

c) Protección a la persona con incapacidad que trabaja

En lo concerniente a la persona con discapacidad que trabaja, nuestro país ha ratificado los Convenios de la OIT N° 111 (Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación) y 159 (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas). Asimismo, a nivel interno, existe la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece ciertos beneficios para las personas con discapacidad, así como para los empleadores que contraten personas con esta condición.

Consideramos que la extinción de la relación laboral de la persona que sobreviene en discapacidad después de haber celebrado un contrato de trabajo es inválida y susceptible de ser impugnada a través del despido nulo, procediendo su reposición en su puesto de trabajo. Sobre esta última protección de la persona con discapacidad que trabaja frente al despido basado en dicha condición, el Tribunal Constitucional, analizando un caso relacionado con esta situación, ha señalado que “el demandante ha sido despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido (...). En tales circunstancias, resulta evidente que, tras producirse una modalidad de despido nulo como la antes descrita, procede la reposición del demandante como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos”.

Artículo 26°. - En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.**
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.**
- 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.**

I. Principio de igualdad

Constitución de 1993 ha recogido los fundamentales principios que estaban incorporados en el texto de la precedente Constitución. Sin embargo, hay algunos cambios importantes. Primero, veamos el principio de no discriminación que supone, siguiendo la consabida expresión, tratar igual a los iguales que se encuentran en iguales circunstancias. En el plano específico del Derecho Laboral, el numeral 1 del artículo 26 de la Constitución prevé el principio de igualdad de trato al señalar que, en toda relación laboral, se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Con esta fórmula se distingue adecuadamente la igualdad ante la ley (art. 2,2) de la igualdad de trato, apreciándose un tratamiento más adecuado y claro que lo previsto en la Constitución de 1979.

Sobre este tema, el Convenio 111 de la OIT, ratificado por el Perú indica lo siguiente (art. 1):

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las

organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”.

Sobre el concepto de discriminación, el Tribunal Constitucional ha indicado:

“...este Tribunal en reiterada jurisprudencia, [ha señalado] que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato” (STC Exp. N° 2510-2002-AA/TC).

La existencia de criterios objetivos parece ser el tema central para que el Tribunal acepte una diferenciación, tal como puede apreciarse en la siguiente sentencia:

“Respeto a que la pretendida aplicación del horario genera una situación de discriminación, debe destacarse que, conforme lo ha expuesto la propia demandante, el horario de doce horas de trabajo se aplica únicamente a los trabajadores de la sección Operaciones en Mina, y que, dada la naturaleza de la labor que desarrollan los trabajadores de dicha sección, es evidente que tiene que existir un trato diferenciado, pues se dan situaciones fácticamente distintas que justifican, objetiva y

razonablemente, la adopción de un horario de trabajo diferente, que en nada afecta la dignidad de los trabajadores” (STC Exp. N° 1396-2001-AA).

El TC ha señalado sobre este precepto que “la igualdad de oportunidades -en estricto, igualdad de trato- obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria” (STC Exp. N° 01875-2006-PA/TC).

Un caso que vale la pena mencionar es el criterio del TC sobre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), creado por el Decreto Legislativo N° 1057 y desarrollado por normas complementarias, pues para el TC, estamos ante un contrato especial y no hay afectación al principio de igualdad (STC Exp. N° 00002-2010-PÍ/TC). A nuestro juicio, el CAS afecta los preceptos constitucionales antes citados, pues, de manera injustificada y sin que existan razones objetivas que lo respalden, establece menores derechos y beneficios a las personas contratadas bajo esta modalidad contractual en comparación con los previstos para los demás trabajadores del Estado, como lo es la estabilidad laboral y la reposición ante un despido que no se ajusta a los parámetros constitucionales.

II. Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

La renuncia, de acuerdo a Ojeda Avilés, es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia. Ahora bien, siguiendo la difundida definición de De la Villa, podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa.

III. Principio de in dubio pro operario

En palabras de ALARCÓN CARACUEL, este principio incide en la función tuitiva del Derecho Laboral, rasgo inherente y distintivo de la disciplina, y que, entre otros aspectos, presidiría el proceso de elaboración de las normas laborales, que les imprimiría imperatividad absoluta y que guiaría su proceso de interpretación y aplicación. Conviene, por lo tanto, distinguir entre el principio pro operario y el principio in dubio pro operario, aplicable solo al proceso de interpretación de la norma laboral.

El primer caso, esto es, la oscura o ambigua determinación de los hechos, no ofrece en estricto un problema de interpretación normativa, sino más bien constituye una cuestión de prueba que debe regirse por las reglas procesales de distribución de la carga probatoria y de determinación de quien debe soportar su insuficiencia.

Al respecto, una crítica importante es la fórmula empleada: solamente cuando existe una duda insalvable, puede acudir al principio de favorabilidad. Como ha dicho Neves Mujica, se ha tratado de relegar la aplicación de este principio, de tal manera que se deben emplear todos los métodos de interpretación y solamente cuando exista duda, resolverse el conflicto por la vía de favorabilidad. En este sentido, habría un retroceso con relación a la fórmula empleada por la Constitución de 1979.

Sobre el principio de in dubio pro operario, se ha señalado que, dada la falta de limitación, este principio se aplicaría a toda disposición en materia de

trabajo como las normas estatales o autónomas e, inclusive el contrato de trabajo. Nosotros no estamos de acuerdo con lo expresado; creemos que solamente es materia de este principio las normas y no los actos no normativos -como es un contrato de trabajo-, para estos últimos habría que aplicar las disposiciones respectivas del Código Civil.

El Tribunal Constitucional ha interpretado de modo más favorable la extensión de los puntos adicionales que gozaba un trabajador discapacitado en los concursos para las evaluaciones de personal. En rigor, en este caso, existe una laguna que ha sido resuelta por el Tribunal empleando los mecanismos de integración (STC Exp. N° 337-97-AA/TC):

Que la Constitución Política de 1993, en su artículo 23 consagra el principio de atención prioritaria al trabajo, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan, así como en el inciso 3 del artículo 26 sostiene la interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma legal.

Que, el artículo 2 del Decreto Supremo N°001-89-SA acuerda una bonificación de 15 puntos sobre el puntaje global obtenido en los concursos convocados por los organismos del Sector Público, para acceder a las vacantes en los tres grupos ocupacionales existentes en los mismos; es entendido e interpretado así, de conformidad con el artículo 7 del Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 24509, que señala que: 'Las Autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar, y evaluar los servicios de colocación, empleo, y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo (...); conforme lo dispone el artículo 15 de la Ley N° 25398 y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la vigente Carta Política del Estado”.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Discapacidad

La discapacidad conlleva controversia en su definición; sin embargo, se entiende que constituye una posición heterogénea en la que el individuo presenta inconvenientes en el desarrollo de actividades, donde es necesario el uso de la audición, vista, sentido de orientación o capacidades mentales, el óbice puede manifestarse incluso en la realización de actividades cotidianas.

Se debe añadir que las dificultades en la persona ocasionan dependencia dependiendo del grado de discapacidad, así como también de la recuperación que tenga, o en caso de que no existiese reversión de la situación que provoca discapacidad; además, otro factor que engloba incidencia dentro de la evolución o involución de la discapacidad es el medio físico en el que se desarrolla la persona con discapacidad.

En síntesis, se puede afirmar que la discapacidad consiste en una limitación o deficiencia (son consideradas como trastornos o defectos en el sistema fisiológico y las funciones que este pueda realizar) de la capacidad para realizar actividades que se encuentran dentro del rango considerado como normal en los seres humanos.

2.3.2. Derecho fundamental

Se entiende por derecho fundamental al derecho connatural a su dignidad, es por eso que el Estado es obligado a tutelarlos, respetarlos y hacerlos materialmente a través de sus distintas políticas; así también según la teoría iusnaturalista son derechos que le son otorgados a las personas por el simple hecho de serlo; en otra concepción, más positivista, se entiende que es el conjunto normativo el cual impone deberes al Estado y derechos a las personas a las cuales se les pone penalidades para asegurar su cumplimiento.

2.3.3. Derecho laboral

Sistema normativo dirigido a la protección y difusión jurídica de la relación individual y/o colectiva del ámbito laboral; de esa forma, se entiende que el derecho laboral busca mantener la ecuanimidad, justicia y paz social en las relaciones de trabajo, por eso es que también se añaden las relaciones directas o indirectas derivadas de la libre prestación, subordinada y remunerada de servicios personales.

También se le añade que la prestación del trabajo ha de ser libre, porque en caso contrario se puede presumir la privación ilegal de la libertad; otro punto que se añade es la subordinación dentro de la relación que garantiza el derecho laboral, por eso uno de ellos debe ser obligado y el otro dicta normas; es importante señalar la relación remunerada de la relación, ya que el pago de un salario o remuneración es imprescindible para la existencia de esta relación, en caso contrario se refiere a la explotación laboral.

En esa misma línea, el derecho laboral tiene como característica el ser un derecho social, que establece garantías irrenunciables en beneficio de la clase trabajadora.

A ello se debe que parte de sus principios engloba el de igualdad, estabilidad en el empleo, aplicación de la norma más favorable al trabajador, protector, primacía de la realidad, principio de causalidad y principio de la buena fe; deviene la importancia de la aplicación de principios en cuanto se vea ambigüedad en la norma y sus reglamentos.

2.3.4. Cuotas de empleo

Se entiende que la cuota de empleo viene a ser el porcentaje mínimo en los puestos de trabajo dentro de su planilla laboral, este porcentaje debe ser conformado por algunos miembros de un grupo específico. Este sistema de cuotas implica la inserción de personal que vaya desarrollándose en conjunto con las condiciones económicas del país, así

como también las políticas públicas del Estado; sobre la obligatoriedad se puede afirmar que es variable dependiendo del país y también del sector al que se aplique, ya sea privado o público.

Al respecto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sostiene que: La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. Con el establecimiento de una cuota laboral se promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades.

2.3.5. Dignidad

Sobre este concepto se han escrito multiplicidad de bibliografía; sin embargo, la convergencia a la que se llega es que forma eje principal del constitucionalismo y los derechos fundamentales; de esa forma, la dignidad se manifiesta como un límite a la capacidad de decisión estatal y, también, la de los propios individuos, ya que constituye un principio fundamental de la regulación normativa en cualquier Estado, a ello se debe el carácter de inviolabilidad, puesto que el respeto por la condición humana y su existencia no es aceptable en ninguna forma, algunos afirman que se configura como conciencia jurídica.

2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas

La discriminación es un problema cuya existencia se remonta a los inicios de la civilización, ya sea por la raza, religión o algunas diferencias a lo que se concibe como normal dentro de los estándares sociales, dentro de este último grupo se encuentran las PCD, quienes por las dificultades que presentan al desarrollar algunas actividades han sido relegadas en muchos sectores de la sociedad, esta discriminación abarca el ámbito educativo, de salud, transporte, accesibilidad, justicia, cultural y laboral; este último viene a ser un problema que

en apariencia ha ido tomando importancia, ya que las PCD al encontrarse en sociedades que no contribuyen con su desarrollo integral muchas veces no logran tener acceso a una vida plena, ni de calidad, el factor laboral es imprescindible para el sustento de una vida equilibrada en la que se garantice la integración social de las PCD; no obstante, las PCD han sido discriminadas en el sector laboral por las limitaciones que presentan, solo en algunos aspectos, puesto que el prejuicio predominante es que estas personas no podrán cumplir con las actividades para las cuales han sido contratadas; en consecuencia, los empleadores caen en arbitrariedad, y prefieren no hacer uso de sus servicios, en contra de estas situaciones muchos países han implementado la cuota laboral para las personas con discapacidad, así nuestro país también lo ha establecido.

Carbajal (2019) evidencia algunos temas que trae a colación la cuota laboral en las personas con discapacidad (PCD); esto como consecuencia de que el Estado ha plasmado interés por promocionar e insertar laboralmente a las PCD; sin embargo, existen temas que no han sido tratados más allá del ámbito laboral, tales como la educación que reciben, y es que como menciona la autora, al menos un 11,8% de PCD ha tenido acceso a la educación superior, lo que conlleva a que el porcentaje restante se vea en enorme desventaja frente a la búsqueda de un empleo acorde a sus necesidades, además de que hay un 60.6% de inactividad laboral en este sector, se infiere que existe gran porcentaje que se encuentra desempleado; por otro lado, más de lo mitad de quienes se encuentren empleados pertenece al rubro independiente, lo que da evidencia la escasa exigibilidad de la cuota laboral para las PCD; en consecuencia, la obligatoriedad del Estado frente a la desempleabilidad en la PCD no es tomada reglamentariamente, por lo que no se permite una adecuada ejecución de la norma principalmente mencionada.

Como se ha visto, existe aún deficiencias en el aspecto normativo de la política destinada a la cuota laboral, ya que no se ha tomado en consideración la

diversidad de discapacidades y la forma en la que puede integrarse a cada una de estas personas, en el sector que puedan realizar el mejor trabajo posible, porque es indudable que las PCD pueden cumplir con immaculado trabajo; sin embargo, si estos trabajos colisionan con las discapacidades que presentan no podría darse el resultado esperado por la norma, y por el contrario, contribuiría a la difusión de desconfianza en las personas con discapacidad.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

El ámbito de la investigación hace referencia al contexto de la investigación, se puede hablar de un ámbito temporal, lo cual implica que se llevará a cabo durante un periodo determinado, la investigación en cuestión se desarrolla en el año 2022; en esa misma línea, el ámbito espacial de la investigación resulta ser Huánuco.

3.2. Población

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. Desde el punto de vista estadístico, una población finita es la constituida por un número inferior a cien mil unidades (Sierra Bravo, 1991 a).

En esta investigación la población finita sujeta a estudio será representada por 456 personas con discapacidades de la provincia de Huánuco según resultados obtenidos por la CONADIS.

3.3. Muestra

▪ Muestra.

La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población (Arias, 2006; Rojas-Soriano, 2013). “A partir de la población cuantificada para una investigación, se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población” (Tamayo, 2003, p. 176). Una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

En el presente trabajo de investigación se utilizará el **tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencionado** o también llamado sesgado, aquí, el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos. Como muestra, según los datos del CONADIS, será el total de 58 personas con discapacidad de la provincia de Huánuco (18 a 70 años) lo cual representa el 12% del total.

3.4. Nivel, tipo de estudio

3.4.1. Nivel.

Tomando en cuenta esta clasificación, la presente investigación alcanzará el nivel descriptiva y explicativa, pues en un primer momento se describirá a la muestra (personas con discapacidad) que se someterá a un análisis. Luego, se realizará la respectiva explicación con respecto al porqué con el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad se produce la vulneración de sus derechos fundamentales de estas personas en la provincia de Huánuco.

3.4.2. Tipo.

Aplicada: también denominada activa o dinámica, y se encuentra ligada a la pura o básica, porque depende de sus descubrimientos y aportes teóricos (Tamayo, 2003).

El tipo de investigación según el propósito de la que nos valdremos para la realización de la presente investigación es aplicado, pues por antonomasia debe ser desarrollada en las investigaciones que alcancen el nivel explicativo, a efectos de establecer los parámetros para la solución del problema planteado.

3.5. Diseño de investigación

3.5.1. Diseño.

Para KERLINGER (1999), "El diseño de investigaciones es el plan de estructura de las investigaciones concebidas, de manera que se pueden obtener

respuestas a las preguntas de investigación. "Asimismo es la estructura de la investigación, porque organiza o configura todos elementos del estudio, relacionándolos de manera específica, es decir, entre sí. Dicho así, un diseño expresa la estructura del problema, así como el plan de la investigación, para obtener evidencia empírica sobre las relaciones buscadas.

Carrasco por su parte nos dice: "el diseño es el instrumento que guía la forma y el modo como el investigador va a dar respuesta al problema de investigación" (2007: 58). En ese sentido, entendemos que el diseño se comprende como un conjunto de procedimientos y metodologías definidas que resultará siendo guía al investigador con el objetivo de desarrollar el proceso de investigación. Siguiendo a nuestro autor tenemos que existen dos tipos de diseño: experimental y no experimental.

La presente investigación será **no experimental descriptiva**, porque el investigador no va a manipular las variables, sólo las va observar y analizar tal y como se presentan en la realidad, (Carrasco D., 2009, pág. 74)

Así presentamos el siguiente gráfico:



Donde:

O= observación

M= muestra

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1. Métodos.

Los métodos permiten direccionar la investigación hacia la consecución de teorías, principios y leyes que reflejan la situación en la que se desarrolla la investigación, ya que establecen procedimientos que permiten hallar la verdad; en ese sentido, los métodos que han servido de ayuda son los siguientes:

- **Método socio-jurídico:** este tipo de método asocia los fenómenos sociales y jurídicos, de esa forma, analiza los comportamientos de los sujetos que viven en comunidad, para luego modificarlos y encuadrarlos al sistema jurídico de un Estado.
- **Método hermenéutico:** el uso de este método se debe a la incidencia normativa dentro de la tesis, a través de este se llega a obtener amplitud en el enfoque de comprensión fenomenológica, además de que este método permite una adecuada interpretación lingüística donde se cuestiona los fines, y no meramente un análisis vago de los medios.

3.6.2. Técnicas.

Estas constituyen un conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Así se entiende que las técnicas son herramientas metodológicas para resolver un problema metodológico concreto, de comprobación o desaprobación de una hipótesis (PARDINAS citado por Sergio Carrasco; 2007: 274).

Así pues, describimos a continuación las técnicas que emplearé:

- a. Encuesta (tipo descriptiva):** Es una técnica que consiste en la aplicación de un cuestionario que es de acorde a los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos utilizando el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.
- b. La observación;** proceso por el cual la intención del investigador es de captar las características y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos; por lo que se define como un proceso sistemático de obtención de datos de forma directa.

- c. **El Fichaje:** Es una técnica que consiste en recolectar y almacenar información, el cual le proporciona unidad y valor propio; ya que esta le permite realizar anotaciones de forma concisa, lógica y organizada según la calidad de información que se llega a poseer.

3.6.3. Instrumentos.

Los instrumentos son entendidos como reactivos, estímulos, conjunto de preguntas o ítems debidamente organizados e impresos, módulos o cualquier forma organizada o prevista que permita obtener y registrar respuestas, opiniones, actitudes manifiestas, características diversas de las personas o elementos que son materia del estudio de investigación, en situaciones de control y planificadas por el investigador.

- a. **El cuestionario:** "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve". Está conformada por un conjunto de cuestiones o preguntas que deben ser contestadas en un examen, prueba, test, encuesta, etc.; en la investigación utilizaré las preguntas de tipo cerradas.

El cuestionario: estructura

- a) Título
- b) Introducción
- c) Cuerpo de preguntas
- d) Observaciones

- b. **La guía de observación:** Una guía de observación, es un instrumento que permite encausar la acción de observar ciertos fenómenos. El valor que tienen las guías de observación hace que se haga uso de ella en múltiples sectores y por parte de un elevado número de personas.

- c. **Las fichas:** son instrumentos del fichaje, cada ficha contiene una serie de datos extensión variable pero todos referidos a un mismo tema, lo cual le confiere unidad y valor propio.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

3.7.1. Validación

Este apartado hace referencia a la representación y medición del concepto teórico en función al instrumento, es decir, la correlación existente entre la concepción teórica o la variable proporcionada; en ese sentido, teniendo en consideración lo mencionado por Sampieri (2018, pp. 235) “la validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencias”; para la presente tesis se toma la validación de expertos.

3.7.2. Confiabilidad

Si bien existen múltiples procedimientos para medir la confiabilidad de un instrumento de medición, esto a través de fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad, en la presente investigación de toma interpretación de la medida de congruencia interna a la cual se llama coeficiente alfa de Cronbach, el cual permite una mejor medición en las investigaciones sociales.

3.8. Procedimiento

En el presente trabajo de investigación, luego de haber culminado con las encuestas a las personas que conforman la muestra se realizará el siguiente procedimiento que se detalla:

- **Recolección de datos;** la recolección se aplicará a un aproximado de 50 personas discapacitadas que conforman la muestra.
- **Revisión de Datos;** se examinará en forma crítica las respuestas de los instrumentos empleados a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.

- **El ordenamiento de la información**, este paso consistirá básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarias.

3.9. Tabulación y análisis de datos

Los datos que se obtengan luego de haberse aplicado los instrumentos serán sometidos al sistema estadístico SPSS para la obtención de los resultados que serán presentados en cuadros y gráficos además de un análisis por cada uno.

- **La tabulación;** se entiende a la concentración de datos de una investigación de campo en cédulas diseñadas para tal efecto, cedula por la cual se concentran todos los datos que se han recopilado de la investigación. Se tomó como modelo el siguiente cuadro:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	10	17%	17%
En desacuerdo	30	52%	69%
Indiferente	2	3%	72%
De acuerdo	16	28%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
TOTAL	58	100%	

- **Medición de datos;** sobre este medio para procesar dato lo que se pretende es la cuantificación de los datos; es decir agregar un valor a cada dato para establecer una diferenciación entre los mismos obteniendo una nota mucho más objetiva de nuestro estudio.
- **Síntesis de datos;** con este medio se pretende mantener una presentación ordenada y resumida de la información recabada en la investigación. Para tener un hilo de la síntesis de nuestro trabajo usaremos los modelos de gráfica de barras con la intención de mantener una presentación idónea, ligera y más eficiente de la información obtenida en la investigación.



3.10. Consideraciones éticas

A lo largo de la investigación se ha respetado a cada uno de los participantes en la muestra de estudio; en consecuencia, se afirma haber respetado la decisión personal de quienes intervinieron en cada proceso de recolección de datos, en esa misma línea, esta participación fue de forma voluntaria y además se promovió la beneficencia y justicia social.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

4.1. Presentación descriptiva

Los datos recabados en el desarrollo de la presente investigación, estuvo ligada a la aplicación de un cuestionario de carácter confidencial, conformada por 14 preguntas debidamente estructuradas y validadas, con escala de valoración de Escala de Likert, dirigida a las personas con discapacidad con o sin empleo en la ciudad de Huánuco 2018-2019.

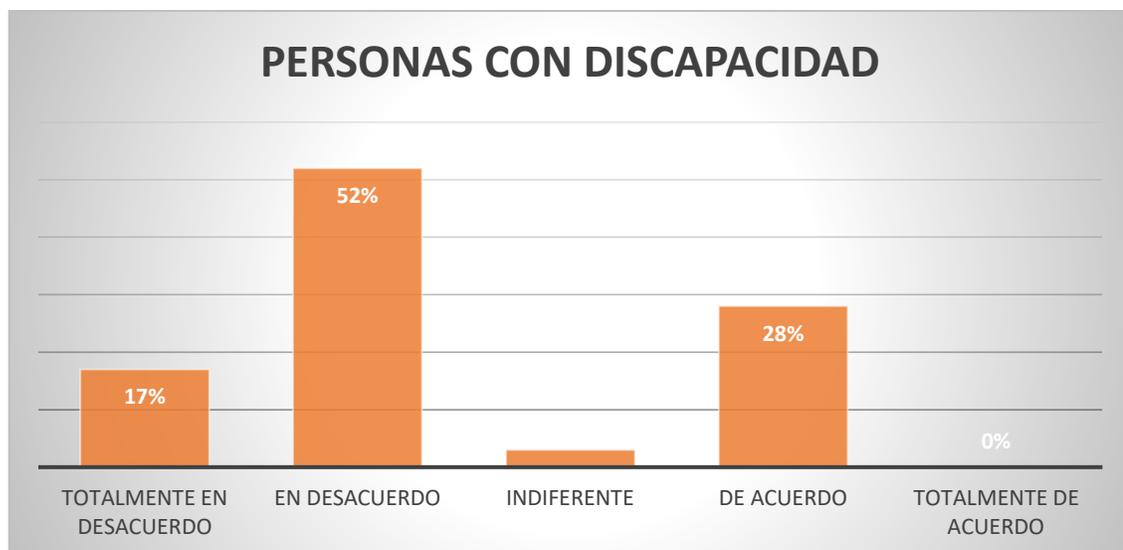
4.1.1. Presentación de datos de la encuesta realizada a la muestra, 58 personas con discapacidad residentes en la ciudad de Huánuco.

1. ¿Considera usted que las empresas justifican el incumplimiento de las cuotas laborales para personas con discapacidad en el empleo público?

CUADRO 1:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	10	17%	17%
En desacuerdo	30	52%	69%
Indiferente	2	3%	72%
De acuerdo	16	28%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 1:

**INTERPRETACIÓN:**

Según los datos observados en el cuadro y el gráfico, podemos señalar que:

- ✚ El 52% de encuestados está en desacuerdo y consideran que el Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad, justifican que no se presentan para adquirir un trabajo en la región de Huánuco.
- ✚ Por otro lado, existe un 28% que está de acuerdo con la justificación que usa las empresas para no contratar personas que sufren una discapacidad y un 10% que se encuentra totalmente en desacuerdo.

Siempre habrá gente que apoya a las justificaciones de las empresas sobre el contrato de las personas con discapacidad, aunque se muestra que hay leyes que los amparan y los protege para conseguir un trabajo estable.

2. ¿Considera usted que las sanciones que obtiene las empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son las correctas?

CUADRO 2:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	7	12%	12%
En desacuerdo	18	31%	43%
Indiferente	0	0%	43%
De acuerdo	32	55%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 2:



INTERPRETACIÓN:

De los datos obtenidos, podemos señalar que:

- Un 31% de encuestados se encuentra en desacuerdo y considera que las sanciones que obtiene las empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son las correctas

- ✚ Por otro lado, un 55% se muestra de acuerdo con que las sanciones que obtiene las empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son las correctas en la región de Huánuco.

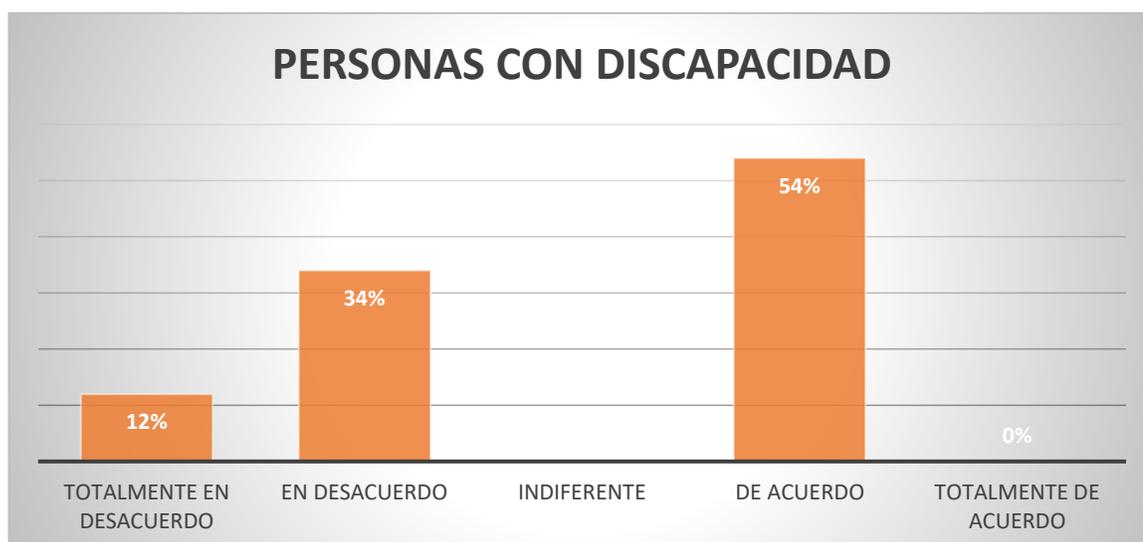
Si bien la búsqueda de afrontar estas sanciones para las empresas publica que no cumplen con lo señalado es una falta muy grave y la única solución sería aplicar severamente estas las medidas correspondientes a dichas empresas.

3. ¿Según usted las medidas que debe optar las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad es lo más correcto?

CUADRO 3:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	7	12%	12%
En desacuerdo	20	34%	46%
Indiferente	0	0%	46%
De acuerdo	31	54%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 3:



INTERPRETACIÓN:

De lo observado en el gráfico y en el cuadro, se puede señalar que:

- ✚ El 53% de los encuestados están de acuerdo con aplicar las medidas a las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad es lo más correcto.
- ✚ Mientras, un 34% se mantiene en desacuerdo con lo propuesto de aplicar las medidas en las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad es lo más correcto.

Como es de bien saber, hay varias medidas que debe optar las empresas sobre el cumplimiento de los trabajos para las personas que padecen una discapacidad y la cual esto beneficiaría mucho a las empresas.

4. ¿Cree usted que el incumplimiento de cuotas para las personas con discapacidad afecta el principio de mérito?

CUADRO 4:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	13	22%	22%
En desacuerdo	27	47%	69%
Indiferente	0	0%	69%
De acuerdo	11	19%	88%
Totalmente de acuerdo	7	12%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 4:

**INTERPRETACIÓN:**

De lo observado en los resultados y la gráfica se puede señalar que:

- ✚ El 47% de las personas encuestadas están en desacuerdo con que los incumplimientos de cuotas para las personas con discapacidad se basen en el principio de mérito de estas.
- ✚ Mientras, un grupo de 19% por ciento, se encuentran de acuerdo con que el incumplimiento de cuotas para las personas con discapacidad si tiene que verse el principio de mérito en Huánuco.

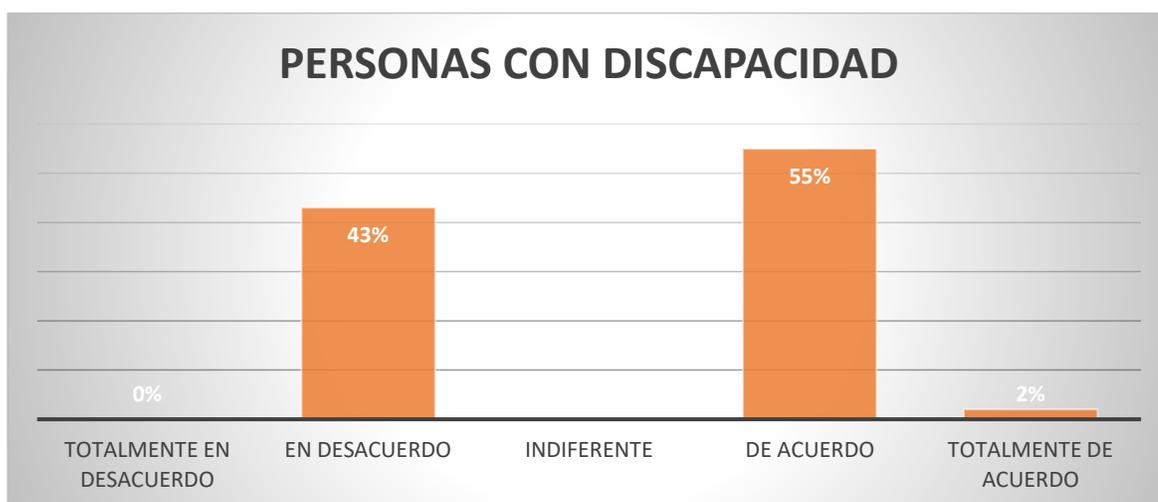
Es interesante poder conocer si es necesario el principio de mérito para lograr conseguir un empleo en una empresa de sector público de Huánuco. Además, que no tiene que basarse en el principio de mérito para contratar a una persona que tenga una discapacidad.

5. ¿Considera usted que se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la población con discapacidad?

CUADRO 5:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
En desacuerdo	25	43%	43%
Indiferente	0	0%	43%
De acuerdo	32	55%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 5:



INTERPRETACIÓN:

Según lo observado en el cuadro y en el gráfico, podemos señalar que:

- ✚ El 55% de los encuestados están de acuerdo que se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la población con discapacidad a las autoridades de Huánuco.
- ✚ Hay un 43% que se encuentra en desacuerdo con lo planteado, que no se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la

población con discapacidad ya que esto no es muy importante, aunque esto es un tema muy importante para lograr el cumplimiento de empleos para las personas con discapacidad.

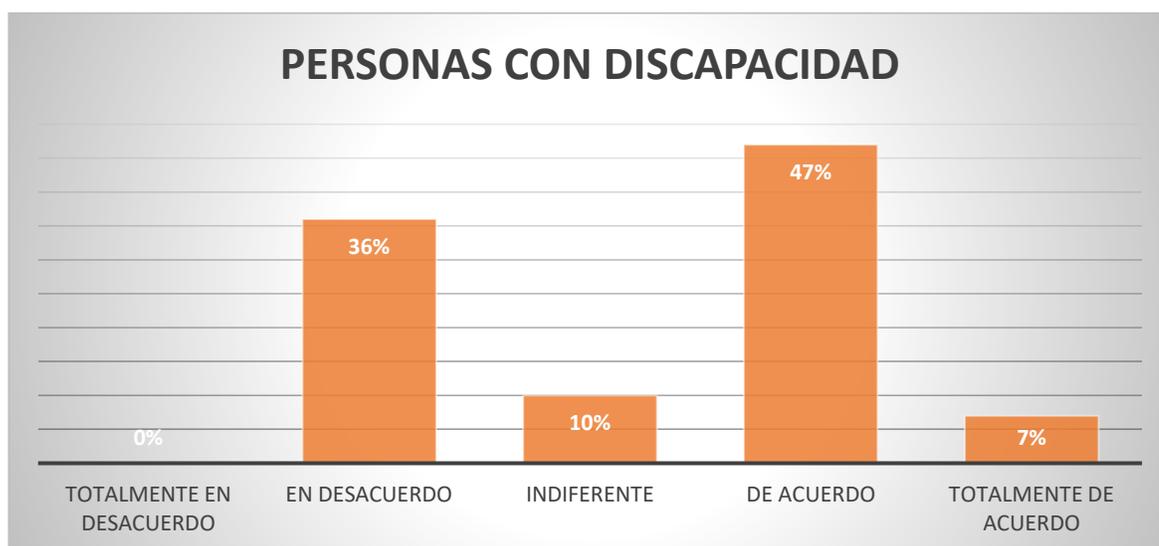
Existe una posición a favor y en contra, relacionado si se debe reportar o no a las autoridades respecto al incumplimiento de las cuotas laborales a las personas que presentan alguna discapacidad en la región de Huánuco.

6. ¿Cree usted que la manera de reducir el incumplimiento de cuotas para las personas que presenten una discapacidad sería una sanción más grave?

CUADRO 6:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
En desacuerdo	21	36%	36%
Indiferente	6	10%	46%
De acuerdo	27	47%	93%
Totalmente de acuerdo	4	7%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 6:



INTERPRETACIÓN:

De los datos mostrados en el presente gráfico, podemos indicar que:

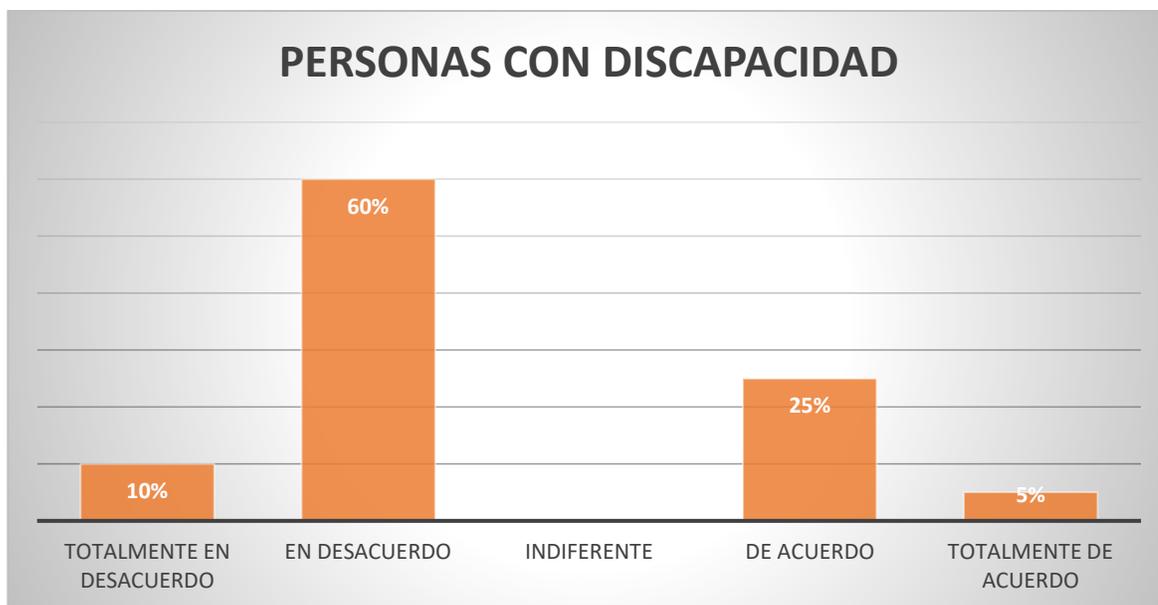
- ✚ El 47% de los encuestados se encuentra de acuerdo, que la manera de reducir el incumplimiento de cuotas para las personas que presenten una discapacidad en Huánuco sería una sanción más grave de lo que está.
- ✚ Hay un 36% de la población que se muestra en desacuerdo con reducir el incumplimiento de cuotas para las personas que presentan una discapacidad mediante una sanción más grave.

Tomando como referencia diríamos que el efecto que esto podría causar es nulo ya que no importa si es una sanción grave o leve, si no se cumple esto debido a la falta de empeño de las autoridades de supervisar si se lleva o no a cabo esta ley.

7. ¿Considera usted que al no adquirir una persona que presente una discapacidad se pierde los beneficios que brinda?

CUADRO 7:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	6	10%	10%
En desacuerdo	35	60%	70%
Indiferente	0	0%	70%
De acuerdo	14	25%	95%
Totalmente de acuerdo	3	5%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 7:**INTERPRETACIÓN:**

De los datos obtenidos en el siguiente gráfico, podemos dilucidar que:

- ✚ El 60% de las personas encuestadas están en desacuerdo, haya que adquiere ningún beneficio una persona que presente una discapacidad al ser contratada por alguna empresa pública en Huánuco.
- ✚ El 24% de los encuestados está de acuerdo, que si se adquiere beneficios las empresas a la hora de contratar empleados que sufren alguna discapacidad.

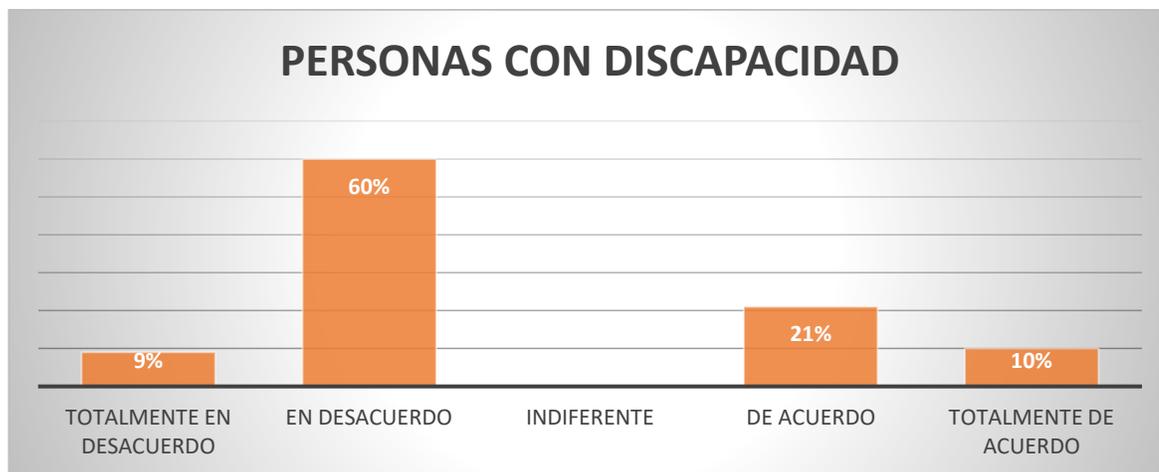
Mucho se debate respecto sobre esto, si trae o no beneficios a las empresas que los publicas que contratan personas que presentan alguna discapacidad, en esto se podría decir que, si se adquiere beneficios, pero también gastos como serian la implementación correcta de su lugar de trabajo para la persona que presenta discapacidad.

8. ¿considera usted que es suficiente la exigencia solo del 5 % en el sector público y un 3% en el sector privado para el desempeño laboral de las personas discapacitadas en las instituciones del estado?

CUADRO 8:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	5	9%	9%
En desacuerdo	35	60%	69%
Indiferente	0	0%	69%
De acuerdo	12	21%	90%
Totalmente de acuerdo	6	10%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 8:



INTERPRETACIÓN:

De los datos obtenidos, podemos señalar que:

- Un 61% de encuestados se encuentra en desacuerdo y consideran que no es suficiente el porcentaje que brinda el estado como una salida a la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

- ✚ Por otro lado, solo un 21% se muestra de acuerdo con el 5% de plazas de trabajo que brindan las instituciones públicas y el 3% de las instituciones privadas,

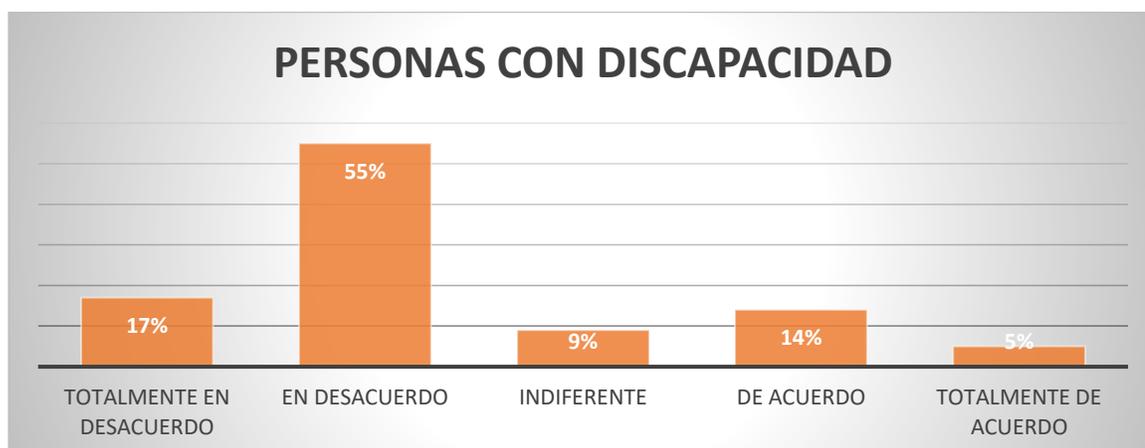
Si bien las instituciones brindan un determinado porcentaje hacia las personas con discapacidad para desempeñarse en el ámbito laboral esta no cubre las necesidades de acceso al trabajo que tienen estas personas, todo lo contrario, sienten que es muy poca la atención de parte del estado al brindar solo un 5% en sector público y un mísero 3% en el sector privado.

9. ¿Cree usted que la política adoptada por el gobierno para reducir la exclusión laboral de los discapacitados se cumple en la región Huánuco?

CUADRO 9:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	10	17%	17%
En desacuerdo	32	55%	72%
Indiferente	5	9%	81%
De acuerdo	8	14%	95%
Totalmente de acuerdo	3	5%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 9:



INTERPRETACIÓN:

De lo observado en el gráfico y en el cuadro, se puede señalar que:

- ✚ El 55% y 17% de los entrevistados está totalmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente con la política adoptada por el gobierno no está siendo efectivo para disminuir la exclusión laboral en la región.
- ✚ Mientras, un 14% se mantiene de acuerdo con lo política adoptada con el gobierno.

El gobierno tiene como misión disminuir la brecha que excluye a los discapacitados y las personas con en pleno ejercicio de sus capacidades en las oportunidades laborales al que puedan aspirar, en ese sentido el estado tiene una deuda con el primer sector de la población por la nula o poca importancia al momento de tomar decisiones orientadas en la mejora al acceso laboral de los entrevistados.

10. ¿Considera usted que las pocas vacantes de trabajo vulneran el derecho fundamental al trabajo de las personas discapacitadas?

CUADRO 10:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	2	3%	3%
En desacuerdo	9	16%	19%
Indiferente	0	0%	19%
De acuerdo	40	69%	88%
Totalmente de acuerdo	7	12%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 10:**INTERPRETACIÓN:**

De lo observado en los resultados y la gráfica se puede señalar que:

- ✚ El 69% de las personas discapacitadas se encuentran de acuerdo con el hecho de que se está vulnerando un derecho fundamental con las pocas vacantes que hay en las instituciones.
- ✚ Mientras, un grupo de 16% por ciento está en desacuerdo y considera que no se está vulnerando un derecho fundamental como es el acceso al trabajo y que las vacantes son justas.

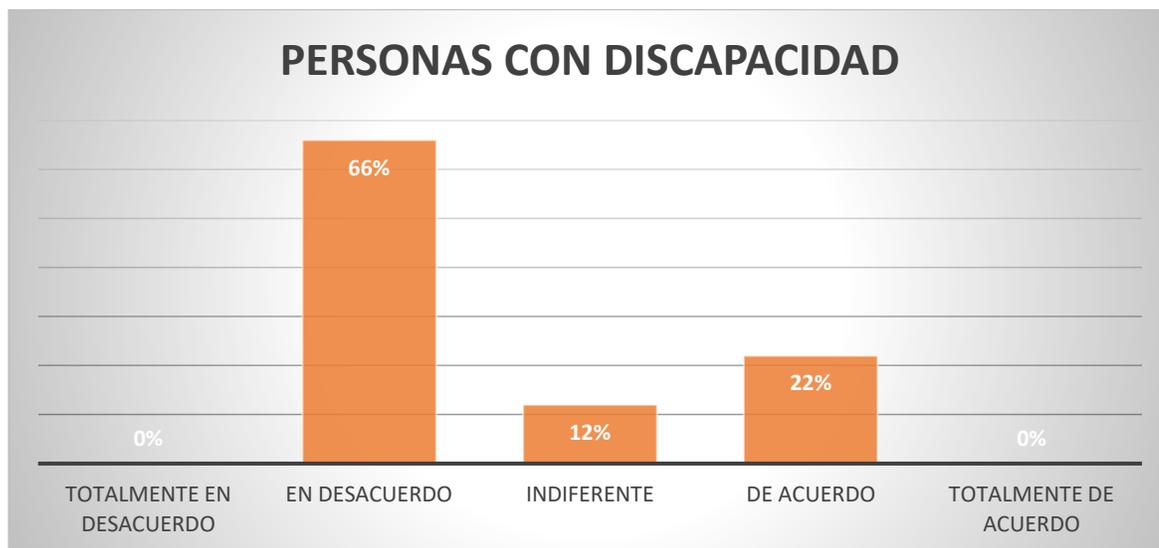
El acceso al trabajo es un derecho fundamental que tenemos todas las personas para tener un ingreso económico y poder solventar gastos que nos permitan vivir dignamente, las personas que tienen alguna discapacidad no son una excepción, sin embargo para ellos es mucho más difícil, en las instituciones públicas y privadas se brinda un 5% y 3% respectivamente, sin embargo, este no cubre todas las demandas laborales de las personas discapacitadas.

11. ¿Cree usted las personas discapacitadas que trabajan en las instituciones gozan de un ambiente adecuado para desempeñar sus labores?

CUADRO 11:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
En desacuerdo	38	66%	66%
Indiferente	7	12%	78%
De acuerdo	13	22%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 11:



INTERPRETACIÓN:

Según lo observado en el cuadro y en el gráfico, podemos señalar que:

- ✚ El 66% de los encuestados se muestra en desacuerdo con los ambientes destinados a las personas con discapacidad que tiene una plaza en alguna institución pública o privada.

✚ Hay un 21% que se encuentra de acuerdo con lo planteado.

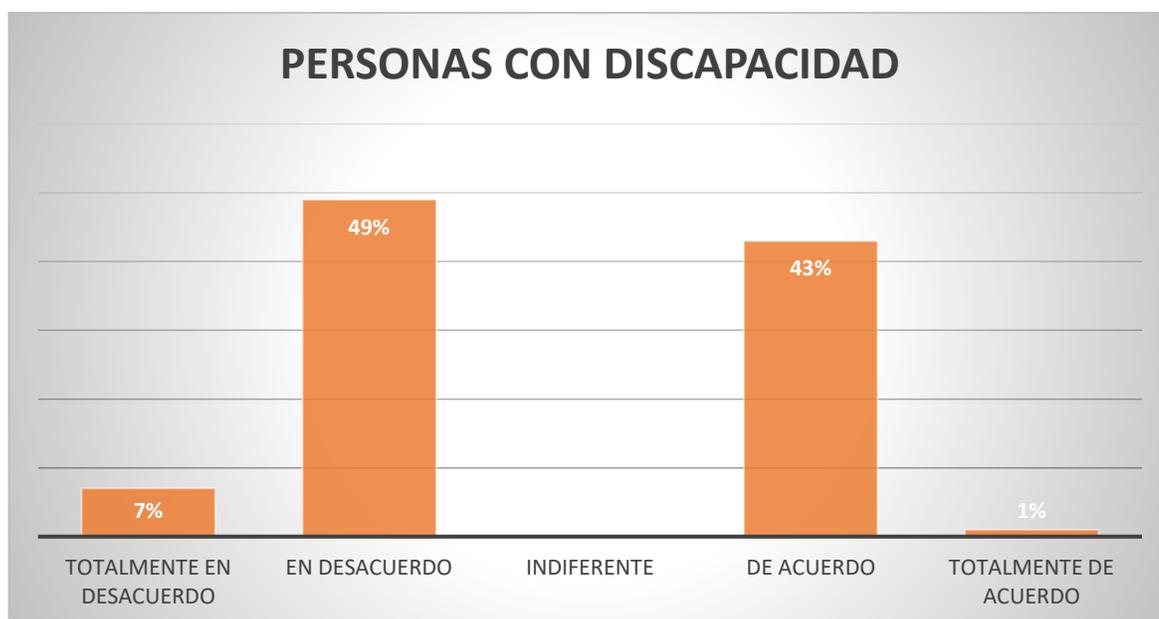
Las instituciones que brindan una plaza a las personas con discapacidad deben considerar que estos ambientes sean adecuados a la condición de sus trabajadores, sin embargo, los datos muestran un desacuerdo de las personas discapacitadas con los ambientes de su centro de labores.

12. ¿Considera usted que las personas discapacitadas en su centro de labores son discriminados o aislados por su condición de tal en la región Huánuco?

CUADRO 12:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
En desacuerdo	18	42%	42%
Indiferente	0	0%	43%
De acuerdo	37	48%	91%
Totalmente de acuerdo	3	9%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 12:



INTERPRETACIÓN:

De los datos mostrados en el presente gráfico, podemos indicar que:

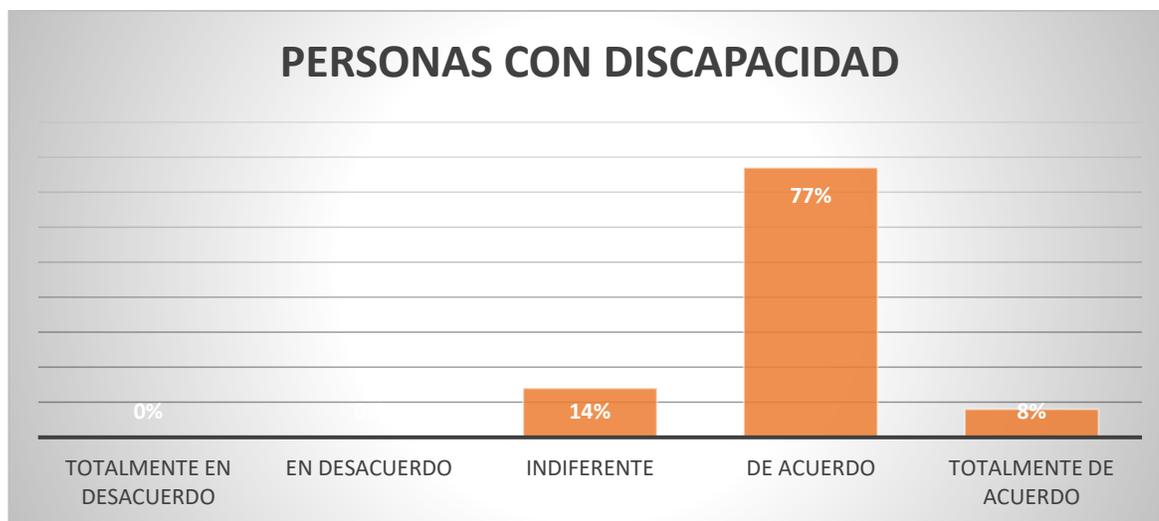
- ✚ El 49% de los encuestados se encuentra de acuerdo con la pregunta con el hecho de existir un ambiente no cómodo en los centros de trabajo de las personas discapacitadas.
- ✚ Hay un 43% de la población que se muestra en desacuerdo.

Las personas discapacitadas en las instituciones señalan no sentirse cómodos en sus centros de labores por la discriminación directa o indirecta que existe en el interior de las instituciones, lo que denota un grave problema para las personas discapacitadas al momento de ser incluidas por sus compañeros de trabajo.

13. ¿Considera que para el desempeño laboral de las personas con discapacidad en sus centros de trabajo se necesita la práctica de la empatía, la amistad y un mayor afecto de sus compañeros de trabajo?

CUADRO 13:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
En desacuerdo	0	0%	0%
Indiferente	8	14%	14%
De acuerdo	45	77%	77%
Totalmente de acuerdo	5	9%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 13:**INTERPRETACIÓN:**

De los datos obtenidos en el siguiente gráfico, podemos dilucidar que:

- ✚ El 77% de los encuestados está de acuerdo con que se necesita más práctica de compañerismo.
- ✚ El 14% de los encuestados se muestra indiferente ante la consulta.

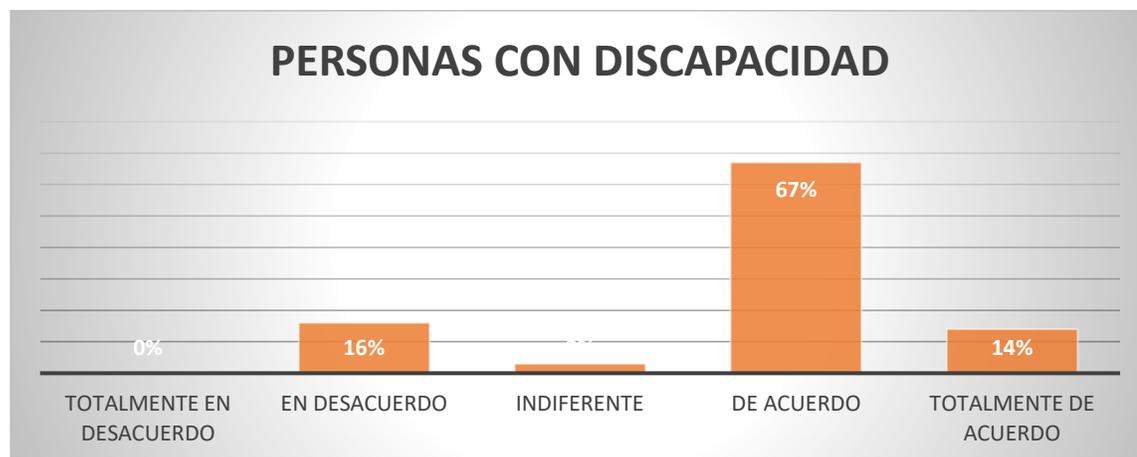
La práctica de valores y el compañerismo en un centro de trabajo es fundamental para el desempeño laboral de las personas, por ende, las personas con discapacidad que laboran en las instituciones requieren aún más afecto, empatía, para desenvolverse y de esa manera no sentirse excluidos en su centro laboral.

14. ¿Cree que en la región Huánuco hay un desinterés de parte de la sociedad hacia las personas con discapacidad y al derecho a un trabajo digno del cual gozan?

CUADRO 14:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
En desacuerdo	9	16%	16%
Indiferente	2	3%	19%
De acuerdo	39	67%	86%
Totalmente de acuerdo	8	14%	100%
TOTAL	58	100%	

GRÁFICO 14:



INTERPRETACIÓN:

De los datos obtenidos en el presente gráfico, podemos señalar que:

- ✚ El 67% y 14% de las personas discapacitadas se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con el poco interés que existe hacia las personas con discapacidad y su derecho a un trabajo digno en la región.

- ✚ Y el 16% de los encuestados se muestra en desacuerdo con lo planteado.

En la región Huánuco los ciudadanos que sufren de alguna discapacidad expresan que no reciben la atención con el total aprecio e importancia que ellos desean, el desinterés hacia sus derechos es notable de parte de nuestras autoridades y civiles en nuestra región, es un detalle no menos que se tiene pendiente en Huánuco.

4.2. Contrastación de hipótesis

- **SOBRE LA HIPÓTESIS GENERAL**

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, la cual se menciona:

HG: El derecho a su libre desarrollo y bienestar, a la igualdad ante la ley y de oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente, son algunos de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.

Se llega a sostener y afirmar la hipótesis general, esto como consecuencia de la utilización de instrumentos que colaboraron con la aseveración de lo planteado; de igual forma, la revisión bibliográfica y los antecedentes tratados a través de múltiples autores, así se tiene a Salinas (2018), para quien la discapacidad física tiene enorme influencia en la consecución de trabajo, ya que a través de un análisis estadístico se llegó a confirmar que el grado de discapacidad limita la integración en el trabajo, y es que como señala el autor esta situación no solo engloba el contexto físico, sino también la sociedad, porque de esta depende el desarrollo de la persona con discapacidad dentro del colectivo; por otro lado, se adiciona que los tipos de discapacidades tienen un impacto dentro de la inserción laboral y lo que conlleva al desarrollo social, es decir, aquello que engloba el derecho a su libre desarrollo y bienestar; es así que no existe la protección debida a los principales derechos fundamentales, como el

de la no discriminación y trabajar libremente. Así, tanto como se ha expresado en los anteriores capítulos, las políticas públicas e implementaciones normativas no resultan suficientes para su aplicación y difusión.

- **SOBRE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

Se presentaron las siguientes hipótesis específicas:

HE1. Las instituciones públicas y privadas no cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018-2019.

Se llega a corroborar la aceptación de la hipótesis como consecuencia de la recolección de datos a través de las encuestas se corroboraron múltiples aspectos en los que no se cumplen, ni se respetan la cuota laboral; de esa forma, se verificó que existe gran porcentaje de los encuestados que es consciente de las justificaciones reiteradas por parte de los empleadores en cuanto a los contratos de las personas con discapacidad; otro aspecto que contribuye en la posición de la hipótesis planteada es la respuesta obtenida por los encuestados al afirmar en mayor porcentaje que la contratación de personas con discapacidad no afecta e principio de mérito, así también existe desacuerdo en las PCD porque se considera que no es suficiente la exigencia del 5% en el sector público y el 3% en el sector privado. Además de que, según las encuestas aplicadas, las personas con discapacidad no consideran que las medidas aplicadas por el gobierno regional de Huánuco sean las suficientes, o que, en su defecto, se cumplan como debieran; otro punto que apoya la hipótesis es la discriminación y aislamiento, del cual son víctimas las personas discapacitadas, por parte de los que se encuentran en su ámbito laboral en la región de Huánuco. Finalmente, un tema que no debe pasarse por alto es el desinterés colectivo dentro de la región de Huánuco, ya que existe gran porcentaje de la población discapacitada que siente esta desidia por parte de la colectividad.

HE2. La discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, son las diferencias y barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.

Se confirma la hipótesis debido a la data recibida producto de la aplicación instrumental de encuestas, de las cuales se desprende el grado de discriminación producida en la ciudad de Huánuco, puesto que la colectividad no resulta interesada por difundir la inclusividad; en adición a ello, las políticas estatales no se planifican de forma específica, por lo que a la larga no se permite tratar con ecuanimidad a las personas discapacitadas de las que no lo son; sin embargo, el desconocimiento también es manifestado a través de la subestimación propugnada hacia las personas con discapacidad, esto se desprende de lo mencionado por los encuestados, quienes muchas veces se sienten relegados a una posición de falsa vulnerabilidad, solo por ser personas discapacitadas, cuando en la realidad se ve que la discapacidad no conlleva a pensar que pueda ser considerada como un motivo para disminuir el respeto y dignidad como a cualquier otra persona.

4.3. Discusión de resultados

La discusión de resultados de la presente investigación se realizará a través de los datos recibidos en la encuesta.

PREGUNTA 1

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	10	17%
En desacuerdo	30	52%
Indiferente	2	3%
De acuerdo	16	28%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	58	100%

En relación a la primera pregunta ¿Considera usted que las empresas justifican el incumplimiento de las cuotas laborales para personas con discapacidad en el empleo público?; los resultados obtenidos expresan que el 52% de encuestados está en desacuerdo y consideran que el Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad, justifican que no se presentan para adquirir un trabajo en la región de Huánuco. Por otro lado, existe un 28% que está de acuerdo con la justificación que usa las empresas para no contratar personas que sufren una discapacidad y un 10% que se encuentra totalmente en desacuerdo.

En consecuencia, se afirma que siempre habrá gente que apoya a las justificaciones de las empresas sobre el contrato de las personas con discapacidad, aunque se muestra que hay leyes que los amparan y los protege para conseguir un trabajo estable.

PREGUNTA 2

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	7	12%
En desacuerdo	18	31%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	32	55%
Totalmente de acuerdo	1	2%
TOTAL	58	100%

La pregunta planteada en segundo lugar es ¿Considera usted que las sanciones que obtiene las empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son las correctas?; la respuesta obtenida por parte de las personas discapacitadas que fueron encuestadas es que al menos un 31% de encuestados se encuentra en desacuerdo y considera que las sanciones que obtiene las

empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son las correctas.

Por otro lado, un 55% se muestra de acuerdo con que las sanciones que obtiene las empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son las correctas en la región de Huánuco.

Si bien la búsqueda de afrontar estas sanciones para las empresas publica que no cumplen con lo señalado es una falta muy grave y la única solución sería aplicar severamente estas las medidas correspondientes a dichas empresas.

PREGUNTA 3

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	7	12%
En desacuerdo	20	34%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	31	54%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	58	100%

La tercera pregunta planteada es ¿Según usted las medidas que debe optar las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad es lo más correcto? A lo que se obtuvo como resultado que el 53% de los encuestados están de acuerdo con aplicar las medidas a las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad es lo más correcto.

Mientras, un 34% se mantiene en desacuerdo con lo propuesto de aplicar las medidas en las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad es lo más correcto.

Como es de bien saber, hay varias medidas que debe optar las empresas sobre el cumplimiento de los trabajos para las personas que padecen una discapacidad y la cual esto beneficiaría mucho a las empresas.

PREGUNTA 4

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	13	22%
En desacuerdo	27	47%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	11	19%
Totalmente de acuerdo	7	12%
TOTAL	58	100%

En cuanto a la cuarta pregunta ¿Cree usted que el incumplimiento de cuotas para las personas con discapacidad afecta el principio de mérito? Los resultados recibidos por los encuestados fueron que el 47% de las personas encuestadas están en desacuerdo con que los incumplimientos de cuotas para las personas con discapacidad se basen en el principio de mérito de estas. Mientras, un grupo de 19% por ciento, se encuentran de acuerdo con que el incumplimiento de cuotas para las personas con discapacidad si tiene que verse el principio de mérito en Huánuco.

Es menester poder conocer si es necesario el principio de mérito para lograr conseguir un empleo en una empresa de sector público de Huánuco. Además, que no tiene que basarse en el principio de mérito para contratar a una persona que tenga una discapacidad.

PREGUNTA 5

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	25	43%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	32	55%
Totalmente de acuerdo	1	2%
TOTAL	58	100%

La pregunta que se planteó fue: ¿Considera usted que se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la población con discapacidad? Y el resultado de las encuestas refirieron que el 55% de los encuestados están de acuerdo que se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la población con discapacidad a las autoridades de Huánuco. Hay un 43% que se encuentra en desacuerdo con lo planteado, que no se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la población con discapacidad ya que esto no es muy importante, aunque esto es un tema muy importante para lograr el cumplimiento de empleos para las personas con discapacidad.

Existe una posición a favor y en contra, relacionado si se debe reportar o no a las autoridades respecto al incumplimiento de las cuotas laborales a las personas que presentan alguna discapacidad en la región de Huánuco.

PREGUNTA 6

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	21	36%
Indiferente	6	10%
De acuerdo	27	47%
Totalmente de acuerdo	4	7%
TOTAL	58	100%

La sexta pregunta fue ¿Cree usted que la manera de reducir el incumplimiento de cuotas para las personas que presenten una discapacidad sería una sanción más grave? A lo que la población discapacitada respondió, ayudó a determinar lo siguiente el 47% de los encuestados se encuentra de acuerdo, que la manera de reducir el incumplimiento de cuotas para las personas que presenten una discapacidad en Huánuco sería una sanción más grave de lo que está. Hay un 36% de la población que se muestra en desacuerdo con reducir

el incumplimiento de cuotas para las personas que presentan una discapacidad mediante una sanción más grave.

Tomando como referencia diríamos que el efecto que esto podría causar es nulo ya que no importa si es una sanción grave o leve, si no se cumple esto debido a la falta de empeño de las autoridades de supervisar si se lleva o no a cabo esta ley.

PREGUNTA 7

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	6	10%
En desacuerdo	35	60%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	14	25%
Totalmente de acuerdo	3	5%
TOTAL	58	100%

Otra pregunta propuesta fue ¿Considera usted que al no adquirir una persona que presente una discapacidad se pierde los beneficios que brinda? Y, en consecuencia, las respuestas que se desprenden, son las siguientes: El 60% de las personas encuestadas están en desacuerdo, haya que adquiere ningún beneficio una persona que presente una discapacidad al ser contratada por alguna empresa pública en Huánuco. El 24% de los encuestados está de acuerdo, que si se adquiere beneficios las empresas a la hora de contratar empleados que sufren alguna discapacidad.

Mucho se debate respecto sobre esto, si trae o no beneficios a las empresas que los publicas que contratan personas que presentan alguna discapacidad, en esto se podría decir que, si se adquiere beneficios, pero también gastos como serian la implementación correcta de su lugar de trabajo para la persona que presenta discapacidad.

PREGUNTA 8

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	5	9%
En desacuerdo	35	60%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	12	21%
Totalmente de acuerdo	6	10%
TOTAL	58	100%

La octava pregunta es ¿considera usted que es suficiente la exigencia solo del 5 % en el sector público y un 3% en el sector privado para el desempeño laboral de las personas discapacitadas en las instituciones del estado? Así el resultado obtenido se expone de la siguiente forma: Un 61% de encuestados se encuentra en desacuerdo y consideran que no es suficiente el porcentaje que brinda el estado como una salida a la exclusión laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, solo un 21% se muestra de acuerdo con el 5% de plazas de trabajo que brindan las instituciones públicas y el 3% de las instituciones privadas,

Si bien las instituciones brindan un determinado porcentaje hacia las personas con discapacidad para desempeñarse en el ámbito laboral esta no cubre las necesidades de acceso al trabajo que tienen estas personas, todo lo contrario, sienten que es muy poca la atención de parte del estado al brindar solo un 5% en sector público y un mísero 3% en el sector privado.

PREGUNTA 9

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	10	17%
En desacuerdo	32	55%
Indiferente	5	9%
De acuerdo	8	14%
Totalmente de acuerdo	3	5%
TOTAL	58	100%

Los resultados obtenidos a la pregunta ¿Cree usted que la política adoptada por el gobierno para reducir la exclusión laboral de los discapacitados se cumple en la región Huánuco? Son los que se manifiestan de la siguiente forma: El 55% y 17% de los entrevistados está totalmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente con la política adoptada por el gobierno no está siendo efectivo para disminuir la exclusión laboral en la región. Mientras, un 14% se mantiene de acuerdo con lo política adoptada con el gobierno.

El gobierno tiene como misión disminuir la brecha que excluye a los discapacitados y las personas con en pleno ejercicio de sus capacidades en las oportunidades laborales al que puedan aspirar, en ese sentido el estado tiene una deuda con el primer sector de la población por la nula o poca importancia al momento de tomar decisiones orientadas en la mejora al acceso laboral de los entrevistados.

PREGUNTA 10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	9	16%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	40	69%
Totalmente de acuerdo	7	12%
TOTAL	58	100%

La pregunta planteada en este caso fue ¿Considera usted que las pocas vacantes de trabajo vulneran el derecho fundamental al trabajo de las personas discapacitadas? Lo que trajo como respuesta que el 69% de las personas discapacitadas se encuentran de acuerdo con el hecho de que se está vulnerando un derecho fundamental con las pocas vacantes que hay en las instituciones. Mientras, un grupo de 16% por ciento está en desacuerdo y considera que no se está vulnerando un derecho fundamental como es el acceso al trabajo y que las vacantes son justas.

El acceso al trabajo es un derecho fundamental que tenemos todas las personas para tener un ingreso económico y puede solventar gastos que nos permitan vivir dignamente, las personas que tiene alguna discapacidad no son una excepción, sin embargo para ellos es mucho más difícil, en las instituciones públicas y privadas se brinda un 5% y 3% respectivamente, sin embargo, este no cubre todas las demandas laborales de las personas discapacitadas.

PREGUNTA 11

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	38	66%
Indiferente	7	12%
De acuerdo	13	22%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	58	100%

La pregunta en este apartado fue ¿Cree usted las personas discapacitadas que trabajan en las instituciones gozan de un ambiente adecuado para desempeñar sus labores? La respuesta obtenida fue que el 66% de los encuestados se muestra en desacuerdo con los ambientes destinados a las personas con discapacidad que tiene una plaza en alguna institución pública o privada. Hay un 21% que se encuentra de acuerdo con lo planteado.

Las instituciones que brindan una plaza a las personas con discapacidad deben considerar que estos ambientes sean adecuados a la condición de sus trabajadores, sin embargo, los datos muestran un desacuerdo de las personas discapacitadas con los ambientes de su centro de labores.

PREGUNTA 12

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	18	42%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	37	48%
Totalmente de acuerdo	3	9%
TOTAL	58	100%

La pregunta planteada fue ¿Considera usted que las personas discapacitadas en su centro de labores son discriminados o aislados por su condición de tal en la región Huánuco? Donde se obtuvo como resultado que el

49% de los encuestados se encuentra de acuerdo con la pregunta con el hecho de existir un ambiente no cómodo en los centros de trabajo de las personas discapacitadas; por otro lado, hay un 43% de la población que se muestra en desacuerdo.

Las personas discapacitadas en las instituciones señalan no sentirse cómodos en sus centros de labores por la discriminación directa o indirecta que existe en el interior de las instituciones, lo que denota un grave problema para las personas discapacitadas al momento de ser incluidas por sus compañeros de trabajo.

PREGUNTA 13

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	8	14%
De acuerdo	45	77%
Totalmente de acuerdo	5	9%
TOTAL	58	100%

La pregunta planteada fue ¿Considera que para el desempeño laboral de las personas con discapacidad en sus centros de trabajo se necesita la práctica de la empatía, la amistad y un mayor afecto de sus compañeros de trabajo? Así se obtuvo como respuestas que el 77% de los encuestados está de acuerdo con que se necesita más práctica de compañerismo; sin embargo, el 14% de los encuestados se muestra indiferente ante la consulta.

La práctica de valores y el compañerismo en un centro de trabajo es fundamental para el desempeño laboral de las personas, por ende, las personas con discapacidad que laboran en las instituciones requieren aún más afecto, empatía, para desenvolverse y de esa manera no sentirse excluidos en su centro laboral.

PREGUNTA 14

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	9	16%
Indiferente	2	3%
De acuerdo	39	67%
Totalmente de acuerdo	8	14%
TOTAL	58	100%

La pregunta planteada fue ¿Cree que en la región Huánuco hay un desinterés de parte de la sociedad hacia las personas con discapacidad y al derecho a un trabajo digno del cual gozan? Así se obtuvo que el 67% y 14% de las personas discapacitadas se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con el poco interés que existe hacia las personas con discapacidad y su derecho a un trabajo digno en la región. Y el 16% de los encuestados se muestra en desacuerdo con lo planteado.

En la región Huánuco los ciudadanos que sufren de alguna discapacidad expresan que no reciben la atención con el total aprecio e importancia que ellos desean, el desinterés hacia sus derechos es notable de parte de nuestras autoridades y civiles en nuestra región, es un detalle no menos que se tiene pendiente en Huánuco.

4.4. Aporte de la investigación

Una solución sería, si una persona con discapacidad quiere trabajar en una empresa del sector público o privado, debe registrarse en el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) para ser parte de la cuota requerida por el empleador.

Las empresas están obligadas, a contratar empleados con discapacidad, considere los beneficios que pueden traer a la organización, tales como: promover el trabajo en equipo, mejorar el ambiente de trabajo, la puntualidad, la

integridad, completar bien las tareas, promover la alta responsabilidad y la perseverancia en el trabajo.

El presente trabajo titulado incumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad y vulneración de sus derechos, según la ONU ha recomendado oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna clase o ningún beneficio. De igual manera la (CONADIS) hace su participación en este sistema que va ocurriendo de manera creciente en Huánuco de 2018-2019, para lograr un freno y una solución de estos actos.

CONCLUSIONES

Con el trabajo elaborado que hemos visto, podemos hacer las siguientes conclusiones y reflexiones finales:

1. Que, en la actualidad aún se sigue presenciando el incumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad y vulneran sus derechos fundamentales como a la vida digna y sin discriminación y al trabajo inclusivo con remuneración idónea; por lo cual, se debe priorizar hacer cumplir lo estipulado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que es un instrumento internacional que protege todos los derechos humanos de las personas con discapacidad y respeta su dignidad en igualdad de condiciones con las demás.
2. Que, el sistema de cuotas laborales de Perú es parte de un modelo que cumple con las obligaciones legislativas con sanciones, estableciendo cuotas para el empleo de personas con discapacidad de acuerdo con las normas legales, y en caso de incumplimiento se aplicarán multas. En ese sentido, a la fecha las instituciones públicas y privadas cumplen medianamente en la contratación de personas con discapacidad y de esta manera cumplir con las cuotas de empleo establecida.
3. Que, para lograr garantizar la realización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el Estado peruano adopta una serie de medidas legislativas, una de las cuales es: las cuotas de empleo la cual da más oportunidades a conseguir un empleo, para las personas con discapacidad; siendo que, el nivel de educación es un factor importante en la empleabilidad de las personas, para lograr el contrato de personas que sufren con alguna discapacidad, además que logren tomar un trabajo que generen mayores ingresos económicos.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

1. La Unidad de Gestión Educativa de Huánuco, debe hacer cumplir con las cuotas de empleo de las personas con discapacidad en nuestra región, a fin de contribuir con el desarrollo personal y familiar de las personas con discapacidad.
2. Se debe fomentar el respeto a las normas legales aplicables para la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad. Y que las convocatorias de selección de personal deben ser ampliamente publicitadas en todos los medios, así como promover la adquisición de conocimientos a través de la capacitación.
3. Se debe buscar un número suficiente de personal técnico para desarrollar las competencias del personal en la unidad de gestión educativa local de Huánuco; así como debe fomentarse el desarrollo de una herramienta o guía para desarrollar competencias adaptadas a las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALARCÓN CARACUEL, M. R. (1990). "La vigencia del principio pro operario".
En: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea. AA. W. MTSS, Madrid.
- Álvarez Muñoz W. (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 el título profesional de abogado.
- Ángel, V. A. (2006). Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Instrumentos y estrategias de evaluación. Salamanca: Amaru Ediciones.
- BALTA VARILLAS, J. (1995). "¿Qué es la discriminación en el empleo?". En: Revista Jurídica del Perú. N° 1, Año XLV, Editorial Normas Legales S.A. Trujillo.
- BOZA PRO, G. (s.f.). "Los principios del Derecho del Trabajo en la nueva Constitución". En: Asesoría Laboral. N° 37, Lima.
- Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (53), 39-49.
- Cendrero Uceda L. (2017) *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- 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.

- Comisión Nacional de Derechos Humanos (1991). Los derechos humanos de los discapacitados. Serie folletos, 20. México, D.F.
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). (s.f.).
- Consejo Económico y Social (1995). Informe 5 sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación. Madrid: Consejo Económico y Social.
- DE LA CUEVA, M. (1981). El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México.
- DE LA VILLA, L. (1970). "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales". En: Revista de Política Social. N° 70, Madrid.
- DESDENTADO BONETE, A. (2003). "¿Existe realmente el principio in dubio pro operario?". En: Relaciones Laborales. N° 14, Editorial La Ley, Madrid.
- Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>
- MONTERO, C. G. (s.f.). Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.
- NEVES MUJICA, J. (1992). "El principio de igualdad en el ordenamiento laboral". En: Asesoría Laboral. Lima.
- NEVES MUJICA, J. (1997). Introducción al Derecho del Trabajo. Ed. ARA. Lima.
- ONU, O. d. (20 de diciembre de 1993.). Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Resolución 48/ 96.

- ONU (1997). Manual de Elaboración de Información Estadística para Políticas y Programas Relativos a las Personas con Discapacidad.
- Organización Mundial de la Salud (1980). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Madrid.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la Salud (OMS). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas
- Pérez Larrea, N. (2013). *La política pública en el Ecuador y su influencia en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad*. Universidad Técnica Particular de Loja. Tesis para optar el grado de magister.
- Pirante Bretón, Carmen (2003). *Mejoras en Organizaciones de México y España Mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva*. Universidad de Salamanca. Tesis doctoral.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1978). Los principios del Derecho del Trabajo. Ed. Depalma, Buenos Aires.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., CRUZ VILLALÓN, J. & FERNÁNDEZ LÓPEZ, F. Derecho del Trabajo. Volumen II, Tomo I, Materiales de Enseñanza del Curso de Derecho Laboral de la Universidad de Sevilla.
- Salinas Machicao, C. (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.
- Thomas, A., & Chacón, G. (1992). Diagnóstico regional de la rehabilitación profesional y el empleo de las personas discapacitadas en Centro América y Panamá. San José de Costa Rica: OIT.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2004). El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional. En "Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional". AMAG & SPDTSS, Lima.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (1993). "El principio de condición más beneficiosa". En: Revista Derecho & Sociedad. N° 7, Lima.

ANEXOS

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: “Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019”.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Antecedentes de investigación
<p>PROBLEMA GENERAL HG. ¿Cuáles son los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL OG. Identificar cuáles son los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL HG. El derecho a su libre desarrollo y bienestar, a la igualdad ante la ley y de oportunidades sin discriminación, a trabajar libremente, son algunos de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cendrero Uceda L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral. • Pirante Bretón, Carmen (2003). Mejoras en Organizaciones de México y España Mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva. Universidad de Salamanca. Tesis doctoral. • Pérez Larrea, N. (2013). La política pública en el Ecuador y su influencia en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Universidad Técnica Particular de Loja. Tesis para optar el grado de magister. • Salinas Machicao, C. (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. • Álvarez Muñoz W. (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 el título profesional de abogado. • 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.
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS PE1. ¿Las instituciones públicas y privadas cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018-2019? PE2. ¿Cuáles son las barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Corroborar si las instituciones públicas y privadas cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018- 2019. OE2. Determinar cuáles son las barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS HE1. Las instituciones públicas y privadas no cumplen con las cuotas de empleo para personas con discapacidad estipuladas en la ley en la provincia de Huánuco, 2018-2019. HE2. La discriminación, la falta de política inclusivas, la subestimación, son las diferencias y barreras sociales que no permiten que las personas con discapacidad sean incluidas a cualquier actividad laboral en la provincia de Huánuco, 2018- 2019.</p>	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
V. INDEPENDIENTE Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de cuotas de empleo • Declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta (cuestionario) • Fichaje (fichas) • Observación (Guía de observación)
	<ul style="list-style-type: none"> • social 	<ul style="list-style-type: none"> • necesidades humanas • Barreras para la inclusión laboral • Autoestima y autorrealización 	
	<ul style="list-style-type: none"> • económico 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida • N° de personas discapacitadas desempleadas 	
V. DEPENDIENTE Vulneración de sus derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución política del Perú 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos 1°, 2°, 23° y 26° de la Constitución. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta (cuestionario) • Fichaje (fichas) • Observación (Guía de observación)
	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación comparada 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación mexicana • Legislación española 	

ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que las empresas justifican el incumplimiento de las cuotas laborales para personas con discapacidad en el empleo público?					
02	¿Considera usted que las sanciones que se imponen a las empresas al incumplir las cuotas para personas con discapacidad son adecuadas?					
03	¿Según usted las medidas que optan las entidades públicas sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad son las correctas?					
04	¿Cree usted que el incumplimiento de cuotas para las personas con discapacidad se relaciona con el principio de mérito?					
05	¿Considera usted que se debe reportar el incumplimiento de las cuotas laborales de la población con discapacidad?					
06	¿Cree usted que la manera de reducir el incumplimiento de cuotas para las personas que presentan una discapacidad las instituciones debería ser sancionada como una medida más severa?					
07	¿Cree usted la Ley General de las Personas con Discapacidad (PCD) – Ley 29973 está cumpliendo con su objetivo de reducir la exclusión laboral de las personas con discapacidad en la región Huánuco?					

08	¿considera usted que es suficiente la exigencia solo del 5 % en el sector público y un 3% en el sector privado para el desempeño laboral de las personas discapacitadas?					
09	¿Cree usted que la política adoptada por el gobierno para reducir la exclusión laboral de los discapacitados se cumple en la región Huánuco?					
10	¿Considera usted que las pocas vacantes de trabajo vulneran el derecho fundamental al trabajo de las personas discapacitadas?					
11	¿Cree usted las personas discapacitadas que trabajan en las instituciones gozan de un ambiente adecuado para desempeñar sus labores?					
12	¿Considera usted que las personas discapacitadas en su centro de labores son discriminados o aislados por su condición de tal en la región Huánuco?					
13	¿Considera que para el desempeño laboral de las personas con discapacidad en sus centros de trabajo se necesita la práctica de la empatía, la amistad y un mayor afecto de sus compañeros de trabajo?					
14	¿Cree que en la región Huánuco hay un desinterés de parte de la sociedad hacia las personas con discapacidad y al derecho a un trabajo digno del que gozan?					



**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**



CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN DE HUÁNUCO
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

En la ciudad de Huánuco, a los veintisiete días del mes de diciembre del año dos mil veintidós, siendo las cinco de la tarde, mediante la Resolución Decanal N° 0423-2022-UNHEVAL-FDyCP-D del 21.DIC.2022 con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis Individual, titulada: **"INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES EN HUÁNUCO, 2018-2019"**, presentado por el Bachiller: **Goyo Remigio TINEO PONCE**, bajo el asesoramiento del **Mg. Luis Ivan Aguirre Antonio**, designado con Resolución Decanal N° 211-2021-UNHEVAL-FDyCP-D de fecha 01.JUN.2021. Reuniéndose de manera virtual el Jurado Examinador integrado por los docentes: **Mg. Victor Ciro Torres Salcedo** – Presidente; **Dr. Rodolfo José Espinoza Zevallos** – Secretario, **Dr. Hamilton Estacio Flores** – Vocal y el Bachiller mencionado, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO PROFESIONAL de ABOGADO**.

El aspirante: **GOYO REMIGIO TINEO PONCE**, procedió al acto de defensa:

- a) Exposición de la tesis
- b) Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

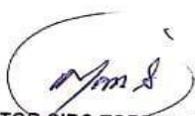
- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de: **Diecisiete (17)**

Equivalente a: **MUY BUENO**

Calificación que se realizó de acuerdo al Art. 78º, inciso a), del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 6:00 p.m., del mismo día.


MG. VICTOR CIRO TORRES SALCEDO
PRESIDENTE


DR. RODOLFO JOSÉ ESPINOZA ZEVALLOS
SECRETARIO


DR. HAMILTON ESTACIO FLORES
VÓCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"-HUÁNUCO
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDUC/D



DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos,

HACE CONSTAR:

Que, el bachiller; GOYO REMIGIO TINEO PONCE, autor de la tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES EN HUÁNUCO, 2018-2019"

Ha obtenido un reporte de similitud general del **29%** con el aplicativo TURNITIN porcentaje máximo de similitud permitido para tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco, 25 de octubre 2022.

MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
 INVESTIGACIÓN FACULTAD DE DERECHO
 Y CIENCIAS POLÍTICAS



NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis (Turniting).docx

AUTOR

GOYO

RECUENTO DE PALABRAS

22479 Words

RECUENTO DE CARACTERES

120354 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

106 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

911.5KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 26, 2022 12:06 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 26, 2022 12:08 PM GMT-5

● **29% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado
----------	-------------------------------------	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Grado que otorga
Título que otorga	ABOGADO

⊕ Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad
Nombre del programa
Título que Otorga

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio
Grado que otorga

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todas las **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	TINEO PONCE GOYO REMIGIO						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular: 982196523
Nro. de Documento:	44116026				Correo Electrónico: tineoponcegoyoremigio@gmail.com		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todas las **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
Apellidos y Nombres:	Mg. AGUIRRE ANTONIO LUIS IVAN				ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-7468-3727					
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento: 41576346				

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	TORRES SALCEDO VICTOR
Secretario:	ESPINOZA ZEVALLOS RODOLFO JOSE
Vocal:	ESTACIO FLORES HAMILTON
Vocal:	SANTOS ESPINOZA SAMUEL
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todas las **datos** requeridos **completos**)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
"INCUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES EN HUÁNUCO, 2018 – 2019"
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: <i>(tal y como está registrada en SUNEDU)</i>
TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todas las **datos** requeridos **completos**)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la información en el Acta de Sustentación)</i>			2022				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>				
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	jurídico – social – económico		discapacidad		cuota de empleo		
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	TINEO PONCE GOYO REMIGIO	Huella Digital
DNI:	44116026	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 29-12-2022		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, tamaño de fuente **09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildean si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.